

Beleidsregels voor het uitvoeren van hoofdstuk 3 van de CAR-UWO van de gemeente Krimpenerwaard 2018

Grondslagen

De wettelijke kaders van de Cao Gemeenten over salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen. Regelgeving die op deze regeling is gebaseerd (gedelegeerde regelgeving)

1. Gemeentewet
2. Ambtenarenwet
3. CAR-UWO

Burgemeester en wethouders van Krimpenerwaard;
overwegende dat

- hoofdstuk 3 "Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen" van de CAR-UWO bindend is en alleen als dit nadrukkelijk wordt aangegeven er lokaal nog regelruimte mogelijk is;
- aanvullende lokale afspraken onderwerp van overleg zijn geweest met de commissie voor het Georganiseerd Overleg;
- om administratieve organisatorische overwegingen de voorkeur uitgaat om één vaste datum af te spreken voor de jaarlijkse periodieke salarisverhogingen voor alle medewerkers;
- alle van toepassing aanvullende beloningsafspraken in deze beleidsregels zijn opgenomen.

gelet op

- de instemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg op 15 juni 2018;
- hoofdstuk 3 van de CAR-UWO van de gemeente Krimpenerwaard;

b e s l u i t e n :

vast te stellen de volgende

Beleidsregels voor het uitvoeren van hoofdstuk 3 van de CAR-UWO van de gemeente Krimpenerwaard 2018

Artikel 1. Berekenen van het salaris bij gebroken tijdvak (uitwerking 3:2, lid 2)

1. Wanneer het salaris, een vergoeding of een toelage wordt berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.
2. Het salaris van de medewerker met een onvolledig dienstverband wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een volledige dienstverband.

Artikel 2. Vaststellen salaris bij coördinatiemodule HR21 (uitwerking 3:3, lid 1)

1. Als aan de HR21 normfunctie een coördinatiemodule is gekoppeld, bepaalt de gemeentesecretaris of en op welk moment die module actief of ingetrokken wordt.
2. De medewerker tot en met salarisschaal 9 die voldoende gekwalificeerd is om te coördineren, ontvangt als de module actief is een toelage op basis van de naast hogere salarisschaal volgens de systematiek die geldt bij het inpassen in hogere salarisschaal (promotie).
3. Binnen de naast hogere schaal bestaat op grond van de coördinatiemodule geen aanspraak op een volgende periodiek (salarisverhoging).
4. Zodra de coördinatiemodule door de gemeentesecretaris ingetrokken wordt, vervalt de toelage. Hierover vindt geen afbouw plaats.

Artikel 3. Jaarlijkse salarisverhoging (uitwerking 3:4, lid 2)

1. De datum van die periodieke salarisverhoging is 1 januari jaarlijks.
2. Het uitgangspunt is dat het salaris, binnen de geldende salarisschaal, met één periodiek wordt verhoogd tot het maximum van die salarisschaal is bereikt.

Artikel 4. Salarisverhoging bij ziekte (uitwerking artikel 7:8:2)

Het onthouden van een periodieke salarisverhoging bij ziekte wordt niet toegepast zolang er in overleg met het GO geen nader beleid (richtlijnen/criteria) is vastgesteld.

Artikel 5. Inpassen in hogere salarisschaal (uitwerking artikel 3:6)

1. Wanneer voor de medewerker een hogere salarisschaal gaat gelden, dan wordt het salaris in die nieuwe salarisschaal vastgesteld op een bedrag, onmiddellijk gelegen boven het bedrag, dat de medewerker volgens de oude salarisschaal ontving.
2. Met de in 1e lid omschreven systematiek wordt gerealiseerd dat het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris van de medewerker tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen:
 - a. het bedrag van de huidige periodiek en de volgende periodiek in de oude salarisschaal, dan wel;
 - b. het bedrag van het naast lagere periodiek als de hoogste periodiek in de oude salarisschaal is bereikt.
3. Op het moment dat de nieuwe inschaling tegelijkertijd plaats vindt met het toekennen van een periodieke salarisverhoging, dan vindt eerst de nieuwe inschaling plaats. Vervolgens wordt de periodieke salarisverhoging toegekend.

Artikel 6. Toelage beschikbaarheidsdienst (aanvulling i.v.m. regionaal piket)

In aanvulling op de in artikel 3:13 CAR-UWO geregelde toelage beschikbaarheidsdienst, is voor de medewerker(s) die is (zijn) aangewezen voor het verrichten van taken in het kader van de Wet Veiligheidsregio's en uit dien hoofde belast is (zijn) met intergemeentelijke piketdiensten de "Piketregeling Midden Holland OvD-Bz en ACB" van toepassing.

Artikel 7. Toelage bezwarende werkomstandigheden (uitwerking artikel 3:14)

1. De medewerker die onvermijdbare bezwarende werkomstandigheden verricht, ontvangt een inconveniëntentoeelage.
2. Het college beslist op grond van het inventarisatieformulier "overzicht bezwarende werkomstandigheden" (integraal onderdeel bij deze beleidsregels) waaruit ook blijkt welke categorie bezwarend (matig of ernstig) van toepassing is.
3. De inconveniëntentoeelage bedraagt bij:
 - matig bezwarend : 2% van salarisschaal 5, periodiek 11;
 - ernstig bezwarend : 4% van salarisschaal 5, periodiek 11.
4. Bij langdurige ziekte vervalt de inconveniëntentoeelage na 24 maanden van rechtswege.
5. Als in de HR21 normfunctie rekening is gehouden met onderdelen van bezwarende werkomstandigheden, blijven die buiten beschouwing.

Artikel 8. Reis- en verblijfkostenvergoeding (uitwerking artikel 3:21)

Dit is uitgewerkt in de Regeling vergoeden reis en verblijfkosten gemeente Krimpenerwaard.

Artikel 9. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (artikel 3:22)

De medewerker heeft recht op een tegemoetkoming voor het woon-werkverkeer. Dit is uitgewerkt in de Regeling vergoeden reis- en verblijfkosten gemeente Krimpenerwaard.

Artikel 10. Opbouw IKB (artikel 3:28 ,lid 6)

1. Iedere medewerker heeft recht (ongeacht de formele arbeidsduur) op een persoonlijk budget van € 250 bruto per kalenderjaar.
2. Dit bedrag wordt gedeeld door twaalf. De uitkomst van die deling wordt per kalendermaand als bron toegevoegd aan het Individueel Keuzebudget.
3. Bij indiensttreding of ontslag bestaat aanspraak op uitbetaling over de duur van het dienstverband.

Artikel 11. Doelen IKB (artikel 3:29, lid 2)

1. De volgende lokale bestedingsdoelen worden aan het IKB toegevoegd:

- a. bijdrage vakbondscontributie
 - b. uitruil woon-werkverkeer (Aanvullend op artikel 8 van de Regeling vergoeden Reis- en verblijf-kosten gemeente Krimpenerwaard vanaf 30 kilometer tot maximaal 75 kilometer enkele reis).
 - c. ABP extra-pensioen
2. Bij een keuze voor een lokaal bestedingsdoel geldt artikel 3:30 van de CAR-UWO.

Artikel 12. Naheffing IKB (artikel 3:33)

Als bij controle door de belastingdienst blijkt dat er (lokale) bestedingsdoelen niet belastingvrij hadden mogen worden verstrekt en als gevolg hiervan een naheffing (inclusief rente en boete) aan de werkgever wordt opgelegd, komt dit voor rekening voor de medewerker.

Artikel 13. Verkoop van bovenwettelijk verlof (artikel 3:36)

1. De medewerker kan één keer per kalenderjaar verzoeken bovenwettelijk verlof te verkopen.
2. Het verzoek geschiedt door het invullen van het hiertoe bestemde formulier in de periode tussen de maanden januari tot en met september.
3. De waarde van ieder verkocht uur is gelijk aan het in de maand van verkoop geldende uurloon.

Artikel 14. Onvoorziene gevallen

Voor gevallen waarin deze beleidsregels niet of niet in redelijkheid voorzien, kan afwijkend worden beslist. De commissie voor het Georganiseerd Overleg wordt geïnformeerd.

Artikel 15. Overgangsrecht

Veerdienst Schoonhoven BV

1. De bij de veerdienst Schoonhoven BV gedetacheerde medewerkers, die op 31 december 2015 een afrekentoeelage en toelage kasverschillen ontvingen, houden deze toelagen gedurende hun dienstverband. Deze garantieregelingen zijn ingegaan vóór 1 januari 2016 en uitgezonderd van het nieuwe overgangsrecht. Deze toelagen blijven voortduren onder de afgesproken voorwaarden. De medewerkers die hiervoor in aanmerking en de toelagen staan vermeld op bijlage 1 bij deze regeling.
2. De bij de veerdienst Schoonhoven BV gedetacheerde medewerker die in het kalenderjaar 2015 een toelage onregelmatige dienst ontving en die in het kalenderjaar 2016 daarvoor nog steeds in aanmerking kwam, ontvangt in het kader van een sterfhuisconstructie een toelage voor het verschil van de "oude" en "nieuwe" toelage onregelmatige dienst op grond van artikel 3:13 CAR-UWO. De medewerkers die hiervoor in aanmerking en de toelagen zijn vermeld op bijlage 1 bij deze regeling

Gemeente

De medewerker die in het kalenderjaar 2015 een toelage onregelmatige dienst ontving en die in het kalenderjaar 2016 daarvoor nog steeds in aanmerking kwam, ontvangt in het kader van een sterfhuisconstructie een toelage voor het verschil van de "oude" en "nieuwe" toelage onregelmatige dienst op grond van artikel 3:13 CAR-UWO.

De medewerkers die hiervoor in aanmerking komen en de toelagen zijn vermeld op bijlage 1 bij deze regeling.

Artikel 16. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregel treedt in werking op de dag na bekendmaking.
2. De "Beleidsregels voor het uitvoeren van de bepalingen uit hoofdstuk 3 van de CAR-UWO van de gemeente Krimpenerwaard 2017" vastgesteld op 12 september 2017 worden ingetrokken.
3. Deze beleidsregel wordt aangehaald als "Beleidsregels voor het uitvoeren van hoofdstuk 3 van de CAR-UWO van de gemeente Krimpenerwaard 2018".

Schoonhoven, 15 juni 2018

Burgemeester en wethouders van Krimpenerwaard,

De secretaris, mw. M. Plantinga

de burgemeester, mr. R.S. Cazemier

Bijlage met overzicht van medewerkers met de in aanmerking komende toelagen op grond van het overgangsrecht op grond van artikel 15 behorende bij "Beleidsregels voor het uitvoeren van hoofdstuk 3 van de CAR-UWO van de gemeente Krimpenerwaard 2018".

Veerdienst

De afrekentoeelage en toelage kasverschillen zijn garantieregelingen die zijn ingegaan vóór 1 januari 2016. Deze toelagen blijven gehandhaafd op grond van het overgangsrecht. Het betreft de volgende medewerkers met de daarachter aangegeven toelagen

Personeelsnummer	Afrekentoelage per maand	Toelage kasverschillen per jaar
Medewerker A	26,60	70,93
Medewerker B	53,19	141,85
Medewerker C	26,60	70,93
Medewerker D	26,60	70,93
Medewerker E	53,19	141,85

Overzicht van medewerkers die in aanmerking komen voor een TOR als gevolg van het nieuwe hoofdstuk 3 in het kader van een sterfhuisconstructie.

Het betreft de volgende medewerkers met de daarachter aangegeven toelagen en aangegeven TOR-aanspraak.

Personeelsnummer	ORT 2015 per maand	ORT-nieuw 2016 per maand	Vergelijking 2015 met nieuw	TOR in geld per maand
Medewerker A	643,68	591,22	Lager	52,46
Medewerker B	643,68	591,22	Lager	52,46
Medewerker C	235,00	235,00	Gelijk	n.v.t.
Medewerker D	493,18	483,18	Lager	10,00
Medewerker E	493,18	483,18	Lager	10,00
Medewerker F	489,22	489,22	Gelijk	n.v.t.
Medewerker G	489,22	517,62	Hoger	n.v.t.

Gemeentelijke organisatie

Overzicht van medewerkers die in aanmerking komen voor een TOR als gevolg van het nieuwe hoofdstuk 3 in het kader van een sterfhuisconstructie.

Het betreft de volgende medewerkers met de daarachter aangegeven toelagen en aangegeven TOR-aanspraak.

Personeels-nummer	ORT 2015 per maand	ORT-nieuw 2016 per maand	Vergelijking 2015 met nieuw	TOR in geld per maand
Medewerker A	437,19	437,19	Gelijk	n.v.t.
Medewerker B	40,17	49,16	Hoger	n.v.t.
Medewerker C	122,28	122,28	Gelijk	n.v.t.
Medewerker D	250,46	250,46	Gelijk	n.v.t.
Medewerker E	89,44	64,15	Lager	25,29
Medewerker F	293,48	293,48	Gelijk	n.v.t.
Medewerker G	166,01	161,43	Lager	4,58**
Medewerker H	121,84	121,84	Gelijk	n.v.t.
Medewerker I	250,46	250,46	Gelijk	n.v.t.
Medewerker J	166,75	166,75	Gelijk	n.v.t.
Medewerker K	300,15	300,15	Gelijk	n.v.t.
Medewerker L	324,38	324,38	Gelijk	n.v.t.
Medewerker M	222,64	222,64	Gelijk	n.v.t.

** wordt in 2016 afgekocht voor € 274,80 (periode van 5 jaar)

Bijlage bij artikel 7, 2e lid van toelage bezwarende werkomstandigheden (Nadere uitwerking artikel 3:14)

Overzicht bezwarende werkomstandigheden

Type	matig bezwarend 2% van salarisschaal	ernstig bezwarend 4% van salarisschaal
Biologische agentia	Micro-organismen, celculturen en menselijke endoparasieten die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken. De blootstellingsroutes zijn inademing, huidcontact of via de mond. Bij calamiteit kans op letsel met verlet van tenminste 1 dag	Micro-organismen, celculturen en menselijke endoparasieten die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken. De blootstellingsroutes kunnen zijn inademing, huidcontact of via de mond. Bij calamiteit kans op ernstige verwonding met kans op blijvende invaliditeit
Energetische belasting	Fysiek werk waarbij af en toe het hele lichaam voor tillen, dragen, duwen en trekken van zware lasten tenminste enkele keren per dag voorkomt gedurende 20% van de arbeidstijd per dag <i>Toelichting</i> <i>De belasting van voornamelijk bloedsomloop, ademhaling en stofwisseling door het leveren van arbeid. De mate van belasting wordt mede bepaald door de intensiteit, de duur van de werkzaamheden en de omgevingstemperatuur.</i>	Zwaar fysiek werk dat dagelijks leidt tot grote vermoeidheid door tillen, dragen, duwen en trekken van zware lasten en blootstelling aan hitte belasting gedurende meer dan 20% van de arbeidstijd per dag <i>Toelichting</i> <i>Het langdurig uitvoeren van zwaar energetisch belastend werk kan leiden tot overbelasting van het bewegingsapparaat, algehele lichamelijke vermoeidheid en pijn.</i>
Gevaarlijke stoffen	Niet van toepassing <i>(accuzuren, fijn stof, lasrook, oliën, polymeren, zwavelzuur, zoutzuur)</i>	Niet van toepassing <i>(accuzuren, fijn stof, lasrook, oliën, polymeren, zwavelzuur, zoutzuur)</i>
Geluid	Soms werken in situaties waarin het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen niet mogelijk of onvoldoende is en men is blootgesteld aan zodanig aanhoudend lawaai dat irriteert door wisselende sterkte of hinderlijke geluidfrequentie gedurende gemiddeld 1 uur per dag	Regelmatig werken in situaties waarin het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen niet mogelijk of onvoldoende is en men is blootgesteld aan zodanig aanhoudend lawaai dat onderling contact nauwelijks mogelijk is; gedurende gemiddeld langer dan 1 uur per dag
Publieksagressie	Verbale uitingen van agressie en geweld, rechtstreeks gericht tegen werknemer, waarbij hulp van collega of derden snel aanwezig is. Het agressief gedrag richt zich op intimidatie bij de medewerker. De frequentie bedraagt gemiddeld 5 keer per week	Verbale uitingen van agressie en geweld, soms met uitingen van lichamelijk geweld, rechtstreeks gericht tegen werknemer, waarbij hulp van collega of derden langere tijd uitblijft. Het agressief gedrag richt zich op intimidatie bij de medewerker. De frequentie bedraagt gemiddeld meer dan 5 x per week
Temperatuurbelasting	Soms verrichten van werkzaamheden waarbij men regelmatig is blootgesteld aan onaangename hoge of lage temperaturen <i>Toelichting</i> <i>Echt lage temperaturen komen in Nederland niet veel voor. Ongeveer 10% van de totale werktijd wordt een temperatuur onder de 0 °C gemeten. In Nederland is het niet zozeer de lage temperatuur, als wel de neerslag en wind die bij werkzaamheden in de open lucht de koude belasting bepalen (gevoelstemperatuur)</i>	Regelmatig verrichten van werkzaamheden waarbij men langdurig is blootgesteld aan zeer onaangename hoge of lage temperaturen of aan sterke temperatuurwisselingen.
Trillingen	Verrichten van werkzaamheden waarbij men regelmatig is blootgesteld aan behoorlijk trillende apparatuur gedurende gemiddeld 1 uur per dag.	Verrichten van werkzaamheden waarbij men regelmatig langdurig is blootgesteld aan onaangenaam trillende apparatuur gedurende gemiddeld meer dan 1 uur per dag
Persoonlijke beschermingsmiddelen	Soms werken met hinderlijke beschermingskleding of -middelen bijvoorbeeld doordat deze een belemmering vormen voor normale huidoppervlakte uitwaseming of voor de bewegingsmogelijkheden. De frequentie bedraagt gemiddeld 1 uur per dag.	Regelmatig werken met behoorlijk hinderlijke beschermingskleding of -middelen bijvoorbeeld doordat deze een belemmering vormen voor normale huidoppervlakte uitwaseming of bewegingsmogelijkheden. De frequentie bedraagt gemiddeld meer dan gemiddeld 1 uur per dag

Aanvraag bezwarende werkomstandigheden

Toelichting

Dit formulier is bedoeld om inzicht te krijgen in mate waarin er sprake is van bezwarende werkomstandigheden over gemiddeld één kalenderjaar.

(Het formulier invullen bij het aanvragen van bezwarende werkomstandigheden en bij relevante wijziging van de werkmethode).

1. **Welke functie betreft het?**
2. **a) Komen alle medewerkers die deze functie uitoefenen hiervoor in aanmerking?** : ja/nee
b) Welke medewerkers komen in aanmerking? : *namen eventueel op bijlage*
3. **Welke type bezwarende werkomstandigheden doen zich in de functie voor?**
 - Biologische agentia
 - Energetische belasting

- Gevaarlijke stoffen
- Geluid
- Publieksagressie
- Temperatuur-belasting
- Trillingen
- Persoonlijke beschermingsmiddelen

4. **Waaruit bestaan deze bezwarende werkomstandigheden?** (*omschrijving*)
5. **Hoe vaak komen die werkzaamheden gemiddeld (over een kalenderjaar gemeten) voor?**
6. **Waarom kunnen de in de functie voorkomende bezwarende werkomstandigheden niet worden weggenomen?** :
7. **Overige opmerkingen :**

Stolwijk, (*is datum indienen*)

De teamleider / coördinator:

Gezien door de afdelingsmanager:

Advies HR consulent team P&O:

Datum:
Besluit directeur Bedrijfsvoering

Datum:

akkoord met advies van HR-consulent
Paraaf:

niet akkoord met advies HR-consulent
Paraaf:

Uitgangspunt: ingangsdatum is de 1ste dag van de maand volgende op die waarop de afdelingsmanager dit formulier ondertekent.