

Verordening van de gemeenteraad van de gemeente Tytsjerksteradiel houdende regels omtrent de werkgeverscommissie (Verordening werkgeverscommissie Tytsjerksteradiel (2020))

Artikel 1. Taken en bevoegdheden werkgeverscommissie

1. De werkgeverscommissie oefent het werkgeverschap uit ten aanzien van de griffier en de overige op de griffie werkzame ambtenaren, zoals die door de raad aan haar zijn gedelegeerd. Hieronder wordt mede verstaan het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomsten met op de griffie werkzame ambtenaren (artikel 107 e lid 2 Gemeentewet).
2. Tot de bevoegdheid van de werkgeverscommissie behoren ook de voorbereiding en uitvoering van de overige tot het werkgeverschap van de raad behorende besluiten en regelingen.
3. Aan de werkgeverscommissie worden de volgende bevoegdheden gedelegeerd: de bevoegdheden die rechtstreeks voortvloeien uit de Ambtenarenwet, de op deze wet gebaseerde en door de raad vastgestelde rechtspositionele voorschriften en de artikelen 107 tot en met 107e Gemeentewet en het vaststellen en wijzigen van de arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffie. De volgende bevoegdheden zijn uitgezonderd van delegatie: de bevoegdheden als bedoeld in artikel 107, 107a, tweede lid, 107d, eerste lid en 107e, eerste lid, van de Gemeentewet.
4. De werkgeverscommissie kan de aan haar overgedragen bevoegdheden ten aanzien van het griffiepersoneel mandateren aan de griffier.

Artikel 2. Samenstelling werkgeverscommissie

1. De werkgeverscommissie bestaat uit een voorzitter, een secretaris en ten hoogste drie leden. De werkgeverscommissie bepaalt in onderling overleg welke leden de rol van voorzitter en secretaris uitoefenen.
2. De leden van de werkgeverscommissie worden door de raad uit zijn midden benoemd voor de duur van de zittingsperiode van de raad.
3. Het lidmaatschap van de werkgeverscommissie eindigt:
 - a. op eigen verzoek; het lid doet daarvan schriftelijk mededeling aan de raad; het ontslag gaat in als de opvolger door de raad is benoemd;
 - b. indien het lid aftreedt als lid van de raad;
 - c. indien de raad van oordeel is dat het lid niet langer geschikt is de functie van lid van de werkgeverscommissie te vervullen.
4. In voorkomende gevallen kunnen, op verzoek van de leden van de werkgeverscommissie of de griffier, adviseurs worden uitgenodigd om in de vergadering van de werkgeverscommissie aanwezig te zijn ter informatie of advies.

Artikel 3. Taken voorzitter

De voorzitter draagt in ieder geval zorg voor:

- a. het tijdig en periodiek bijeenroepen van de werkgeverscommissie;
- b. het leiden van de vergaderingen;
- c. het doen naleven van deze verordening;
- d. het ondertekenen van de stukken en de besluiten die van deze commissie uitgaan, alsmede het zorg dragen voor de uitvoering van de besluiten van de werkgeverscommissie;
- e. het fungeren als schakel tussen de werkgeverscommissie en de griffier als eerstverantwoordelijke voor de personele en organisatorische zaken van de griffie.

Artikel 4. Taken secretaris

De secretaris draagt in ieder geval zorg voor:

- a. de verslaglegging van de vergaderingen van de werkgeverscommissie en de functionerings- en beoordelingsgesprekken met de griffier;
- b. het medeondertekenen van stukken en besluiten die van de werkgeverscommissie uitgaan.

Artikel 5. Ondersteuning van de commissie

1. De griffier, of een door deze aan te wijzen functionaris, staat de werkgeverscommissie terzijde.
2. Ook het team HRM staat de werkgeverscommissie terzijde.

Artikel 6.

1. Besluiten worden genomen bij meerderheid van stemmen, uitgebracht door de leden zoals bedoeld in artikel 2.
2. Besluiten worden alleen genomen indien in de vergadering meer dan de helft van het aantal zitting hebbende leden aanwezig is.
3. Indien niet alle leden van de werkgeverscommissie aanwezig zijn en er geen overeenstemming kan worden bereikt wordt de besluitvorming uitgesteld naar een volgende vergadering. In het geval uitstel van de besluitvorming, gezien de aard van het te nemen besluit, niet wenselijk is, is de stem van de voorzitter van de werkgeverscommissie doorslaggevend.

Artikel 7. Beslotenheid van vergaderingen

1. De vergaderingen van de werkgeverscommissie worden in het belang als bedoeld in artikel 10, tweede lid, onder e of f van de Wet openbaarheid van bestuur in beslotenheid gehouden.
2. Op de agenda, de stukken en de verslagen berust geheimhouding, tenzij de werkgeverscommissie beslist dat hierop, of een deel daarvan, openbaarheid rust.
3. Indien een raadslid de stukken als bedoeld in het tweede lid wil inzien, kan hij daartoe een verzoek indienen bij de voorzitter van de werkgeverscommissie. De voorzitter weigert een dergelijk verzoek slechts als sprake is van strijd met het openbaar belang. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8. Vergaderfrequentie

De werkgeverscommissie vergadert tenminste twee keer per jaar en voorts zo vaak als door de voorzitter of één van de leden nodig wordt geacht.

Artikel 9. Medezeggenschap

1. De raad en de griffie sluiten zich aan bij het reguliere Georganiseerd Overleg (gezamenlijk GO) en de raad en het college stellen een gemeenschappelijke ondernemingsraad (GOR) in.
2. Alvorens de conceptadviezen c.q. conceptregelingen aan GO en/of OR worden voorgelegd, neemt de werkgeverscommissie hiertoe een voorgenomen besluit. In de concepten wordt, indien de werkgeverscommissie dit noodzakelijk acht, een griffiespecifieke regeling opgenomen.
3. De gemeentesecretaris is gemandateerd om het overleg te voeren met de ondernemingsraad.
4. Na behandeling in GO en OR neemt de werkgeverscommissie een (definitief) besluit.
5. Over aangelegenheden die in hoofdzaak op de griffier en de griffiemedewerkers betrekking hebben, worden slechts voorstellen en aanvragen aan de ondernemingsraad voorgelegd die de instemming hebben van werkgeverscommissie en griffier.
6. De werkgeverscommissie kan in bijzondere gevallen afwijken van de leden 1 en 3 van dit artikel. De medezeggenschap van de griffie wordt in dat geval afzonderlijk geregeld.

Artikel 10. Verantwoording

De werkgeverscommissie brengt met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 periodiek verslag uit aan het presidium van haar werkzaamheden en bevindingen. Vastgestelde arbeidsvoorwaardenregelingen worden ter kennis van de raad gebracht.

Artikel 11. Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, of bij twijfel over de toepassing ervan, beslist de werkgeverscommissie op voorstel van de voorzitter.

Artikel 12. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op de dag volgende op die van zijn bekendmaking.

Artikel 13. Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald als 'Verordening werkgeverscommissie Tytsjerksteradiel (2020)'.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de Raad van de gemeente Tytsjerksteradiel van 23 april 2020.

De raad voornoemd,

*de griffier
O.E. de Vries*

*de voorzitter
drs. L.J. Gebben*

Toelichting verordening werkgeverscommissie

Algemene toelichting

De gemeente is de werkgever van de bij de gemeente werkzame ambtenaren en dit werkgeverschap is vervolgens onderverdeeld in de collegeorganisatie en de raadorganisatie. Het college van B&W is daarbij het bevoegd gezag van de collegeorganisatie en de gemeenteraad is het bevoegd gezag van de griffie. Gelet op de publieke taken, de grootte en de samenstelling van de raad ligt het voor de hand dat de raad voor de feitelijke invulling van het werkgeverschap een commissie instelt waaraan deze taken gedelegeerd worden. Een bestuurscommissie ligt, gelet op artikel 83 en artikel 156 lid 1 van de Gemeentewet, het meest voor de hand. Daarin voorziet deze verordening.

Artikelsgewijs

Artikel 1. Taken en bevoegdheden werkgeverscommissie

In dit artikel wordt verwoord dat de werkgeverscommissie alle taken en bevoegdheden vervult die bij het werkgeverschap horen. Naast het nemen van personele besluiten buigt deze commissie zich bijvoorbeeld ook over het te voeren HRM-beleid, integriteitsbeleid (o.a. gedragscode, ambtseed, vertrouwenspersoon) en bereidt zij de voorstellen aan de raad voor die voortvloeien uit het werkgeverschap. Hieronder valt als gevolg van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren ook het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomsten met de op de griffie werkzame ambtenaren (artikel 107 e lid 2 Gemeentewet) Andere voorbeelden die horen tot de werkgeverstaak zijn het voeren van overleg met de griffier over de voortgang van de werkzaamheden van de griffie, het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken met de griffier en het doen van voorstellen over de inrichting van de griffie. De werkgeverscommissie zal de arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffie vaststellen en wijzigen. Ook is de werkgeverscommissie door middel van delegatie namens de raad belast met de volgende taken: het verlenen van vakantie en verlof aan de griffier en het griffiepersoneel, het vaststellen van dienststopdrachten ten aanzien van de griffier en het griffiepersoneel, het nemen van besluiten met betrekking tot de ontwikkeling, beoordeling en beloning van de griffier en het griffiepersoneel en het vertegenwoordigen van de raad in bezwaar- en beroepszaken met betrekking tot personeelsaangelegenheden van het griffiepersoneel.

Ten behoeve van de raad bereidt de werkgeverscommissie de volgende zaken voor c.q. uitgezonderd van delegatie zijn: het nemen van besluiten met betrekking tot de aangaan, wijzigen of beëindigen van arbeidsovereenkomsten, overplaatsing, schorsing of het ontslag van de griffier en het griffiepersoneel, het nemen van disciplinaire maatregelen ten aanzien van de griffier en het griffiepersoneel, het vaststellen van de instructie van de griffier, het regelen van de vervanging van de griffier en het stellen van regels over de organisatie van de griffie.

Via het 4e lid kan de werkgeverscommissie op haar beurt weer bepaalde werkzaamheden mandateren aan de griffier. Daarbij gaat het om de werkgeversrol van de griffier ten opzichte van de griffiemedewerkers. De inhoud van dit mandaat is geregeld in het Mandaatbesluit griffiepersoneel.

Het is wellicht van belang om als raad aan de leden van de werkgeverscommissie scholing aan te bieden op het specifieke terrein waarop deze commissie zich begeeft.

Artikel 2. Samenstelling werkgeverscommissie

Uit artikel 83 van de Gemeentewet vloeit voort dat de burgemeester (en de wethouders) geen lid kunnen zijn van de werkgeverscommissie. Dit is volledig in de lijn met het feit dat de raad het bevoegde gezag is van de griffie en niet het college van B&W. De burgemeester is geen lid van de raad en kan om die reden ook geen lid zijn van de werkgeverscommissie. Omdat de burgemeester lid is van het college, is de griffier niet aan hem ondergeschikt.

De burgemeester is echter wel technisch voorzitter van de raad en zal in die hoedanigheid toch vaak een beroep doen op de griffier. In dat kader kan het zinvol zijn om de burgemeester in voorkomende gevallen uit te nodigen in de vergaderingen van de werkgeverscommissie als informant en/of adviseur. Daarnaast kan de werkgeverscommissie ook een beroep doen op andere informanten/adviseurs zoals de voorzitters van de raadscommissies, de secretaris en de voorzitter van de rekenkamercommissie.

Artikel 3. Taken voorzitter

Gelet op de taken van de voorzitter van de werkgeverscommissie kan het zinvol zijn om voor de invulling van dit voorzitterschap een voorzittersprofiel op te stellen.

Artikel 4. Taken secretaris

De secretaris maakt verslag van de besprekingen van de commissie en ondertekent samen met de voorzitter de stukken.

Artikel 5. Ondersteuning van de commissie

Ambtelijke ondersteuning ontvangt de werkgeverscommissie van de griffie(r) en van het team Personeel en Organisaasje.

Artikelen 6. Besluitvorming

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Voor het van toepassing verklaren van arbeidsvoorwaardenregelingen op de griffie, is een besluitvormingsformat ontwikkeld.

Artikel 7. Beslotenheid van vergaderingen

Het uitgangspunt is dat de stukken en de vergaderingen van de werkgeverscommissie geheim zijn. Dit heeft uiteraard te maken met de personele aangelegenheden die aan bod komen. De agenda, de stukken en de verslagen zijn in beginsel ook besloten, tenzij de werkgeverscommissie beslist dat deze stukken openbaar gemaakt kunnen worden. De werkgeverscommissie is op grond van artikel 7 lid 2 van deze verordening, en in lijn met artikel 86 van de Gemeentewet, bevoegd de geheimhouding op te heffen. De raadsleden kunnen wel inzage krijgen in de stukken, omdat de raad het oorspronkelijk bevoegde orgaan is.

Artikel 8. Vergaderfrequentie

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 9. Medezeggenschap.

Bij de overheid is sprake van twee vormen van medezeggenschap: GO en OR.

Georganiseerd Overleg (GO)

Voor de sector Gemeenten vindt op centraal niveau het overleg over de arbeidsvoorwaarden plaats in het LOGA. Plaatselijk gebeurt dit in de commissie voor georganiseerd overleg (GO). Deze commissie is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten werknemersorganisaties.

Het GO voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. Besluiten op decentraal niveau of voorstellen die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen, moeten door de raad worden genomen.

Het feit dat er twee bevoegd gezagen zijn die namens de gemeente de werkgeversrol vervullen, vraagt om een herbezinning op de wijze waarop het decentrale overleg wordt gevoerd. De raad kan deze taak niet delegeren of mandateren aan het college.

De raad kan decentraal uitsluitend overleg voeren over de specifieke regelingen voor de griffier en de griffiemedewerkers die aanvullend op de CAR dan wel op de CAR-UWO worden vastgesteld. Het is daarnaast van belang dat de raad als bevoegd gezag voor de griffie wel degelijk meepraat over de niet-specifieke griffieregelingen.

Hieruit vloeit voort dat in de gemeente twee arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden vastgesteld bestaande uit in ieder geval de CAR-bepalingen, zoals die voor de sector Gemeenten in het LOGA zijn vastgesteld en voor zover daarin bepalingen zijn opgenomen die voor alle gemeenteambtenaren gelden. Dat geldt ook voor de UWO-bepalingen. Wanneer het LOGA voor specifieke groepen werknemers

(griffiers, griffiemedewerkers, vrijwillige brandweer, beroepsbrandweer) bepalingen afspreekt, kunnen deze decentraal alleen door het bevoegd gezag van de betreffende werknemers worden vastgesteld. Eenzelfde situatie geldt voor decentrale afspraken.

Voor het voeren van decentraal arbeidsvoorwaardenoverleg betekent dit weer dat het overleg dan ook zal moeten worden gevoerd door beide bevoegde gezagen en aan de kant van de gemeenteambtenaren, door zowel medewerkers ressorterend onder de raad als onder het college. Dit brengt dan ook met zich mee dat de samenstelling van de werkgeversdelegatie zowel bestaat uit een vertegenwoordiging van het college als een vertegenwoordiging van de raad. Deze mogen zich beide laten vergezellen door een of meer adviseurs: de secretaris en de griffier en ambtelijke ondersteuning vanuit de afdeling P&O.

Het is vanuit deze gedachtegang mogelijk te kiezen voor een apart of gezamenlijk GO. Het voordeel van een gezamenlijk GO is dat er tevens afstemming plaatsvindt vanwege het uitgangspunt dat de arbeidsvoorwaardenregeling in principe voor de gehele organisatie dezelfde is, tenzij.

Ondernemingsraad (OR)

De WOR voorziet in overleg met de ondernemer over bedrijfsorganisatorische, economische en financiële aangelegenheden en over onderwerpen die regelingen over het sociale beleid van de onderneming betreffen. De ondernemingsraad (OR) ziet onder meer toe op een juiste uitvoering van de arbeidsvoorwaardenregelingen, de arbeidsomstandigheden en de werk- en rusttijden. Allemaal zaken dus die ook griffiemedewerkers betreffen.

De collegeorganisatie en de griffie vormen twee aparte ondernemingen, terwijl de rechtspersoon gemeente de enige ondernemer is. Anders gezegd, de gemeentelijke ondernemer leidt twee ondernemingen. De WOR verplicht elke ondernemer die een zeker aantal medewerkers in dienst heeft, een OR in te stellen.

De 'WOR-bestuurder' vertegenwoordigt de ondernemer in het overleg met het medezeggenschapsorgaan. De griffier vervult daarbij de positie van 'WOR-bestuurder' voor de griffieorganisatie, zoals de secretaris die heeft in de collegeorganisatie. Afhankelijk van de medezeggenschapsstructuur zijn de secretaris en de griffier ieder voor zich of gezamenlijk de WOR-bestuurders. Bij afzonderlijke ondernemingsraden voor organisatieonderdelen is iedere hoogste (ambtelijk) leidinggevende WOR-bestuurder voor zijn organisatieonderdeel.

Als er een zelfstandige of gemeenschappelijke ondernemingsraad is ingesteld, dan zijn beiden WOR-bestuurder, zij het dat het voor de hand ligt dat 'concernaangelegenheden' worden besproken met de secretaris. Griffieaangelegenheden worden echter weer besproken door de griffier.

De meeste griffies zijn te klein van omvang om een eigen OR in te stellen. Mogelijkheden zijn dan: een personeelsvergadering (PV), een Personeelsvertegenwoordiging (PVT), een gemeenschappelijke OR (GOR) of een onderdeelcommissie griffie binnen de bestaande OR.

Het gevolg van een GOR is dat er één OR wordt ingesteld voor de gezamenlijke onderneming waarvoor alle medewerkers van zowel de collegeorganisatie als de griffie actief en passief kiesrecht hebben. Zowel de secretaris als de griffier zijn WOR-bestuurder en hebben om die reden geen actief en passief kiesrecht.

In Tytsjerksteradiel is voor een praktische aanpak gekozen: waar mogelijk wordt aangesloten bij het bestaande GO en de bestaande OR. De werkgeverscommissie stelt de conceptregelingen (voorgenomen besluit) en definitieve regelingen vast voor de griffie, zoals het college dat voor de ambtelijke organisatie doet. Indien het noodzakelijk en mogelijk is, wordt er in de regeling een griffiespecifieke afwijking opgenomen. De medezeggenschap (GO en OR) vindt gezamenlijk plaats, waarbij de directeur optreedt als WOR-bestuurder (ook namens de griffier).

Alleen in die gevallen waarin college en/of directeur zich niet kunnen vinden in de griffiespecifieke afwijking in een voorgenomen regeling, wordt de medezeggenschap voor de griffie afzonderlijk geregeld via een personeelsvergadering (PV).

Zie ook het bijgevoegde schema 'Vaststellen arbeidsvoorwaarden / medezeggenschap'.

Artikel 10. Verantwoording

De raad heeft sinds de dualisering van het gemeentebestuur een eigen secretaris gekregen, de griffier. Daarnaast heeft de raad ook een griffie ingericht om hem, zijn organen en de griffier te ondersteunen. Hierdoor heeft de raad er formeel een taak bij gekregen, namelijk die van de invulling van het werkgeverschap ten opzichte van de griffie.

Vanuit dat oogpunt is het van belang dat de raad inzicht krijgt en houdt in wat er onder het werkgeverschap moet worden verstaan. Een manier om daaraan bij te dragen is de verantwoording door de werkgeverscommissie van haar werkzaamheden en bevindingen aan het presidium waarin alle fracties zijn vertegenwoordigd.

Vastgestelde (algemene) arbeidsvoorwaardenregelingen worden aan de raad ter kennisgeving aangeboden.

Artikelen 11, 12 en 13. Onvoorziene omstandigheden, Inwerkingtreding en Citeertitel

De inhoud van deze artikelen spreekt voor zich.