

College voor
Arbeidszaken/VNG

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

CP

03 OKT. 2014

Beh. Ambt.:
Streefdat.:
Afschr.: Raad/B&W
B.V.O.:

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft
uitwerking cao 2013-2015 (1)
algemeen

ons kenmerk
ECWGO/U201401849
Lbr. 14/068
CvA/LOGA 14/03

datum

2 oktober 2014

Samenvatting

In deze ledenbrief staat een overzicht van de uitwerking van de cao 2013-2015. Wijzigingen van de CAR-UWO die in 2014 en 2015 ingaan, inclusief de uitwerking van de salarismaatregelen, staan in twee aparte ledenbrieven die tegelijk met deze ledenbrief zijn verzonden.

Deze ledenbrief volgt de opbouw van het principeakkoord voor de cao 2013-2015:

- Paragraaf 1 Werkgelegenheid en werkervaring
- Paragraaf 2 Vergroten werkzekerheid
- Paragraaf 3 Transparante gemeentelijke arbeidsmarkt
- Paragraaf 4 Cao van de Toekomst
- Paragraaf 5 Studietoelagen
- Paragraaf 6 Overige afspraken
- Paragraaf 7 Loonparagraaf en looptijd

Gemeente Woerden 14.016710



Registratiedatum: 06/10/2014
Behandelend afdeling
Afgehandeld door/op:



College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO
FNV
CNV
Publieke zaak
CMHF

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel. (070) 373 8393	uw kenmerk	bijlage(n) 1
betreft uitwerking cao 2013-2015 (1) algemeen	ons kenmerk ECWGO/U201401849 Lbr: 14/068 CvA/LOGA 14/03	datum 2 oktober 2014

Geacht college en gemeenteraad,

Inleiding

Deze brief gaat over de uitwerking van de Cao Gemeenten 2013-2015.

De uitwerking van de Cao Gemeenten 2013-2015 staat naast deze ledenbrief in twee andere ledenbrieven. De drie ledenbrieven vormen samen één pakket:

- Uitwerking cao 2013-2015 (1) Algemeen (deze ledenbrief)
- Uitwerking cao 2013-2015 (2) CAR-UWO teksten
- Uitwerking cao 2013-2015 (3) Uitwerking salarismaatregelen

De VNG en de vakbonden hebben op 15 juli 2014 een principeakkoord gesloten. Ze hebben dit akkoord september 2014 bekrachtigd. Daarmee is het akkoord definitief. Het principeakkoord vindt u bij de VNG-brief van 18 juli 2014 (ECWGO/U201401198; Lbr. 14/056).

Deze ledenbrief behandelt de cao-afspraken volgens deze indeling:

- Paragraaf 1 Werkgelegenheid en werkervaring
- Paragraaf 2 Vergroten werkzekerheid
- Paragraaf 3 Transparante gemeentelijke arbeidsmarkt
- Paragraaf 4 Cao van de Toekomst
- Paragraaf 5 Studietoelagen

- Paragraaf 6 Overige afspraken
- Paragraaf 7 Loonparagraaf en looptijd

Het LOGA werkt sommige van de afspraken later uit. Waar dat het geval is, vermelden wij dat in deze brief. Over deze afspraken volgen later nog andere ledenbrieven.

1. Werkgelegenheid en werkervaring

Kansen voor jongeren en ouderen

Partijen hebben de ambitie dat gedurende de looptijd van deze cao (2013-2015) er 1500 jongeren instromen bij gemeenten. Het gaat hierbij om jongeren van 35 jaar of jonger. Gemeenten bieden arbeidsplaatsen aan op basis van een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vaste aanstelling. Ter ondersteuning van deze ambitie heeft het LOGA het volgende afgesproken:

- Het LOGA verzoekt het A+O fonds Gemeenten om de voortgang te meten.
- Partijen hebben samen een sectorplan ingediend bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Onderdeel van dit sectorplan is dat gemeenten subsidie kunnen aanvragen voor de gedeeltelijke financiering van totaal 250 arbeidsplaatsen voor jongeren onder de 27 jaar die minimaal 6 maanden werkloos zijn. Het ministerie besluit in het vierde kwartaal van 2014 over het sectorplan en de bijhorende subsidies. Het LOGA zal gemeenten op de hoogte houden van de voortgang.
- Het A+O fonds Gemeenten continueert op verzoek van het LOGA de stage- en traineeregeling gedurende de looptijd van deze cao (2013-2015). Meer informatie over de stage- en traineeregeling vindt u op www.aeno.nl.
- Het LOGA adviseert gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. In een generatiepact biedt een gemeente oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken met gedeeltelijk behoud van salaris, om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers. Een voorbeeld van een generatiepact is 80% werken, 90% salarisdoorbetaling, 100% pensioenopbouw.
- Het A+O fonds zal vanaf 15 oktober voorbeelden van generatiepacten bij gemeenten plaatsen op www.aeno.nl.

Werkervaringsplaatsen en stages

De CAR-UWO wordt aangepast zodat werkervaringsplaatsen mogelijk worden gemaakt en de regels voor stages worden vastgelegd. Deze aanpassing staat in [Uitwerking cao 2013-2015 \(2\) CAR-UWO teksten](#).

Kansen voor mensen met een beperking

Ter stimulering van de werkgelegenheid en als uitvloeisel van de afspraken in het Sociaal Akkoord 2013 over de Participatiewet zullen in de sector Gemeenten per 1 januari 2016 630 banen gerealiseerd zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. Hierna worden jaarlijks 525

banen voor deze groep gerealiseerd. Dit zijn extra banen: het genoemde aantal komt dus bovenop dat van de mensen met een beperking die al in dienst zijn bij gemeenten. Werkloze jongeren met een Wajong-uitkering en mensen op de wachtlijst voor een plaats binnen een SW-bedrijf krijgen hierbij prioriteit.

Ter stimulering van mogelijkheden binnen gemeentelijke organisaties hebben partijen afgesproken pilots te houden met functiecreatie met hulp van het sectorfonds SBCM (het sectorfonds voor de sociale werkvoorziening) en het A+O fonds Gemeenten. Meer informatie hierover vindt u op de website van het A+O fonds: <http://www.aeno.nl/functiecreatie-samenwerking-met-gemeenten-en-provincies>.

Behoud werkgelegenheid voor lager opgeleiden in de sector

Partijen spreken uit dat het in het belang van de sector is om de werkgelegenheid voor laag opgeleiden te behouden. Partijen vinden het van belang, dat bij uitbesteding van taken de gemeente een zorgvuldige afweging maakt tussen kwaliteit, kosten en de sociale gevolgen voor het personeel. Onder uitbesteding verstaan partijen o.a. externe verzelfstandiging, privatisering en aanbesteding. Partijen adviseren gemeenten om bij de adviesaanvraag conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden uitdrukkelijk deze aspecten mee te nemen, zodat werknemers invloed uit kunnen oefenen op het definitieve besluit.

Gemeenten zullen bij inkoop en aanbestedingen social return als voorwaarde stellen. Op deze manier wordt social return ingezet als arbeidsmarktinstrument om arbeidsplaatsen, leerbanen en stageplaatsen beschikbaar te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Partijen roepen gemeenten op om bij inkoop en aanbestedingen de regels van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag te hanteren. Gemeenten die nog niet zijn aangesloten, worden gestimuleerd dit alsnog te doen. De modelverordening Inkoop- en Aanbestedingsbeleid van de VNG biedt gemeenten een handreiking voor sociale voorwaarden bij inkoop en aanbestedingen.

De code verantwoordelijk marktgedrag vindt u op de volgende website:
<http://www.codeverantwoordelijkmarktgedrag.nl/home/>

De modelverordening Inkoop- en Aanbestedingsbeleid van de VNG vindt u op www.vng.nl.

2. Vergroten werkzekerheid

Ketenbepalingen anti-draaideurbepaling

De regels voor ketens van tijdelijke aanstellingen — elkaar opvolgende tijdelijke aanstellingen — veranderen per 1 juli 2015. De aanpassing van de CAR-UWO inclusief overgangsrecht staat in de ledenbrief [Uitwerking cao 2013-2015 \(2\) CAR-UWO teksten](#). Op verzoek van het LOGA monitort het A+O fonds Gemeenten de effecten van deze wijziging.

Flexibiliteit en inzetbaarheid

Het LOGA vindt dat er een balans moet zijn tussen flexibiliteit en inzetbaarheid en heeft daar het volgende over afgesproken:

- Het LOGA vindt dat inhuur van tijdelijk personeel geschikt kan zijn om fluctuaties op te vangen, en vindt het niet wenselijk dat gemeenten voor structureel werk arbeidsrelaties aangaan die niet geregeld zijn in de CAR-UWO.
- Het LOGA doet onderzoek naar omvang, noodzaak en vormen van flexibiliteit bij gemeenten. Het LOGA levert dit onderzoek uiterlijk 1 juli 2015 op.
- De onderzoeksresultaten kunnen leiden tot maatregelen in een volgend arbeidsvoorwaardenakkoord.
- Het LOGA adviseert gemeenten om medewerkers aan te stellen in regionale pools, omdat hiermee zowel flexibiliteit als zekerheid worden bevorderd.

Werkloosheidswet (WW)

Het LOGA voert de afspraken over WW in het Sociaal Akkoord van 2013 uit. De partijen in het LOGA maken gedurende de looptijd van de cao 2013-2015 nadere afspraken om invulling te geven aan de afspraken in het Sociaal Akkoord voor de sector gemeenten. Het LOGA betreft hierbij het aanstaande SER-advies over deze afspraken, de transitievergoeding in de Wet Werk en Zekerheid, en de bestaande bovenwettelijke WW in de CAR-UWO. Omdat nog niet bekend is wanneer de SER haar advies geeft, is hiervoor nog geen tijdplanning. Het LOGA houdt gemeenten op de hoogte van de voortgang.

3. Transparante gemeentelijke arbeidsmarkt en loopbaankansen

Het LOGA wil bevorderen dat er een betere doorstroom komt van medewerkers in de gemeentesector en dat het gemeentepersoneel een evenwichtige leeftijdsopbouw heeft. Het LOGA heeft daarover het volgende afgesproken:

- Het A+O fonds Gemeenten lanceert uiterlijk 1 juli 2015 een web-omgeving met de vacatures van alle regionale vacaturesites, de mogelijkheid voor medewerkers om een profiel te plaatsen en een overzicht van loopbaaninstrumenten. Het A+O-fonds is begonnen met het opzetten van deze web-omgeving.
- Gemeenten moeten ervoor zorgen dat elke medewerker die dat wil en kan, binnen 5 jaar een kwalificatie heeft op minimaal MBO-2 niveau (het niveau van een startkwalificatie), zo nodig met een EVC (erkennen van competenties)-traject. Het A+O-fonds meet de voortgang met de personeelsmonitor.

4. Cao van de Toekomst

Individueel keuzebudget

Vanaf 1 januari 2016 geldt voor medewerkers bij gemeenten een individueel keuzebudget (IKB).

Het IKB is voor elke gemeente hetzelfde. Bronnen voor het IKB zijn:

- vakantie-uitkering zoals bepaald in artikel 6:3 CAR;
- eindejaarsuitkering zoals bepaald in artikel 3:6 CAR¹;
- levensloopbudget (1,5%) zoals bepaald in artikel 6a:7 lid 1 CAR²;
- bovenwettelijk vakantieverloftegoed van 14,4 uur zoals voortvloeit uit artikel 6:2 lid 1 CAR (158,4 uur vakantieverlof min 144 uur wettelijk vakantieverlof).

Op het moment dat het IKB in werking treedt, vervallen de arbeidsvoorwaarden die de bronnen van het IKB vormen als zelfstandige arbeidsvoorwaarde.

De werknemer krijgt de volgende keuzemogelijkheden:

- a. verlof;
- b. uitbetaling;
- c. reservering
- d. de-reservering
- e. levensloopverlof voor rechthebbenden;
- f. inkoop extra pensioen;
- g. (onbelaste) opleiding/training;
- h. premie aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Het IKB wordt opgenomen in een nieuw keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Gemeenten kunnen besluiten dat naast het IKB ook andere arbeidsvoorwaarden in dit keuzemodel als bron ingezet worden. Ook kan lokaal besloten worden om andere keuzemogelijkheden toe te voegen. Het bestaande hoofdstuk 4a vervalt als apart hoofdstuk en wordt geïntegreerd in de nieuwe teksten.

Het LOGA begint in het vierde kwartaal van 2014 een projectgroep die samen met gemeenten een uitvoeringsplan maakt. Uitgangspunt hierbij zijn de afspraken in bijlage 3 bij het principeakkoord.

Nieuw beloningshoofdstuk

Vanaf 1 januari 2016 geldt een nieuw beloningshoofdstuk. De doelen van het nieuwe beloningshoofdstuk zijn vereenvoudiging, harmonisering en modernisering. Het nieuwe hoofdstuk

¹ De hoogte van de eindejaarsuitkering is 6% van het salaris met een minimum van € 1.750 bij een volledig dienstverband.

² Het levensloopbudget is 1,5% van het salaris met een bodem van € 400 bij een volledige dienstverband.

komt in de plaats van het huidige hoofdstuk 3 in de CAR-UWO. Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 geldt overgangsrecht voor personeel dat op 31 december 2015 in dienst was. Het nieuwe hoofdstuk 3 sluit aanvullende lokale bepalingen uit. Nu heeft elke gemeente nog een eigen bezoldigingsregeling. Met de inwerkingtreding van het nieuwe hoofdstuk 3 moeten de bestaande lokale bezoldigingsregelingen worden ingetrokken. Het voorgaande wil niet zeggen dat de in die bezoldigingsregeling opgenomen beleidsregels voor het beloningsbeleid tot het verleden gaan behoren. Daarbij kan gedacht worden aan lokale regels over de overgang van een medewerker van een aanloopschaal naar de functionele schaal, of afspraken rond het toekennen van een functioneringstoelage. Voor zover nog van belang en toepassing worden deze regels en afspraken op een andere wijze lokaal vastgelegd.

Gemeenten die na invoering van hoofdstuk 3 nog arbeidsvoorwaarden kennen die vallen onder de zogenaamde 'kan-bepalingen' in het nieuwe hoofdstuk 3 (zoals een inconveniëntentoeelage of een vergoeding woon-werkverkeer) moeten deze regels in een andere regeling zetten.

Het invoeren van het nieuwe hoofdstuk 3 is een ingrijpende verandering voor zowel medewerkers als werkgevers. Daarom is voorzien in een ruime invoeringstermijn van meer dan een jaar. Deze tijd is nodig voor het aanpassen van de salarisadministratie en de voorbereiding van het overgangsrecht.

Zoals gezegd heeft de invoering van het nieuwe hoofdstuk niet als doel om te bezuinigen. Invoering van gelijke arbeidsvoorwaarden zal echter onvermijdelijk tot gevolg hebben dat in sommige gemeenten individuele werknemers er op achteruitgaan als er geen aanvullende afspraken worden gemaakt. Over het overgangsrecht zijn daarom door partijen de volgende afspraken gemaakt:

1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn afgesproken
2. Het brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio's worden uitgezonderd van het nieuwe beloningshoofdstuk met uitzondering van het IKB, tenzij in het overleg van de Brandweerkamer met de vakbonden anders wordt besloten.
3. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden³ die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toeslag overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.

³ Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

4. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden⁴ die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het refertejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker bepaald
 - a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toeslagen/vergoedingen
 - b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.
 - c. Het verschil is de toeslag overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.
5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief refertetijdvak vastgesteld.
6. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3⁵. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
7. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.
8. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.
9. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is wordt deze afgekocht in eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.
10. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
11. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.
12. Vergroten van aanstellingsomvang heeft geen effect.
13. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.
14. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

⁴ Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

⁵ Deze toelage valt onder het nieuwe artikel 3:15 CAR.

Als de wijziging van het begrip bezoldiging in salaris en salaristoelagen leidt tot nadeel door wijziging in de grondslagen zowel binnen als buiten de CAR-UWO, lossen de partijen dit op zodat dit effect zich niet zal voordoen.

Partijen onderzoeken in 2020 of het mogelijk is om tot een centrale afspraak over afkoop te komen.

De tekst van het nieuwe hoofdstuk 3 staat in bijlage 1 bij deze ledenbrief. De tekst wordt 1 januari 2016 van kracht. Vóór 1 januari 2016 onderzoekt het LOGA of de wijziging van hoofdstuk 3 ertoe leidt dat verwijzingen, formuleringen en begrippen in andere hoofdstukken moeten worden aangepast.

Modernisering CAR-UWO

De werkgroep Modernisering CAR-UWO heeft in opdracht van het LOGA een ontwerp gemaakt voor een modernisering van de CAR-UWO. Het gaat hierbij om een logische nieuwe indeling van de hoofdstukken en artikelen en om modern taalgebruik. Het LOGA richt een paritaire werkgroep in die het ontwerp gaat vertalen naar een nieuwe CAR-UWO. Het LOGA levert de nieuwe indeling uiterlijk 1 juli 2016 op.

5. Studietoelagen

Onderzoek naar ervaringen Van Werk naar Werk trajecten

Het LOGA doet een studie naar de effectiviteit van de Van-Werk-Naar-Werk trajecten (CAR-UWO hoofdstuk 10d). Onderwerp van de studie is onder andere de plaats van tijdelijk of projectmatig werk in de re-integratie van boventallige medewerkers. Uitgangspunt hierbij is dat bij re-integratie werk en zekerheid in balans zijn.

Het LOGA rondt het onderzoek uiterlijk 1 juli 2015 af.

Onderzoek bewust belonen

Het LOGA onderzoekt welke vormen van flexibele beloning toegepast kunnen worden in de gemeentelijke sector. Het LOGA wil komen tot een toekomstbestendig beloningssysteem dat tegemoet komt aan de wensen van medewerkers en dat leidinggevenden meer mogelijkheden geeft om te sturen op resultaten en ontwikkeling. Randvoorwaarden voor flexibele beloning moeten zijn: objectieve beslissingen, transparant beleid en uniforme uitgangspunten. De uitgangspunten voor het onderzoek staan in bijlage 5 bij het principeakkoord.

Het LOGA levert het onderzoek 1 juli 2016 op.

6. Overige afspraken

Vakantie en verlof bij ziekte

Het LOGA brengt de regels voor vakantieopbouw en –opname bij ziekte in lijn met Europese regelgeving. Dit betekent een aanpassing van een deel van hoofdstuk 6 van de CAR-UWO. De wijziging staat in de ledenbrief [Uitwerking cao 2013-2015 \(2\) CAR-UWO teksten](#).

HR21

Het LOGA gaat zich ervoor inzetten dat in 2016 de meerderheid van de gemeenten zich heeft aangesloten bij HR21, het functiewaarderingssysteem voor de sector gemeenten.

Vakbondsverlof

Het vakbondsverlof geldt vanaf 1 januari 2015 expliciet voor vakbondsconsulenten en arbeidsvoorwaardenadviseurs. De aanpassing van het artikel over vakbondsverlof in de CAR-UWO staat in de ledenbrief [Uitwerking cao 2013-2015 \(2\) CAR-UWO teksten](#).

Ziektekostencontract

De CAR-UWO geeft medewerkers recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten als zij zich verzekeren onder het collectieve zorgverzekeringscontract met IZA of Zilveren Kruis Achmea (CAR-UWO artikel 7:24a). De VNG gaat IZA en Achmea de opdracht geven om voor afloop van het huidige collectieve zorgverzekeringscontract te onderzoeken hoe werkgevers en medewerkers denken over deze voorwaarde voor de tegemoetkoming in de ziektekosten.

Wijziging artikel 10d:33 lid 3 CAR

Volgens het huidige CAR-UWO artikel 10d:33 lid 3 stopt de bovenwettelijke WW op het moment dat een (oud-)medewerker 62 jaar en 9 maanden wordt. Toen het LOGA dit artikel vaststelde werd een medewerker geacht vanaf 62 jaar en 9 maanden van het keuzepensioen te leven. Deze inkomensbasis is deels weggevallen door de verhoging van de AOW- en pensioenleeftijd. Het LOGA wijzigt artikel 10d:33 lid 3: vanaf 1 oktober 2014 vervalt het recht op bovenwettelijke WW op de AOW-leeftijd. De wijziging van artikel 10d:33 lid 3 staat in de ledenbrief [Uitwerking cao 2013-2015 \(2\) CAR-UWO teksten](#).

7. Loonparagraaf en looptijd

- De cao loopt tot 1 januari 2016.
- De salarissen worden per 1 oktober 2014 verhoogd met 1%
- De salarissen worden per 1 april 2015 verhoogd met €50.
- In oktober wordt een eenmalige uitkering gedaan van €350, de peildatum hiervoor is 15 juli 2014.

De uitwerking van de salarisafspraken staat in de ledenbrief [Uitwerking cao 2013-2015 \(3\)](#)
[Uitwerking salarismaatregelen](#).

Rechtskrachtbepaling

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift. Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijpstra
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Op 1 januari 2016 wordt hoofdstuk 3 van de CAR-UWO in zijn geheel vervangen door een nieuw hoofdstuk. In deze bijlage staat het nieuwe hoofdstuk3 en de bijhorende begripsomschrijvingen in artikel 1:1.

HOOFDSTUK 1 BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 1:1

<i>Salaris</i>	:	maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
<i>Salaristoelagen:</i>		daartoe worden gerekend de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend.
<i>Functieschaal:</i>		de salarisschaal die bij een functie hoort;
<i>Periodiek:</i>		het maandbedrag in een salarisschaal;
<i>Salarisschaal:</i>		een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;
<i>Overwerk:</i>		werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht boven de feitelijke arbeidsduur.
<i>Achterblijvende partner:</i>		weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner.
<i>Functie:</i>		het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1.

Noot: De begrippen 'functioneringstoelage' en 'waarnemingstoelage' worden in dit hoofdstuk gedefinieerd (artikelen 3:8 en 3:10) en kunnen in artikel 1:1 CAR worden geschrapt. Het begrip betrekking in artikel 1:1 CAR wordt vervangen door het begrip functie.

HOOFDSTUK 3¹ SALARIS, VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN UITKERINGEN

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

1. Het college stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.
2. Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.
3. Voor elke functie stelt het college een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.

Artikel 3:2 Recht op Salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

1. Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.
2. De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

¹ De artikelen van hoofdstuk 3 moeten nog van een toelichting worden voorzien. Een aantal artikelen is al van een toelichting voorzien op basis van het LOGA-overleg. Verder zal de hele CAR-UWO nog moeten worden doorgenomen en aangepast op verwijzingen naar bepalingen in dit hoofdstuk. De bepalingen over het IKB worden in paragraaf 5 aan dit hoofdstuk toegevoegd.

§ 2 Salaris

Artikel 3:3 Vaststelling salaris

1. Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.
2. Als een ambtenaar in een functie wordt benoemd zonder dat hij reeds voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.

Artikel 3:4 Salarisverhoging

1. Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de ambtenaar functioneert voldoende;
 - b. de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
 - c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling of zijn laatste periodieke salarisverhoging.
2. Het college kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.
3. Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.
4. In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het college voor de ambtenaren of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

1. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.
2. In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
3. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
4. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld in een sociaal plan of sociaal statuut.

Toelichting:

Deze mogelijkheid van salarisverlaging zonder voorafgaand ontslag, was tot 1 januari 2016 beperkt tot medewerkers van 55 jaar of ouder. Dit hield verband met het feit dat in artikel 3:5 van het pensioenreglement is geregeld dat na demotie de pensioenopbouw voor deze groep blijft gebaseerd op de oude (hogere) inschaling. Partijen in het LOGA zijn overeengekomen dat de leeftijdsgrens in deze CAR-bepaling dient te worden geschrapt, maar dat medewerkers van 55 jaar en ouder van deze voorziening in het pensioenreglement gebruik kunnen maken, voor zover dit past binnen het leeftijdsbewust personeelsbeleid van de werkgever.

Artikel 3.5 Pensioenreglement:

“Pensioengevend inkomen na demotie. Als de deelnemer in verband met demotie na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar bij dezelfde of een andere aangesloten werkgever een nieuwe dienstverhouding aanvaardt met een lager salaris, geldt het inkomen vóór het aanvaarden van het

lagere salaris als zijn pensioengevend inkomen. Dit inkomen wordt steeds per 1 januari aangepast aan de wijziging van de salarissen in de betreffende sector. Demotie moet berusten op een collectieve arbeidsovereenkomst of een andere collectieve regeling van arbeidsvoorwaarden.

Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal

De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.

Artikel 3:7 Uitloopschaal

Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

§ 3 Salaristoelagen

Artikel 3:8 Functioneringstoelage

1. Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.
2. De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Toelichting:

Dit artikel regelt de toelage op grond van meerdere jaren uitstekend functioneren en/of het leveren van bijzondere prestaties, wanneer de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt. Deze toelage heeft altijd een tijdelijk karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend. Komt deze koppeling te vervallen (bijvoorbeeld in het geval waarin de functie als gevolg van herwaardering hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.

Artikel 3:8 moet worden gezien in samenhang met artikel 3:20. Samen vormen deze artikelen het kader waarbinnen het college vorm kan geven aan een stelsel van variabele beloning, door het extra belonen van bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) dat een structureel karakter heeft, met als beoogd gevolg dat de medewerker sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.

Het nadeel van 'vaste toelagen' is dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. In de artikelen 3:8 en 3:20 gaat het dan ook nadrukkelijk om het toekennen van tijdelijke en incidentele beloningselementen, die overigens wel meerdere keren opeenvolgend kunnen worden toegekend.

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

1. Het college kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel
2. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
3. De maandelijkse toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

1. Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
2. Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.
3. Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

1. De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon tot het maximum van salarisschaal 6 gedurende de volgende tijdvakken van de week:
 - maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
 - maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
 - zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
 - zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%
2. De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
3. Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:16) worden uitbetaald.

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het college is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
2. De buitendagvenstertoelage bedraagt:
 - 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
 - 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
 - 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.
3. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

1. De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage.
2. De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.
3. Het uurloon, is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.

Artikel 3:14 Inconveniëntentoelage

Het college kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

Artikel 3:15 Garantietoelage.

Het college kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en of salaristoelagen, een garantietoelage toekennen.

Toelichting:

Het College kan een ambtenaar die buiten zijn schuld of toedoen wordt geconfronteerd met een salarisverlaging een garantietoelage toekennen. Daarbij kan worden gedacht aan situaties waarbij de medewerker als gevolg van een herwaardering van diens functie of bij herplaatsing in andere functie (reorganisatie), een lager betaalde functie aanvaardt.

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

1. De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntoelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien
 - hij de toelage(n) zonder onderbreking van tenminste twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
 - met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.
2. Het eerste lid is niet van toepassing:
 - op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9c of 9d) van toepassing is, of
 - indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.
3. De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.
4. Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
5. Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

*§4. Overige vergoedingen en uitkeringen***Artikel 3:17 BHV-vergoeding**

1. De ambtenaar die door het college is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht.
2. De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

1. De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4) of in dienstrooster bij de brandweer werkt (artikel 4:8), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:9) worden uitbetaald.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
 - b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
 - 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0 en 24 uur;
 - 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0 en 24 uur;

- 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0 en 6 uur;
 - 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0 en 6 uur;
 - 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20 en 24 uur;
 - 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur.
3. Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
 4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, en een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.
 5. De ambtenaar op wie de bijzondere regeling van de werktijden van toepassing is en die tijdens beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.
 6. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

Artikel 3:19 Ambtsjubileum

1. Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
2. Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage berekend over deze maand en de in deze maand toegekende salaristoelagen. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen.
3. Een ambtenaar aan wie volledig ontslag wordt verleend op grond van:
 - artikel 8:3;
 - artikel 8:4, of
 - artikel 8:11,
 en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.

Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

Toelichting: Desgewenst kan het geldbedrag in meerdere termijnen worden uitgekeerd.

Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding

Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

Artikel 3:23 Overlijdensuitkering

1. Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.
2. Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen — een overlijdensuitkering, die bestaat uit:
 - a. driemaal het laatst genoten salaris vermeerderd met het individueel keuzebudget en de toegekende salaristoelagen;
 - b. het resterende deel van het individueel keuzebudget over de periode van 1 januari tot en met de dag van overlijden.
3. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voorgaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden in en door de dienst

1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarsalaris, vermeerderd met de toegekende salaristoelagen, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden plus het resterende deel van het individueel keuzebudget.
3. Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het college zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het vorige lid genoemde uitkering.
4. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

(niet van toepassing op medewerkers van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)

1. De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
3. Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

(niet van toepassing op medewerkers van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)

1. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,= per jaar.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
3. De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
4. De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.

§ 5. IKB

Deze artikelen volgen zodra de uitwerking van het IKB gereed is.