

arbeidsvoorwaarden

ARBEIDSVOORWAARDENREGELING GEMEENTE GRONINGEN

BIJLAGEN 0 TOT EN MET 18

Laatstelijk gewijzigd bij collegebesluit van 7 oktober 2014, nr. 3e.

Datum bekendmaking: 12 oktober 2015.

Datum inwerkingtreding: 13 oktober 2015 en werkt terug tot en met 1 januari 2014.

Toegevoegd bijlage 9A: Vergoedingsregeling Piketdienst Gemeentelijke Kolom Groningen 2014.

Gemeenteblad 2015-122.

CAR bijlage I

Bijlage 0

Salarisverhoging

In de bijlage van de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde bezoldigingsregeling worden met ingang van 1 april 1993 de daarin opgenomen schaalbedragen verhoogd met 2%.

Met ingang van 1 januari 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.

Met ingang van 1 augustus 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%.

Met ingang van 1 januari 1996 is de gemeentelijke salarismutatie ook op personeel van zorginstellingen van toepassing.

Met ingang van 1 augustus 1996 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%.

Vanaf 1997 wordt een structurele eindejaarsuitkering uitgekeerd van 0,3% van het jaarsalaris.

Per 1 juni 1997 worden de schaalbedragen met 3,0% verhoogd.

Met ingang van 1 april 1998 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,25%.

Met ingang van 1 april 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,0%.

Met ingang van 1 oktober 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Degenen die op 1 december 1999 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een éénmalige uitkering van f 350,-- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Degenen die op 1 april 2000 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een éénmalige uitkering van f 350,-- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Met ingang van 1 augustus 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Met ingang van 1 oktober 2000 worden de salarisbedragen verhoogd met 1,5%.

In 2000 wordt de structurele eindejaarsuitkering van 0,8% eenmalig verhoogd met 0,5% onder een gelijktijdige eenmalige verhoging van het minimale bedrag met f 250,--. Dit resulteert voor 2000 in een eindejaarsuitkering van 1,3% met een minimumbedrag van f 650,--.

Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaalbedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van f 1.745,--.

Met ingang van 1 mei 2001 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,3%.

Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% structureel verhoogd naar 1,75%. Tevens wordt vanaf 2001 het minimale bedrag verhoogd van f 400,-- naar f 1.125,-- bruto. In 2001 wordt deze minimale uitkering eenmalig opgehoogd met f 50,-- naar f 1.175,-- bruto.

Vanaf 2002 bedraagt de eindejaarsuitkering 1,75% met een minimum bedrag van € 511,--.

Met ingang van 1 februari 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 3%.

Met ingang van 1 oktober 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.
Vanaf 2002 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1 procentpunt verhoogd naar 2,75%.

Tevens wordt vanaf 2002 het minimale bedrag verhoogd van € 511,-- naar € 611,-- bruto.

Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen

Vanaf 2002 is de grondslag van de eindejaarsuitkering het jaarsalaris.

Met ingang van 1 april 2003 worden de schaalbedragen verhoogd met 2%.

Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3%. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,- naar € 836,- bruto. Degenen die op 1 oktober 2003 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 200,- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

Met ingang van 1 februari 2006 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,6%.

Met ingang van 1 februari 2007 worden de salarisschalen verhoogd met 0,8%.

Met ingang van 1 juni 2007 worden de salarisschalen verhoogd met 2,2%.

Met ingang van 1 juni 2008 worden de salarisschalen verhoogd met 2,2%.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. De bodem in de eindejaarsuitkering wordt verhoogd van € 836,- naar € 1.750,-. Degenen die (een deel van) de maand april 2010 in dienst zijn van de gemeente ontvangen een eenmalige uitkering van 1% en een eenmalige uitkering van 0,5%. Beide eenmalige uitkeringen worden berekend over het salaris dat de medewerker ontvangen heeft in de maand april 2010 vermenigvuldigd met de factor 12. Voor medewerkers met een deeltijdbetrekking worden de twee eenmalige uitkeringen vastgesteld naar rato van de betrekkingsomvang. De eenmalige uitkeringen zijn pensioengevend en hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid (uitkeringen op grond van hoofdstuk 9, 9a, 9b, 9c, 10, 10a, 10d, 11 en 11a van de CAR). Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5% en wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6,0%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 1.750,-.

Met ingang van 1 januari 2011 en 1 juli 2011 worden de salarisschalen zoals genoemd in bijlage 13 gewijzigd.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5% naar 5,5% en wordt de bodem van de eindejaarsuitkering verhoogd naar €1.750,-.

In 2011 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5% naar 6%.

Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 april 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

In december 2013 wordt aan alle medewerkers in ambtelijke dienst op peildatum 1 december 2013 een éénmalige uitkering verstrekt ter hoogte van 1% van de loonsom (= 2mln). Dit is een bedrag van € 600,- bruto bij een fulltime dienstverband (deeltijders naar rato).

Met ingang van 1 oktober 2014 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

Degenen die op 15 juli 2014 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 350,- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 april 2015 worden de schaalbedragen verhoogd met 50 euro.

CAR bijlage II *

Bijlage 1

Salaristabel jeugdsalarissen gemeenteambtenaren, oude structuur

Vervallen.

* = Met terugwerkende kracht in werking m.i.v. 01-01-1999.

Compromis invoeringsdatum schaal 10a

Het college besluit:

1. als uitkomst (compromis d.d. 22-11-2007) van overleg en onderhandelingen met de commissie voor Georganiseerd Overleg (GO) de datum 1-12-1999 formeel vast te stellen als datum waarop met terugwerkende kracht schaal 10a als geldende officiële salarisschaal is ingevoerd in de bestaande schalenstructuur van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen;
2. de medewerkers, die te rekenen vanaf de datum van 26 september 1996 tot aan de betreffende datum van 1-12-1999 in schaal 10 (functioneel) waren ingeschaald met terugwerkende kracht tot de datum van hun inschaling in schaal 10a alsnog in te schalen in schaal 11;
3. de algemeen directeuren van de betrokken diensten te verzoeken om de betreffende medewerkers van de hiervoor bedoelde inschaling en de hieruit voor hen voortvloeiende individuele consequenties via de P. en O. –afdelingen van de betrokken diensten in kennis te stellen;
4. te bepalen, dat de betrokken diensten de met de reparatie gepaard gaande loonkosten uit het loonkostenbudget binnen de eigen dienstbegroting dienen op te vangen;
5. de commissie voor GO omtrent het voorgaande te informeren.

CAR: bijlage II

Bijlage 2

Salaristabelgemeenteambtenarenper1april2015,oudestructuur*

Nr.	Salaris 1-10- 2014	Salaris 1-4-2015	Schaal																		
			A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1398	1448	0																		
A2	1449	1499	1																		
1	1502	1552	2	0																	
2	1535	1585			0																
3	1569	1619	3	1		0															
4	1603	1653			1	1	0														
5	1635	1685	4	2			1														
6	1666	1716			2	2		0													
Sa	1678	1728	5	3																	
7	1701	1751	I---	6				2													
8	1738	1788	I---	8	3	3		1													
9	1785	1835	I---		4			3													
9a	1794	1844	I---	10					0												
10	1840	1890			7	4		2	1												
11	1905	1955			9	5	4														
12	1969	2019				6	5	3	2												
12a	1979	2029			11																
13	2030	2080				9	6	4		0											
14	2091	2141				11	7	5	3	1											
15	2149	2199					10	6	4												
15a	2159	2209				13															
16	2207	2257					12	7	5	2											
17	2265	2315						8	6												
17a	2280	2330					14														
18	2322	2372						11	7	3	0										
19	2382	2432							8	4											
19a	2402	2452						13													
20	2440	2490						9	5	1	I---	0									
21	2495	2545							6		I---										
21a	2525	2575						10													
22	2556	2606								7	2		1								
23	2617	2667								8											
24	2680	2730								9	3	1	2								
25	2752	2802									4										
25a	2766	2816								10											
26	2819	2869									5	2	3								
27	2876	2926									6										
28	2939	2989									7	3	4								
29	3003	3053									8										
30	3063	3113									9	4	5								
31	3117	3167																			
31a	3134	3184									10										
32	3173	3223										5	6								
34	3286	3336										6	7								
36	3410	3460										7	8								
38	3521	3571											9								
38a	3540	3590										8									
40	3632	3682											10								
42	3743	3793											11		3						
														4							

Bijlage 2 ARG – blz. 3

Nr.	Salaris 1-10- 2014	Salaris 1-4-2015	Schaal																			
			A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
44	3868	3918											12	5								
44a	3935	3985																				
46	3991	4041												6	0							
48	4107	4157												7	1							
50	4223	4273												8	2							
52	4339	4389												9	3							
54	4451	4501												10	4							
55	4511	4561												11								
55a	4533	4583																				
56	4569	4619													5	0						
58	4686	4736													6	1						
60	4798	4848													7	2	0					
62	4914	4964													8	3	1					
64	5060	5110													9	4	2					
65	5131	5181													10							
65a	5157	5207																				
66	5204	5254														5	3	0				
68	5350	5400														6	4	1				
70	5496	5546														7	5	2				
71	5566	5616														8						
71a	5594	5644																				
72	5641	5691															6	3	0			
74	5795	5845															7	4	1			
76	5953	6003															8	5	2			
78	6115	6165																6	3	0		
78a	6151	6201															9					
80	6310	6360																7	4	1		
82	6512	6562																8	5	2		
84	6719	6769																	6	3		
84a	6755	6805																9				
86	6934	6984																	7	4	1	
88	7155	7205																	8	5	2	
90	7383	7433																		6	3	
90a	7422	7472																	9			
92	7619	7669																		7	4	
94	7863	7913																		8	5	
96	8114	8164																			6	
96a	8154	8204																		9		
98	8373	8423																			7	
100	8641	8691																			8	
102	8917	8967																				
102a	8961	9011																			9	

*Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML.

CAR bijlage IIA *

Bijlage 3

Salaristabel jeugdsalarissen gemeenteambtenaren, nieuwe structuur

Vervallen

Bijlage 4 ARG – blz. 1

Bijlage 4

CAR: Bijlage IIA

Salaristabelgemeenteambtenaren per 1 oktober 2014.nieuwe structuur•

periodiek	schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1398	1432	1470	1513	1558	1665	1874	2152	2394	2586
1	1432	1482	1532	1583	1635	1743	1955	2241	2498	2709
2	1468	1532	1595	1652	1711	1821	2037	2331	2602	2831
3	1504	1581	1658	1722	1788	1899	2117	2420	2706	2954
4	1541	1631	1720	1791	1865	1978	2199	2509	2810	3077
5	1577	1681	1783	1861	1941	2056	2280	2598	2914	3200
6	1613	1730	1846	1931	2018	2133	2361	2688	3019	3322
7	1649	1780	1908	2001	2095	2212	2442	2777	3123	3445
8	1685	1830	1971	2071	2172	2290	2523	2867	3227	3567
9	1722	1879	2034	2140	2249	2368	2604	2956	3331	3690
10	1758	1929	2097	2210	2325	2446	2686	3045	3436	3812
11	1794	1979	2159	2280	2402	2525	2766	3134	3540	3935

periodiek	schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2856	3108	3426	3744	4186	4450	4789	5131	5683	6305
1	2982	3238	3556	3875	4314	4605	4967	5339	5908	6547
2	3107	3369	3687	4004	4442	4759	5146	5547	6132	6788
3	3233	3500	3817	4132	4570	4914	5325	5756	6357	7029
4	3359	3630	3947	4260	4698	5068	5504	5964	6582	7271
5	3485	3761	4075	4388	4826	5223	5682	6172	6806	7512
6	3610	3892	4204	4516	4954	5378	5861	6380	7031	7753
7	3736	4021	4332	4644	5082	5533	6040	6588	7255	7995
8	3862	4149	4460	4772	5210	5688	6219	6797	7480	8236
9	3987	4277	4587	4900	5338	5842	6398	7005	7704	8478
10	4110	4405	4716	5028	5466	5997	6576	7213	7929	8719
11	4233	4533	4844	5157	5594	6151	6755	7422	8154	8961

*Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML.

CAR: Bijlage IIB**CAR: bijlage bij hoofdstuk 19 CAR**

Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 april 2015, nieuwe structuur*

periodiek	sc aal h									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1448	1482	1520	1563	1608	1715	1924	2202	2444	2636
1	1482	1532	1582	1633	1685	1793	2005	2291	2548	2759
2	1518	1582	1645	1702	1761	1871	2087	2381	2652	2881
3	1554	1631	1708	1772	1838	1949	2167	2470	2756	3004
4	1591	1681	1770	1841	1915	2028	2249	2559	2860	3127
5	1627	1731	1833	1911	1991	2106	2330	2648	2964	3250
6	1663	1780	1896	1981	2068	2183	2411	2738	3069	3372
7	1699	1830	1958	2051	2145	2262	2492	2827	3173	3495
8	1735	1880	2021	2121	2222	2340	2573	2917	3277	3617
9	1772	1929	2084	2190	2299	2418	2654	3006	3381	3740
10	1808	1979	2147	2260	2375	2496	2736	3095	3486	3862
11	1844	2029	2209	2330	2452	2575	2816	3184	3590	3985

periodiek	schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2906	3158	3476	3794	4236	4500	4839	5181	5733	6355
1	3032	3288	3606	3925	4364	4655	5017	5389	5958	6597
2	3157	3419	3737	4054	4492	4809	5196	5597	6182	6838
3	3283	3550	3867	4182	4620	4964	5375	5806	6407	7079
4	3409	3680	3997	4310	4748	5118	5554	6014	6632	7321
5	3535	3811	4125	4438	4876	5273	5732	6222	6856	7562
6	3660	3942	4254	4566	5004	5428	5911	6430	7081	7803
7	3786	4071	4382	4694	5132	5583	6090	6638	7305	8045
8	3912	4199	4510	4822	5260	5738	6269	6847	7530	8286
9	4037	4327	4637	4950	5388	5892	6448	7055	7754	8528
10	4160	4455	4766	5078	5516	6047	6626	7263	7979	8769
11	4283	4583	4894	5207	5644	6201	6805	7472	8204	9011

*Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML.

CAR Bijlage IIB

CAR: bijlage bij hoofdstuk 19 CAR

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 oktober 2014

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap A	325	10,06	16,81	12,53
2. Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker, Verkenner gevaarlijke stoffen	325	11,56	21,73	14,48
3. Manschap B, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minst twee specialisaties uit categorie 2	325	12,82	24,04	16,03
4. Bevelvoerder	488	16,06	30,19	20,13
5. Officier van dienst	3848	0,00	38,48	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5526	0,00	55,26	0,00
7. Commandant van dienst	8220	0,00	61,66	0,00

CAR Bijlage IIC

CAR: bijlage bij hoofdstuk 19 CAR

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2015

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap A	330	10,20	19,07	12,71
2. Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediene r, Gaspakdrager, Brandweerdruiker, Verkenner gevaarlijke stoffen	330	11,72	22,03	14,68
3. Manschap B, dulkploegleide r, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minst twee specialisaties uit categorie 2	330	13,00	24,38	16,25
4. Bevelvoerder	495	16,28	30,61	20,41
5. Officier van dienst	3902	0,00	39,02	0,00
6 Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5603	0,00	56,03	0,00
7 Commandant van dienst	8335	0,00	62,52	0,00

Bijlage 5**Bijlage 5****Salaristabel voor gemeenteambtenaren in de tussenschaal 11a, oude salarisstructuur, wordt:**

	1 feb. 2006	1 feb. 2007	1 juni 2007	1 juni 2008	1 jan. 2011	1 jan. 2012	1 april 2012	1 okt. 2014	1 apr. 2015
Periodiek	Salaris	Salaris	Salaris	Salaris	Salaris	Salaris	Salaris	Salaris	Salaris
O	3434	3461	3537	3615	3633	3669	3706	3743	3793
1	3548	3577	3655	3736	3754	3792	3830	3868	3918
2	3661	3690	3771	3854	3873	3912	3951	3991	4041
3	3767	3797	3881	3966	3986	4026	4066	4107	4157
4	3874	3905	3991	4078	4099	4140	4181	4223	4273
5	3980	4012	4100	4191	4211	4254	4296	4339	4389
6	4083	4116	4206	4299	4320	4363	4407	4451	4501
7	4192	4225	4318	4413	4435	4479	4524	4569	4619
8	4298	4333	4428	4525	4548	4593	4639	4685	4735
9	4443	4479	4577	4678	4701	4748	4795	4843	4893

Bijlage 7

Overgangsregeling uitloopschaal

1. Voor medewerkers die volgens de oude regels op uiterlijk 01-01-1996 mogelijk naar de uitloopschaal zouden kunnen, en dus per 01-01-1996 tenminste 3 jaar op het maximum van de functionele schaal staan, wordt de beslissing over de toekenning van de uitloopschaal genomen op basis van de oude regels.
2. Medewerkers die op 01-01-1996 twee jaar of langer, maar korter dan drie jaar, op het maximum van hun functionele schaal staan, hoeven in de wachttijd 'slechts' eenmaal als goed (in de 4-punts-schaal) beoordeeld te zijn om naar de uitloopschaal te kunnen. Voor deze groep geldt een wachttijd van drie jaar.
3. Voor medewerkers die op 01-01-1996 korter dan twee jaar op het maximum van de functionele schaal staan, gelden de nieuwe regels onverkort.

Bijlage 8

HET COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN GRONINGEN;

Gehoord de commissie voor Georganiseerd Overleg;

Gelet op artikel 23:5:1, eerste en vierde lid, van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen (ARG);

BESLUIT:

in afwijking van het bepaalde in het eerste tot en met het derde lid van artikel 23:5:1 van de ARG;

- a. voor onderstaande groepen de in dat artikel bedoelde toelage vast te stellen op het daarachter vermelde percentage of gefixeerde gedeelte van het salaris:

Bij de Werkmaatschappij Sport Welzijn:

- | | |
|--|--------|
| - Personeel overdekte zwembaden | 10,78% |
| - Seizoenmedewerkers openluchtbad 'de Papiermolen' | 14,50% |
| - Buitendienstpersoneel (terreinmeesters etc.) | 20,00% |

Bij de Werkmaatschappij OPSB:

- | | |
|--|--------|
| - Personeel De Oosterpoort en Stadsschouwburg voorzover zij onregelmatig werken en werkzaam zijn bij de kassa/receptie, horeca/huishoudelijke dienst, technische dienst of productietechniek | 15,00% |
|--|--------|

b. (vervallen)

- c. te bepalen, dat ten aanzien van de onderstaande groepen bij de vaststelling van de bezoldiging van de ambtenaar rekening is gehouden met het inconveniënt ploegen- of onregelmatige dienst

- (vervallen)
- Brugwachters
- (vervallen)
- (vervallen).

Groningen, 25 november 2014.

De burgemeester,

De secretaris,

Ruud Vreeman.

Peter Teesink.

Bijlage 9

Toelage voor wacht- en storingsdiensten

Artikel 1 Omschrijving wachtdienst

Onder het verrichten van wachtdienst wordt verstaan het buiten de normale diensttijden, gedurende door een diensthoofd te bepalen aantal uren beschikbaar zijn voor het verrichten van tot de functie behorende werkzaamheden.

Onder wachtdienst wordt tevens verstaan storingsdienst.

Artikel 2 Aard van de wachtdienst

De wachtdiensten worden onderscheiden in: wachtdiensten met standaard gebondenheid en wachtdiensten met strenge gebondenheid.

Onder wachtdiensten met standaard gebondenheid wordt verstaan, het verrichten van wachtdienst met de verplichting bereikbaar te zijn. Onder wachtdienst met strenge gebondenheid wordt verstaan, het verrichten van wachtdienst met de verplichting thuis beschikbaar te zijn.

Artikel 3 Vergoeding

Voor elke werkelijk verrichte wachtdienst wordt een vergoeding verleend in verlof en geld.

Artikel 4 Vergoeding in verlof

1. Aan de ambtenaar die wachtdienst met standaard gebondenheid verricht, wordt per zeven verrichte wachtdiensten 3,6 uren verlof verleend.
2. Aan de ambtenaar die wachtdienst met strenge gebondenheid verricht, wordt per zeven verrichte wachtdiensten 7,2 uren verlof verleend.
3. De vergoeding in verlof wordt eveneens in geld uitbetaald. Indien de ambtenaar daarom verzoekt, en het dienstbelang zich daartegen niet verzet, dient deze vergoeding in verlof verleend te worden.

Artikel 5 Vergoeding in geld

1. De vergoeding in geld voor de wachtdienst bedraagt:
 - a. bij wachtdienst op zaterdagen of zondagen 1,1% van het maandsalaris behorend bij schaal 3, trede 11, van bijlage IIa van de CAR (bijlage 4), behoudens het bepaalde in het volgende lid;
 - b. bij wachtdienst op andere dagen 0,5% van het maandsalaris behorend bij schaal 3, trede 11, van bijlage 4, behoudens het bepaalde in het volgende lid.
2. De vergoeding in geld voor de wachtdienst van de ambtenaar die is aangewezen als forensisch arts voor het verrichten van forensische taken bedraagt:
 - a. bij wachtdienst op zaterdagen of zondagen 1,1% van het maandsalaris behorend bij het maximum van schaal 13, van bijlage IIa van de CAR (bijlage 4);
 - b. bij wachtdienst op andere dagen 0,5% van het maandsalaris behorend bij het maximum van schaal 13, van bijlage 4.
3. Over elk uur, dat de ambtenaar, met wachtdienst belast, buiten zijn dienstrooster werkelijk dienst verricht, wordt hem een overwerkvergoeding betaald.
4. Anders dan de algemene overwerkvergoeding komen ook de eerste twee uren in aanmerking voor een toeslag als bedoeld in artikel; 3:2:1, vierde lid, van de ARG.

Artikel 6 Vergoeding voor feestdagen

Voor de toepassing van deze regeling wordt met een zondag gelijkgesteld de nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd, alsmede iedere dag, die daarnaast door het college wordt aangewezen.

Artikel 7 Opnemen verlofdagen

Het in artikel 4 en 6 van deze regeling bedoelde verlof dient te worden opgenomen binnen 3 maanden na het ontstaan van de aanspraak, tenzij dit wegens ziekte of om redenen van dienstbelang niet mogelijk is.

De aanspraak op verlof vervalt, indien bedoelde verlofdagen wegens andere redenen niet binnen de gestelde termijn zijn opgenomen.

Artikel 8 Uitzonderingen

Niet komen voor de in artikel 5 bedoelde vergoedingen in aanmerking de ambtenaren, ten aanzien van wie naar het oordeel van het college moet worden aangenomen dat bij de bezoldiging rekening is gehouden met het verrichten van wachtdiensten, en de ambtenaren, voor wie het verrichten van wachtdiensten behoort tot de normale uitoefening van de door hen vervulde functie.

Artikel 9 Einde wachtdienst

De ambtenaar zal niet meer tot het verrichten van wachtdiensten worden verplicht:

- a. vanaf de dag waarop hij 55 jaar wordt;
- b. ingeval van medische noodzaak;
- c. indien als gevolg van reorganisatie de wachtdienst wordt beëindigd.

Artikel 10 Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de wachtdienst

- a. de vergoeding genoemd in artikel 5 wordt bij beëindiging van de wachtdienst op grond van artikel 9, sub a volledig doorbetaald tot het tijdstip van de pensionering van de ambtenaar of zoveel eerder als de dienstbetrekking om andere redenen wordt beëindigd. Het uit te keren bedrag wordt berekend op basis van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de wachtdienst of over een kortere periode indien de wachtdienst korter dan twee jaren is verricht;
- b. de vergoeding genoemd in artikel 5 wordt bij beëindiging van de wachtdienst op grond van artikel 9:
 - indien de ambtenaar 55 jaar of ouder is volledig doorbetaald overeenkomstig het bepaalde sub a;
 - indien de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt gedurende de eerste drie maanden na de maand waarin de wachtdienst is beëindigd volledig doorbetaald en daarna afhankelijk van het aantal jaren dat wachtdienst is verricht volgens de in onderstaand schema vermelde percentages:

Aantal jaren in wachtdienst	1-5 jr.	5-10 jr.	10-15 jr.	15 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd en percentage van de uitkering					
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	80
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	60
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	40
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	20

- c. de uitkering wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de wachtdienst of over een kortere periode indien de wachtdienst korter dan twee jaren is verricht;
- d. indien de ambtenaar tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt de vermindering beëindigd en de vergoeding op het dan bereikte bedrag gehandhaafd;
- e. indien het verlaten van de wachtdienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en het Algemeen burgerlijk pensioenfonds na keuring een herplaatsingstoelage toekent, waarmee het vervallen van de wachtdienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens dit artikel beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingstoelage.

Artikel 11 Overleg in OR

Het instellen van wacht- en storingsdiensten wordt beschouwd als belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming als bedoeld in artikel 25, eerste lid, onder e van de WOR.

Bijlage 9A

Vergoedingsregeling Piketdienst Gemeentelijke Kolom Groningen 2014

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- Ambtenaar, (piket)medewerker:
- a) hij die op grond van de artikel 2.1.3 eerste lid van het Besluit Veiligheidsregio's en artikel 15:1:11 tweede lid ARG is of wordt aangewezen om een functie op hard piket te vervullen in het kader van de bevolkingszorg bij rampen en crises bij de Gemeentelijke Kolom Groningen;
 - b) hij die is of wordt aangewezen om een functie als Informatiemanager op hard piket te vervullen bij de Veiligheidsregio Groningen;
- Hard piket : hij die volgens rooster oproepbaar is en bij een oproep binnen een bepaalde tijd aanwezig moet zijn bij de plaats van de ramp of op een andere afgesproken plaats;
- Uurloon : het 1/156 deel van het maandsalaris in de hoogste trede van de schaal die van toepassing is op de piketfunctie.

Artikel 2 Vergoeding in verlof

1. Aan de ambtenaar die is ingeroosterd voor hard piket, wordt per zeven verrichte piketdiensten 7,2 uren verlof verleend.
2. De vergoeding in verlof wordt eveneens in geld uitbetaald tegen het in artikel 1 genoemde uurloon.

Artikel 3 Vergoeding in geld

De vergoeding in geld voor hard piket bedraagt:

- a. bij hard piket op zaterdagen, zondagen en feestdagen 1,1% van het maandsalaris behorend bij schaal 3 trede 11, van bijlage IIa van de CAR (bijlage 4), behoudens het bepaalde in het volgende lid;
- b. bij hard piket op andere dagen 0,5% van het maandsalaris behorend bij schaal 3, trede 11, van bijlage 4, behoudens het bepaalde in het volgende lid.

Artikel 4 Uitbetaling

De in artikel 2 en 3 genoemde vergoedingen worden aan de hand van het aantal in de dienstroosters verwerkte piketdiensten herleid tot een maandelijkse vergoeding, waarbij het gemiddelde aantal feestdagen per jaar dat niet samenvalt met een zaterdag of een zondag op 6 wordt vastgesteld.

Artikel 5 Daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden

1. De vergoeding voor het daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden staat los van de vergoeding voor het zich beschikbaar houden.
2. De vergoeding per uur voor verrichten van werkzaamheden buiten de reguliere werktijden (maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 18.00 uur) is gelijk aan het uurloon bedoeld in artikel 1.
3. De medewerker voor wie de standaardregeling geldt conform artikel 4:2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen kan aanspraak maken op een buitendagvenstervergoeding indien er buiten het dagvenster in dienststopdracht van de directie Gemeentelijke Kolom werkzaamheden worden verricht.
4. De medewerkers met een functionele salarisschaal van 11 of hoger komen niet in aanmerking voor een buitendagvenstervergoeding.
5. De buitendagvenstervergoeding bedraagt:
 - a. 50% van het uurloon bedoeld in artikel 1 over de uren buiten het dagvenster op maandag tot en met vrijdag
 - b. 75% van het uurloon bedoeld in artikel 1 over de uren buiten het dagvenster op zaterdag;

- c. 100% van het uurloon bedoeld in artikel 1 over de uren buiten het dagvenster op zondag.

Artikel 6

Deze regeling treedt in werking op de dag na die van de bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2014.

Gedaan te Groningen in de collegevergadering van 7 oktober 2014.

De burgemeester,

De secretaris,

Ruud Vreeman.

Peter Teesink.

Bijlage 10

EHBO-toelage

Artikel 1

1. De toelage is bestemd voor medewerkers, die als EHBO-er zijn aangewezen, terwijl zij geen BHV-er zijn.
2. Voor het verkrijgen van de toelage dient de medewerker in het bezit van het EHBO-diploma te zijn en de daarbij behorende vervolgcursussen te volgen.

Artikel 2

De EHBO-toelage bedraagt 0,5% van het salaris in schaal 3, trede 9, van bijlage IIa van de CAR (bijlage 4).

BHV-toelage

Artikel 3

1. De toelage is bestemd voor medewerkers, die op basis van artikel 22 van de Arbeidsomstandighedenwet als bedrijfshulpverleners (BHV-ers) zijn aangewezen.
2. Voor het verkrijgen van de toelage dient de medewerker deel te nemen aan opleidingen en oefeningen, door een diensthoofd te bepalen. De medewerker kan de basiscursus onder diensttijd volgen, maar dient daarnaast bereid te zijn om 's avonds cursusstof te bestuderen.
3. Een medewerker die een BHV-toelage krijgt, krijgt daarnaast geen EHBO-toelage.

Artikel 4

De BHV-toelage bedraagt 1,2% van het salaris in schaal 6, trede 11, van Bijlage IIa van de CAR (bijlage 4).

Intrekking aanwijzing

Artikel 5

De aanwijzing kan worden ingetrokken indien dit in het dienstbelang is of als de medewerker niet meer voldoet aan de opleidingseisen.

Bijlage 11**Tabel betreffende toelage onregelmatige dienst ambulancepersoneel**

Per 1 april 2003

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, mits de dienst voor 07.00 uur aanvangt	3,00
maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19.00 uur	3,00
maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur	6,00
zaterdag tussen 00.00-24.00 uur	6,00
zondag of feestdag tussen 00.00-24.00 uur	9,75

Per 1 juni 2005

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, mits de dienst voor 07.00 uur aanvangt	3,03
maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19.00 uur	3,03
maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur	6,06
zaterdag tussen 00.00-24.00 uur	6,06
zondag of feestdag tussen 00.00-24.00 uur	9,85

Per 1 februari 2006

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, mits de dienst voor 07.00 uur aanvangt	3,08
maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19.00 uur	3,08
maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur	6,16
zaterdag tussen 00.00-24.00 uur	6,16
zondag of feestdag tussen 00.00-24.00 uur	10,01

Per 1 februari 2007

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, mits de dienst voor 07.00 uur aanvangt	3,10
maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19.00 uur	3,10
maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur	6,21
zaterdag tussen 00.00-24.00 uur	6,21
zondag of feestdag tussen 00.00-24.00 uur	10,09

Bijlage 11 ARG – blz. 2

Per 1 juni 2007

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, mits de dienst voor 07.00 uur aanvangt	3,17
maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19.00 uur	3,17
maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur	6,35
zaterdag tussen 00.00-24.00 uur	6,35
zondag of feestdag tussen 00.00-24.00 uur	10,31

Per 1 juni 2008

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, mits de dienst voor 07.00 uur aanvangt	3,24
maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19.00 uur	3,24
maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur	6,49
zaterdag tussen 00.00-24.00 uur	6,49
zondag of feestdag tussen 00.00-24.00 uur	10,54

De vergoedingsbedragen zijn inclusief vakantietoeslag.

Bijlage 12

Vergoedingentabel betreffende bereikbaarheidsdienst ambulancepersoneel

Per 1 april 2003

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur	1,44
zaterdag, zondag of feestdag	2,77

Per 1 juni 2005

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur	1,45
zaterdag, zondag of feestdag	2,80

Per 1 februari 2006

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur	1,47
zaterdag, zondag of feestdag	2,84

Per 1 februari 2007

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur	1,48
zaterdag, zondag of feestdag	2,86

Per 1 juni 2007

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur	1,51
zaterdag, zondag of feestdag	2,92

Vergoedingentabel betreffende bereikbaarheidsdienst ambulancepersoneel per 1 juni 2008

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur	1,54
zaterdag, zondag of feestdag	2,98

CAR: Bijlage IV

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 oktober 2014

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag1	1691	1727	1764	1812	2060	2417
aanloopbedrag 2		1812	1867	1934	2181	2533
aanloopbedrag3				2060	2299	2656
0	1764	1934	1998	2181	2417	2721
1	1812	1998	2060	2241	2476	2794
2	1867	2060	2122	2299	2533	2861
3	1934	2122	2181	2357	2594	2919
4	1998	2181	2241	2417	2656	2983
5	2060	2241	2299	2476	2721	3048
6	2122	2299	2357	2533	2794	3109
7	2181	2357	2417	2594	2861	3164
8	2241	2417	2476	2656	2919	3221
9	2299	2476	2533	2721	2983	3278
10	2357	2533	2594	2794	3048	3335
11		2594	2656	2861	3109	3399
12			2721	2919	3164	3462
13			2794	2983	3221	3519
14			2861	3048	3278	3574
15			2919	3109	3335	3628
uitloopbedrag 1	2476	2721	3048	3278	3462	3742
uitloopbedrag2		2861	3164	3462	3574	3861
uitloopbedrag3				3574	3687	3987

Bijlage 13 ARG – blz. 2

Salarisbedragen kunstzinnige vorming per 1 april 2015

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1741	1777	1814	1862	2110	2467
aanloopbedrag 2		1862	1917	1984	2231	2583
aanloopbedrag 3				2110	2349	2706
0	1814	1984	2048	2231	2467	2771
1	1862	2048	2110	2291	2526	2844
2	1917	2110	2172	2349	2583	2911
3	1984	2172	2231	2407	2644	2969
4	2048	2231	2291	2467	2706	3033
5	2110	2291	2349	2526	2771	3098
6	2172	2349	2407	2583	2844	3159
7	2231	2407	2467	2644	2911	3214
8	2291	2467	2526	2706	2969	3271
9	2349	2526	2583	2771	3033	3328
10	2407	2583	2644	2844	3098	3385
11		2644	2706	2911	3159	3449
12			2771	2969	3214	3512
13			2844	3033	3271	3569
14			2911	3098	3328	3624
15			2969	3159	3385	3678
uitloopbedrag 1	2526	2771	3098	3328	3512	3792
uitloopbedrag 2		2911	3214	3512	3624	3911
uitloopbedrag 3				3624	3737	4037

CAR-Bijlage IVa**Bijlage 14****Sjabloon voor de verdeling van werkzaamheden voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie**

LOGA-partijen vinden dat bij de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren binnen de aanstelling lokaal maatwerk gewenst is. Daarom is in artikel 19b:5 vastgelegd dat de werkgever, met toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), een lokale regeling vaststelt waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.

Van een vaste verhouding naar een lokale regeling

Tot 1 januari 2009 kende de aanvullende rechtspositieregeling voor onderwijzend personeel een vaste maximale verhouding van 26 lesgebonden uren en 10 overige niet-lesgebonden uren. Per 1 januari 2009 wordt deze vaste maximale verhouding losgelaten. Reden daarvoor is dat een centraal voorgeschreven verhouding geen recht kan doen aan verschillen per discipline, per instelling of per onderwijzend personeelslid. Met een lokale regeling kan wel ingespeeld worden op deze specifieke kenmerken.

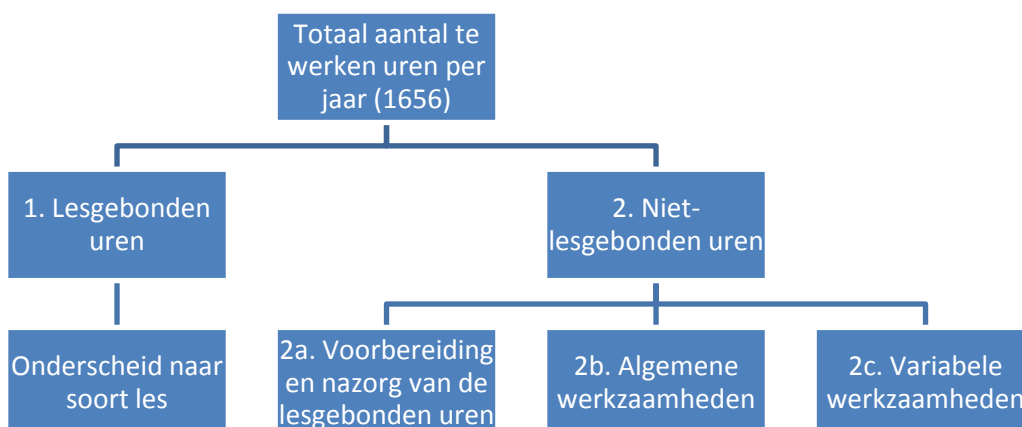
Status sjabloon

In dit sjabloon worden mogelijke werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren opgesomd. Die opsomming is niet limitatief. In een instelling kan worden vastgesteld dat bepaalde in het sjabloon genoemde werkzaamheden niet binnen de instelling voorkomen en dus niet in de lokale regeling worden opgenomen. Daarentegen kan ook worden vastgesteld dat er instellingsspecifieke werkzaamheden zijn die niet in het sjabloon voorkomen, maar die wel in de lokale regeling moeten worden genoemd. Het sjabloon is dus een handvat voor de lokale regeling waarin onder andere rekening wordt gehouden met

- de ervaring van de ambtenaar,
- het cursustype dat de ambtenaar geeft en
- de discipline van de ambtenaar.

Opbouw Sjabloon

Schematisch is de opbouw van het sjabloon als volgt:

**Categorieën van werkzaamheden**

Dit sjabloon onderscheidt als hoofdcategorieën:

1. lesgebonden uren en
2. niet-lesgebonden uren.

De categorie niet-lesgebonden uren kan vervolgens weer opgedeeld worden in drie subcategorieën:

2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.

Deze subcategorie hangt direct samen met de lesgebonden uren.

2b. Algemene werkzaamheden

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

2c. Variabele werkzaamheden

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

De (sub)categorieën zijn hierna verder uitgewerkt:

1. Lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen

Het gaat in deze categorie om het aantal te verzorgen lesgebonden uren op jaarbasis. Het betreft alle door een discipline uit te voeren les- of cursuswerkzaamheden, al of niet te onderscheiden naar bijvoorbeeld:

- o Type lessen/cursussen: individuele lessen, combinatielessen, groepslessen, klassikale lessen
- o Homogene ensembles
- o Heterogene ensembles
- o Koren
- o Orkesten
- o Regulier onderwijs
- o Speciaal onderwijs

2. Niet-lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen

2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren

Het gaat in deze subcategorie om de werkzaamheden van elke discipline in een bepaalde verhouding tot het aantal lesgebonden uren. Dit is afhankelijk van het type instelling en het type lessen/werkzaamheden. Deze uren worden ook wel “aanstellingsafhankelijke of leerling- of cursistafhankelijke uren” genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- o Roosterwerkzaamheden
- o Inhoudelijke voorbereiding en nazorg van de lessen
- o Bijhouden van lesvorderingen en lesresultaten, leerlingvolgsysteem en dergelijke
- o Administratieve afwikkeling van de lessen/cursussen (bijvoorbeeld presentielijsten)
- o Rapporten/studieverslagen voor van de leerlingen/cursisten
- o (Voortgangs)gesprekken met ouders/verzorgers/leerlingen
- o Bijhouden van de pedagogische, methodische en didactische ontwikkelingen
- o Bijhouden van vakliteratuur¹
- o Onderhouden van de direct aan de lespraktijk verbonden artistieke vaardigheden
- o Examens/toetsen

¹ Elke medewerker wordt geacht ook zelf te investeren in het bijhouden van pedagogisch-didactische ontwikkelingen, het lezen van vakliteratuur en het onderhouden van de artistieke vaardigheden. Niettemin zijn er situaties voorstelbaar (bijvoorbeeld indien het onderwijzend personeelslid een onderwijs vernieuwende werkzaamheid heeft) waar toedeling van tijd voor dergelijke werkzaamheden geboden is.

2b. Algemene werkzaamheden

Het gaat in deze subcategorie om werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel “organisatiegebonden uren” genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- o Personeelsvergaderingen, afdelingsvergaderingen, sector- en sectievergaderingen
- o Collegiaal overleg (intern en extern)
- o Voorbereiding en deelname aan open dagen
- o Functioneringsgesprekken, ontwikkelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelingsplan
- o Overleg over het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- o Zorg voor het instrumentarium van de instelling en (indien gebruik door de werkgever verplicht is gesteld) van het eigen instrument/gereedschap

2c. Variabele werkzaamheden

Het gaat in deze subcategorie om specifieke werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel “persoonsgebonden uren” genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- o Werkzaamheden voor onderzoek en ontwikkeling in relatie tot de lessen en lesmaterialen
- o Materiële voorbereiding en nazorg van de lessen
- o Lidmaatschap van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- o Stagebegeleiding
- o Organisatie en voorbereiding van leerlingenuitvoeringen/-concerten (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van concerten speciaal voor onderwijzend personeelsleden (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van exposities (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van instellingspresentaties (intern en/of extern)
- o Deelname aan activiteiten en evenementen voor zover niet genoemd onder subcategorie 2b.
- o Organiseren van kunstuitingen van cursisten, zoals voorspeelavonden en tentoonstellingen
- o Begeleiden van een collega bij een voorspeelavond
- o Coördinatiewerkzaamheden
- o Algemene organisatiewerkzaamheden, bijvoorbeeld voor nieuwsbrief/schoolkrant van de instelling
- o Adviseren van leerlingen ten aanzien van instrument- of materiaalkeuzes
- o Bijhouden van de vakgebonden bibliotheek van de instelling
- o Bijdragen aan het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- o Opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden
- o Deelname aan studiedagen van bijvoorbeeld beroepsverenigingen, vakgroepen, mits de werkgever toestemming heeft verleend
- o Het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling voor kunsteducatie.

Van sjabloon naar lokale regeling

Om een beeld te geven hoe aan de hand van het sjabloon een lokale regeling tot stand kan komen geeft het LOGA een voorbeeld. U dient dit voorbeeld niet op te vatten als een door het LOGA gewenste verdeling van de verhouding lesgebonden uren versus niet-lesgebonden uren. Het gaat om de wijze waarop aan de hand van het sjabloon een lokale regeling kan worden opgesteld.

Binnen instelling X is onderwijzend personeel werkzaam in drie verschillende disciplines:

1. Discipline A
2. Discipline B
3. Discipline C

Binnen instelling X geldt per discipline de volgende verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren:

Discipline	1. Lesgebonden uren	2. Niet-lesgebonden uren
Discipline A	65%	35%
Discipline B	60%	40%
Discipline C	70%	30%

Binnen instelling X zijn de aanstellingen van het onderwijzend personeel in omvang zeer verschillend. Daarom wordt er in instelling X voor gekozen om binnen de categorie niet-lesgebonden uren per aanstellingsomvang een uitsplitsing te maken in de subcategorieën. Die uitsplitsing is als volgt:

De verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën			
Aanstellingsomvang	2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren	2b. Algemene werkzaamheden	2c. Variabele werkzaamheden
Meer dan 27 uur per week	30%	30%	40%
18 tot en met 27 uur per week	35%	35%	30%
7,2 tot en met 18 uur per week	40%	40%	20%
tot en met 7,2 uur per week	47%	47%	6%

In dit voorbeeld is de verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën voor alle disciplines gelijk. Het is ook mogelijk om elke discipline een aparte verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën te maken.

Individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding per discipline

Er zijn individuele omstandigheden voorstelbaar waarin het onredelijk is vast te houden aan de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden die per discipline is bepaald.

Bijvoorbeeld door rekening te houden met:

- zeer veel of zeer weinig ervaring van het onderwijzend personeelslid of
- het cursustype dat het onderwijzend personeelslid geeft (groepslessen versus individuele lessen)

In de lokale regeling kunnen individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding die per discipline is vastgelegd worden opgenomen. De voorwaarden waaraan voldaan moet worden voordat individuele afwijking is toegestaan, dienen in de lokale regeling te worden opgenomen. Deze individuele afwijkmogelijkheden bepalen tezamen met de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren die voor de discipline van de ambtenaar is vastgelegd, welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.

Voorbeeld:

Voor discipline D staat in de lokale regeling dat de verhouding 70% lesgebonden uren en 30% niet-lesgebonden uren geldt. In de lokale regeling is ook vastgelegd dat voor discipline D een individuele afwijkmogelijkheid bestaat voor ambtenaren met minder dan 3 jaar ervaring. Die ambtenaren krijgen ten koste van het aantal lesgebonden uren 5% meer niet-lesgebonden uren voor de voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.

Het college stelt bij toepassing van de lokale regeling voor een ambtenaar met discipline D en minder dan 3 jaar ervaring de verhouding vast op 65% lesgebonden en 35% niet-

lesgebonden uren. Deze 5% extra voor niet-lesgebonden uren wordt binnen de subcategorieën geheel toegeschreven aan subcategorie 2a.

Tot slot

Te overwegen valt om een beperkt percentage van de tijd niet toe te wijzen aan specifieke activiteiten. Niet alles valt namelijk op voorhand te plannen. Aan een aantal kleinere werkzaamheden uit de eerder genoemde (sub)categorieën hoeft dan eveneens niet specifiek tijd te worden toegewezen; zij kunnen tot de vrij in te delen tijd worden gerekend.

CAR-Bijlage IVa1

Functiebeschrijvingen

1. Consulent

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: consulent

Functie-eisen: HBO-niveau

Taken

1. Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan
2. Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan

Informeert en adviseert (potentiële) cliënten over de mogelijkheden van steunfunctieactiviteiten.

Overlegt met (de leiding van) potentiële cliënten over wensen en verwachtingen.

Stelt een activiteiten- of begeleidingsplan op of ondersteunt de cliënt daarbij.

Overlegt waar nodig met externe instanties.

B.2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten

Geeft informatie en adviezen over methoden en leermiddelen. Verzorgt teamtrainingen en individuele begeleiding van docenten.

Adviseert bij de aanschaf van leermiddelen en ontwikkelt, waar nodig, zelf leermiddelen en methodieken.

Organiseert met de cliënt producties, tentoonstellingen en andere evenementen.

Begeleidt bij de opstelling van werkplannen.

Bewaakt de afspraken met betrekking tot begroting, planning en inzet.

B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.

Levert bijdragen aan beleidsontwikkeling, marktanalyses en aan de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.

Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

2. Docent

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: docent

Functie-eisen: HBO-niveau

Taken

1. Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
2. Het geven van de onderwijsactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's
4. Het verrichten van overige werkzaamheden

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten

Verzorgt het (meerjaren)leerplan; stemt het leerplan af met leiding en collega's.

Bepaalt vanuit het leerplan de inhoud van de onderwijsactiviteiten.

Zorgt voor les- en documentatiemateriaal.

B.2 Het geven van de onderwijsactiviteit

Bereidt de activiteit voor; stemt af op het niveau van de groep.

Geeft de onderwijsactiviteit; doet voor en stuurt bij.

Zorgt voor variatie in presentatie en lesvorm.

Houdt rekening met persoonlijkheid en doelstelling deelnemers.

Bespreekt regelmatig de vorderingen met (ouders van) deelnemers en evalueert de onderwijsactiviteit; stelt eventueel leerdoelstellingen bij.

Organiseert kunstuitingen van en voor deelnemers.

B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.

Levert bijdragen aan marktanalyses, de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.

Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

B.4 Het verrichten van overige werkzaamheden

Woont diverse overlegvormen bij.

Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij; neemt deel aan na- en bijscholing.

Levert bijdragen aan evenementen/instellingsactiviteiten.

3. Balletbegeleider

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: Balletbegeleider

Functie-eisen: MBO-niveau

Taken

1. Het instrumentaal begeleiden van lessen
2. Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
3. Het verrichten van overige werkzaamheden

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het instrumentaal begeleiden van lessen

Begeleidt klassieke balletlessen en andere lesvormen op piano en andere instrumenten. Zorgt waar nodig voor improvisatie en zorgt ervoor dat het karakter van de oefening muzikaal wordt ondersteund.

Past gedurende de oefening tempo en sfeer aan en legt andere accenten als de docent dit aangeeft.

Verzorgt de instrumentale begeleiding van uitvoeringen.

B.2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied

Houdt ontwikkelingen binnen het vakgebied bij.

B.3 Het verrichten van overige werkzaamheden

Voert periodiek overleg met de docent over het afstemmen van het spel op de oefeningen en de samenwerking tussen docent en begeleider.

Compensatie inkomstenderving in verband met 'Anders werken buiten de dagdiensturen' bij Stadstoezicht

Inleiding

Het hoofd Stadstoezicht heeft besloten dat het werken buiten de dagdiensturen anders georganiseerd gaat worden. Bij een aantal werksoorten worden dienstroosters met Onregelmatigheidstoelage (ORT) ingevoerd. Bovendien gaat het management - in redelijkheid - alle medewerkers opdragen overwerk te verrichten in plaats van dit te verdelen over een beperkt aantal vrijwilligers. Ook wordt Arbeidsduurverkortung (ADV) op zodanige wijze ingeroosterd dat medewerkers ook bij overwerk voldoende rust krijgen. Normaliter is er geen voorziening voor het wegvallen van inkomsten als overwerk niet meer wordt opgedragen. In deze bijzondere situatie heeft het college met instemming van de commissie voor Georganiseerd Overleg besloten tot een compensatieregeling.

De wijze waarop hier uitvoering aan wordt gegeven staat hieronder beschreven.

Voor wie geldt de compensatieregeling?

Deze compensatieregeling geldt voor medewerkers van het organisatieonderdeel Stadstoezicht die in 2015 geconfronteerd worden met veranderingen in het organiseren van werken buiten de dagdiensturen conform de nota Anders werken buiten de dagdiensturen bij Stadstoezicht. Dit betreft alle toezichthoudende functies bij dat organisatieonderdeel.

Er dient sprake te zijn van een inkomstenachteruitgang van 3% of meer om voor de compensatieregeling in aanmerking te kunnen komen.

Om voor de compensatieregeling in aanmerking te komen moeten bovengenoemde medewerkers bovendien een formulier ondertekenen. Daarbij geven zij aan in de nieuwe situatie bereid te zijn om overuren te blijven draaien. Zij zullen dit door middel van een handtekening bevestigen.

Voorwaarden voor en hoogte van compensatiebedrag

Bij de voorwaarde dat er sprake moet zijn van een inkomstenachteruitgang van drie procent of meer worden de oude en de nieuwe situatie op de volgende manier met elkaar vergeleken.

De oude situatie is de optelsom van:

- de naar geld berekende overwerkvergoedingen over de peiljaren 2012, 2013 en 2014 worden omgerekend naar een jaargemiddelde; Voor de afbouwregeling wordt 'tijd' omgerekend in 'geld'.
- het jaarsalaris over het jaar 2014, berekend naar de peildatum 1 januari 2014,
- de eventueel van toepassing zijnde toelagen over het jaar 2014 (ook hier geldt de situatie op 1 januari 2014).

De nieuwe situatie is de optelsom van:

- De naar geld berekende overwerkvergoeding voor het resterende incidenteel overwerk, over de eerste 12 maanden vanaf de invoering van de ORT-roosters.
- De ORT-vergoeding over de eerste 12 maanden vanaf de invoering van de ORT-roosters.
- Het jaarsalaris over het jaar 2014, berekend naar de peildatum op 1 januari 2014.
- De eventueel van toepassing zijnde andere toelagen over het jaar 2014, berekend naar de situatie op 1 januari 2014.

De 3% wordt berekend over de optelsom in de oude situatie.

Als men er in de nieuwe situatie de berekende 3% of meer op achteruitgaat, wordt het compensatiebedrag steeds gebaseerd op het nadelig verschil tussen de hierboven beschreven oude en nieuwe situatie.

Het afbouwpercentage is

- in het eerste jaar (de eerste 12 maanden) 75,
- in het tweede jaar (de volgende 12 maanden) 50,
- in het derde jaar (de laatste 12 maanden) 25.

De medewerker kan na 12 maanden gewerkt te hebben in het ORT rooster dus duidelijkheid krijgen over de hoogte van de compensatie over dat jaar en over de daarop volgende twee jaren.

Het compensatiebedrag vormt geen pensioengevend inkomen.

Het compensatiebedrag wordt zo spoedig mogelijk na elke periode van 12 maanden uitbetaald.

Bijlage VIIA Aanstellingskeuring brandweerpersoneel

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij de aanstellingskeuring gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in de aanstellingskeuring zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is vinden op vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring:
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - bekendheid met aanpassingsprobleem bij onregelmatige diensten, - ooit doorgemaakte psychose, schizofrenie, epilepsie - aanwezigheid van hoogtevrees - aanwezigheid van claustrofobie - ooit doorgemaakte warmtestuwing - gebruik medicatie tegen epilepsie afgelopen 5 jaar - huidig medicijngebruik (mee laten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - hoge mate van slaperigheid (checklist) - depressieve klachten (checklist) - angstklachten (checklist) Inzet gevalideerde fysiek functionele test ter detectie van: - hoogtevrees (laddertest)
2. Emotionele piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - posttraumatische stressklachten (checklist)
3. Energetische piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) - belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): - te hoge BMI of buikvet - hoge bloeddruk - diabetes mellitus - afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (aanstellingsbrandweertaplooptest)

4. Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gezichtsvermogen Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) - onvoldoende kleurenzicht - onvoldoende mobiliteit nek/wervelkolom - onvoldoende gezichtsveld
5. Goed gehoorsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gehoorsvermogen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen
6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening - overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) - mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - geldige inentingen - huidige aanwezigheid infectieziekten (Hepatitis, Difterie, Tetanus, Tuberculose, HIV)
8. Tillen/dragen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - problemen met tillen - huidige nek-, rug- en schouderklachten - problemen met krachtleverantie met geheven armen Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
9. Knielen/hurken	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
10. Klimmen/klauteren/ traplopen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (laddertest) (brandweertraplooptest)
11. Houdingen en krachtleverantie met rug	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige rugklachten

Kort NA aanstelling worden als intredekering de volgende basismetingen verricht om latere effecten van mogelijke blootstelling aan factoren van het werk te kunnen aantonen:

- longfunctie bepaling met behulp van spirometrie
- audiogram afname.

Bijlage VIIb Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in het PPMO zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - aanpassingsprobleem door onregelmatige diensten, - aanwezigheid van hoogtevrees - aanwezigheid van claustrofobie - doorgemaakte warmtestuwing sinds vorige keuring - gebruik medicatie tegen epilepsie nu of geslikt sinds vorige keuring - huidig medicijngebruik (mee laten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - hoge mate van slaperigheid (checklist) - depressieve klachten (checklist) - angstklachten (checklist) - hoge werkgerelateerde vermoeidheid (checklist)
2. Emotionele piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - posttraumatische stressklachten (checklist)
Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:
3. Energetische piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) - belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): - te hoge BMI of buikvet - hoge bloeddruk - diabetes mellitus - afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (brandweertaplooptest)

4. Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gezichtsvermogen tijdens werk Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) - onvoldoende kleurenzicht - onvoldoende mobiliteit nek/wervelkolom - onvoldoende gezichtsveld
5. Goed gehoorsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gehoorvermogen tijdens werk Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen
Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:
6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening - overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen - Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) - mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige aanwezigheid infectieziekten die een gevaar voor anderen kunnen opleveren
8. Tillen/dragen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - problemen met tillen - huidige nek-, rug- en schouderklachten - problemen met krachtleverantie met geheven armen Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens brandbestrijdingstest)
9. Knielen/hurken	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens brandbestrijdingstest)
10. Klimmen/klauteren/traplopen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (tijdens brandbestrijdingstest en brandweertraplooptest)
11. Houdingen en krachtleverantie met rug	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige rugklachten
1-11 met als doel signalering voor begeleiding	Signaalvraag (mondeling): Is sinds de vorige keuring een nieuwe ziekte of gezondheidsklachten opgelopen die van invloed (kunnen) zijn op de uitvoering van uw werk?

	Signaalvraag (schriftelijk) naar: 1) Aanwezigheid chronische ziekten (stofwisseling, psychisch, bewegingsapparaat, hart- en vaataandoeningen, urinewegen/geslachtsorganen, spijsverteringsorganen, tumoren, luchtwegen, huidaandoeningen) 2) Ingeschat eigen werkvermogen nu 3) Ingeschat eigen huidige inzetbaarheid gegeven de fysieke en psychologische taakeisen 4) doorgemaakte expositie aan agressie in afgelopen periode 5) doorgemaakte expositie aan hard geluid in afgelopen periode met acute oorsuizingen of tijdelijke gehoorsvermindering als gevolg 6) doorgemaakte expositie aan stof, rook, gas of dampen in afgelopen periode. Inzet testen ter monitoring indien aanleiding bestaat om achteruitgang in longfunctie of gehoor aan te kunnen tonen: - longfunctiebepaling met behulp van spirometrie - audiogram afname
--	--

Artikel 8

Deze wijziging van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen treedt in werking op de dag na de bekendmaking.

Gemeentebladnummer: 2013 - 160

Datum bekendmaking:	Projectomschrijving:	Registratienummer:
24 december 2013	Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen	HV 13.3942132

Wijziging Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Groningen maakt bekend:

dat het in zijn vergadering van 10 december 2013, besluitnummer 3j, het wijzigingsbesluit Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen heeft vastgesteld.

Toelichting

De toelagen wacht- en storingsdiensten) van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen (ARG) worden gewijzigd door het niveau van de taken die door de forensisch artsen worden uitgevoerd te vergoeden conform het maximumsalaris van schaalniveau 13;

Inwerkingtreding en inzage

Dit collegebesluit treedt in werking op de dag na die van de bekendmaking met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2013.

Dit besluit ligt vanaf vandaag voor iedereen ter inzage en is kosteloos verkrijgbaar bij het Gemeentelijk Informatie Centrum (GIC), Kreupelstraat 1 (De Prefectenhof) te Groningen. Het GIC is op dinsdag tot en met vrijdag vrij toegankelijk van 9.00-11.00 uur. Op afspraak kunt u hier terecht op maandag van 13.00-17.00 uur. Op dinsdag, woensdag en vrijdag van 11.00-17.00 uur. En op donderdag van 11.00-19.00 uur.