

Arbeidsvoorwaardenregeling 1Stroom totaaloverzicht

Onderhandelaarsakkoord Arbeidsvoorwaardenregeling 1Stroom 2018

In het BGO 1Stroom zijn afspraken gemaakt op het gebied van de arbeidsvoorwaarden voor 1Stroom. De overgang van medewerkers van de gemeente Duiven en Westervoort zijn geregeld in het Sociaal statuut. Onder de kolom **1Stroom** staan de afspraken.

| | Onderwerp | Duiven | Westervoort | Opnemen in sociaal statuut | 1Stroom | BOR/BGO | Opmerking |
|---|--|---|---|----------------------------|--|----------|--|
| | Algemeen | CAR-UWO van toepassing | CAR-UWO van toepassing | | CAR-UWO van toepassing | BGO | Geen bespreekpunt. |
| 1 | Werktijden | Variabele werktijden, een fulltimer werkt 36 uur per week. Medewerkers die onder de standaardregeling vallen hebben een dagvenster van 7.00 tot 22.00 uur op maandag t/m vrijdag. Medewerkers die onder de bijzondere regeling vallen gelden andere tijden met inachtneming bepalingen CAR-UWO en arbeidstijdenwet. | Variabele werktijden, een fulltimer werkt 36 uur per week. Medewerkers die onder de standaardregeling vallen hebben een dagvenster van 7.00 tot 22.00 uur op maandag t/m vrijdag. Medewerkers die onder de bijzondere regeling vallen gelden andere tijden met inachtneming bepalingen CAR-UWO en arbeidstijdenwet. | | | BGO/ BOR | BGO akkoord. Regeling wordt verder behandeld in de BOR. |
| 2 | Bloktijden | Geen bloktijden meer. Mw-ers die onder de standaardregeling vallen overleggen met leidinggevende wanneer ze werken en hebben samen een verantwoordelijkheid in voldoende bezetting en bereikbaarheid. Moet zichtbaar zijn voor KCC. Beperkte groep medewerkers valt onder de bijzondere regeling en werkt volgens rooster. | Geen bloktijden. Leidinggevende is verantwoordelijk voor de bezetting. In overleg met collega's en manager worden afspraken gemaakt over de bezetting. Afspraak is dat collega's in hun agenda aan- en afwezigheid vermelden. Beperkte groep medewerkers valt onder de bijzondere regeling en werkt volgens rooster. | | Er worden geen bloktijden vastgesteld voor medewerkers die onder de standaardregeling vallen. Beperkte groep medewerkers valt onder de bijzondere regeling en werkt volgens rooster. Zie boven. | BGO/ BOR | Geen bespreekpunt. |
| 3 | Openingstijd gebouw voor werknemers | De openingstijd gebouw van maandag t/m donderdag van 7.00 tot 22.00 uur, op vrijdag tot 18.30 uur. | Openingstijden gebouw personeel: van 7.00 uur tot 22.00 uur. | | Uniforme openingstijden vaststellen in overleg met BOR. Voorstel is regelen zoals in Westervoort. Medewerkers er goed op wijzen dat er geen BHV aanwezig is, en dat de veiligheidsvoorschriften gelden. Eigen keuze medewerker dus. | BGO/ BOR | Vaststellen in overleg met de BOR |
| 4 | Openingstijden publiek | Ma- do van 8.30 uur tot 12.30 uur en van 13.30 uur tot 17.00 uur, Vrijdag van 8.30 tot 12.30 uur. Maandag van 18.00 tot 20.00 uur Bezoek bij voorkeur op afspraak. | Ma – do van 8.00 tot 16.00 uur. Vrij van 8.00 tot 12.30 uur Bezoek/dienstverlening uitsluitend op afspraak op Ma-vrij van 8.30 – 12.30 uur Ma van 18.00 -20.00 uur Wo van 14.00 – 16.00 uur. SHV: Telefonisch spreekuur voor klanten 9.00 – 10.30 uur. GvE-team: Ma-vrij van 9.00 – 17.00 uur En bereikbaar voor spoedvragen 24 uur per dag. | | Uniforme openingstijden vaststellen op basis van advies werkgroep dienstverlening. | BOR | Besproken met de BOR |
| 5 | ADV | Geen ADV opbouw; Ruime compensatie (72 uren) | Geen ADV opbouw. Geen beperking opbouw van uren opgenomen in een regeling. | | Geen ADV opbouw. Compensatie mogelijkheid bieden zonder beperking. Het bijhouden van gewerkte tijden is eigen keuze. | BGO/ BOR | BOR/BGO gaan akkoord met voorstel. |

| | Onderwerp | Duiven | Westervoort | Opnemen in sociaal statuut | 1Stroom | BOR/BGO | Opmerking |
|----|----------------|--|---|--|---|---------|------------------------------------|
| 6 | Brugdagen | College van kan maximaal 2 dagen aanwijzen in overleg met de OR. Medewerkers kunnen de brugdagen verrekenen met de opgebouwde compensatie-uren. Als meer brugdagen worden vastgesteld: * bij 1 extra aangewezen dag: volledig ten laste van werkgever; * bij 2 of meer extra aangewezen dagen: 1e dag 100% ten laste van werkgever en 2e en volgende dagen 50% ten laste van werkgever en 50% ten laste van werknemer. | Tot 2 brugdagen t.l.v. compensatie-uren of verlofdagen; Eventuele 3 ^e brugdag (of meer) voor rekening werkgever. | | Directie kan maximaal 2 dagen aanwijzen in overleg met de OR. Medewerkers kunnen de brugdagen verrekenen met de opgebouwde compensatie-uren. Als meer brugdagen worden vastgesteld: * bij 1 extra aangewezen dag: volledig ten laste van werkgever; * bij 2 of meer extra aangewezen dagen: 1e dag 100% ten laste van werkgever en 2e en volgende dagen 50% ten laste van werkgever en 50% ten laste van werknemer. | BGO/BOR | Opgenomen in de werktijdenregeling |
| 7 | Tropenrooster | Geen tropenrooster. | Geen tropenrooster. | | Geen tropenrooster | Nvt | Geen bespreekpunt. |
| 8 | Lokaal Verlof | Goede vrijdag en 5 mei zijn vaste vrije dagen. 1 dag verlof per jaar voor deelname aan georganiseerde sportactiviteit met collega's of deelname aan activiteit van personeelsvereniging. (Deeltijders naar rato) | Goede vrijdag en 5 mei zijn vaste vrije dagen. 8 uur buitengewoon verlof per jaar bij deelname aan een sportieve activiteit waar de gemeente aan deelneemt Max. 8 uur per jaar bij het jaarlijks uitje PV Voor iedereen (deeltijders niet naar rato) | | Goede vrijdag en 5 mei zijn vaste vrije dagen. 7,2 uren buitengewoon verlof per jaar voor deelname aan georganiseerde sportactiviteit met collega's of deelname aan activiteit van personeelsvereniging. | BGO | |
| 9 | Vakantieverlof | Het basisverlof is 165,6 Extra verlof per jaar: *21,6 uren voor medewerkers van 18 jaar en jonger; *14,4 uren voor medewerkers van 19 jaar; *7,2 uren voor medewerkers van 20 jaar. *7,2 uren voor medewerkers vanaf 30 jaar. *14,4 uren voor medewerkers vanaf 35 jaar; *21,6 uren voor medewerkers vanaf 40 jaar; *28,8 uren voor medewerkers vanaf 45 jaar; 36 uren voor medewerkers vanaf 50 jaar *43,2 uren voor medewerkers vanaf 55 jaar. De vermeerderingen worden genoten in /vanaf het jaar, waarin de leeftijd wordt bereikt. * Voor medewerkers die na 1 januari 1997 in dienst zijn gekomen zijn de leeftijdsdagen bij 30 en 35 jaar vervallen. | Het basisverlof is 158,4 uren per jaar. Medewerkers die een salaris ontvangen gelijk aan of hoger dan het maximumsalaris van nivo 9 krijgen 7,2 uren extra verlof. Afhankelijk van de leeftijd wordt een aantal uren toegevoegd aan het verlof De vakantie wordt verhoogd overeenkomstig onderstaande tabel, afhankelijk van de leeftijd die de ambtenaar in het desbetreffende kalenderjaar bereikt. 18 jaar en jonger 21,6 uren 19 jaar 14,4 uren 20 jaar 7,2 uren van 30 t/m 39 jaar 7,2 uren van 40 t/m 44 jaar 14,4 uren van 45 t/m 49 jaar 21,6 uren van 50 t/m 54 jaar 28,8 uren van 55 t/m 59 jaar 36 uren 60 jaar en ouder 43,2 uren De vermeerderingen worden genoten in /vanaf het jaar, waarin de leeftijd wordt bereikt. Verlofregistratie gebeurt op vrijwillige basis. | "Overgangsmaatregelen" Artikel 28 Sociaal Statuut: De medewerker die bij de oude werkgever direct voorafgaand aan de datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever één of meer uren leeftijdsverlof geniet, behoudt deze verlofuren. | Zie Regeling Duiven, gelet op uitkomst technisch beraad van 6 en 30 oktober 2017. Verlofregistratie vindt plaats op vrijwillige basis. Als de medewerker geen verlofregistratie bijhoudt dan wordt aan het einde van het jaar alle verlof geacht te zijn genoten. Een medewerker die zijn werktijden bijhoudt (zie 12) moet ook de verlofregistratie bijhouden. De verlofregistratie vindt plaats in YouForce, het spaarsaldo in 2018 nog in Time Tell. Vanaf 1-1-2019 in een eigen systeem. | BGO | |
| 10 | Verlofsaldo | Bepalingen t.a.v. vervallen van verlof (wettelijk en bovenwettelijk) zijn uniform geregeld in de CAR-UWO. Lokale afspraken zijn niet toegestaan, behoudens kloksaldo's. | Bepalingen t.a.v. vervallen van verlof (wettelijk en bovenwettelijk) zijn uniform geregeld in de CAR-UWO. Lokale afspraken zijn niet toegestaan. (Onze administratie is er nog niet op ingericht) | | Bepalingen t.a.v. vervallen van verlof (wettelijk en bovenwettelijk) zijn uniform geregeld in de CAR-UWO. Lokale afspraken zijn niet toegestaan. Als een medewerker geen verlofregistratie bijhoudt dan worden alle verlofuren aan het einde van het jaar geacht te zijn genoten. | BGO | |

| | Onderwerp | Duiven | Westervoort | Opnemen in sociaal statuut | 1Stroom | BOR/BGO | Opmerking |
|------|------------------------------------|--|---|----------------------------|--|---------|---|
| 11 | Afdelingsuitje/teambuilding | Een uitje met de afdeling valt onder teambuilding. Hiervoor is een budget beschikbaar (€ 60,- per medewerker). Uitgangspunt is een halve dag voor rekening van werkgever. | Max. 4 uur per jaar bij teambuilding met je afdeling. Het budget dat beschikbaar is, bedraagt € 60 per medewerker. | | Een uitje met de afdeling valt onder teambuilding. Hiervoor is een budget beschikbaar (€ 60,- per medewerker). Uitgangspunt is een halve dag (3 uur en 36 minuten) voor rekening van werkgever voor iedere medewerker (niet naar rato). | BGO | BOR/BGO gaan akkoord met voorstel. |
| 12 | Urenregistratie | Medewerkers klokken. Fulltimer mag maximaal 72 uur plus hebben of 36 uur in de min. Deeltijders naar rato. | Tot het moment dat een gesprekscyclus in werking treedt waarbij resultaatafspraken onderdeel van uitmaakt, is klokken en verlof schrijven nog verplicht. Vanaf 1-1-2017 is klokken en verlof schrijven op vrijwillige basis. In de werktijdenregeling is geen beperking opgenomen over het spaarsaldo. | | Medewerkers houden op vrijwillige basis hun werktijden bij. Geen beperking opnemen over het saldo. | BGO/BOR | |
| 13 | Cafetariamodel | Naast de mogelijkheden van de CAR/UWO alle uitruilmogelijkheden die fiscaal kunnen op een rij, o.a. fietsplan woon-werkverkeer, vakbondscontributie, levensloopregeling, uitruil vergoeding woon-werkverkeer, en bedrijfsfitness. | Vakantie-uren uitwisselen tegen geld op basis van CAR-UWO. Andere uitruilmogelijkheden: Fietsplan, woon-werkverkeer, levensloopregeling en vakbondscontributie. | | Cafetariamodel is per 1-1-2017 vervallen. Bestaande lokale mogelijkheden zijn geuniformeerd en ondergebracht in IKB. | BGO | |
| 13 a | Fietsplan | Een verstrekking met bruto uitruil mogelijkheid. Medewerkers mogen daar 1x in de 5 jaar gebruik van maken. - Een fiets, ter waarde van € 749 - Geen accessoires of fietsverzekering - Renteloze lening van 2 jaar. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever. | Een verstrekking met bruto uitruil mogelijkheid. Medewerkers mogen daar 1x in de 3 jaar gebruik van maken. - Een fiets, ter waarde van € 749 - Accessoires, € 82 per jaar, gedurende 3 jaar - Fietsverzekering met een looptijd van 3 jaar - Bruto uitruil uitsmeren over maximaal 36 maanden of - Netto renteloze lening uitsmeren over maximaal 36 maanden. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever. | | Een verstrekking met bruto uitruil mogelijkheid. Medewerkers mogen daar 1x in de 3 jaar gebruik van maken. - Een fiets ter waarde van € 749 - Accessoires, € 82 per jaar, gedurende 3 jaar - Fietsverzekering met een looptijd van 3 jaar Uitruil wel binnen het kalenderjaar regelen (binnen het IKB). Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever. | BGO | In de onderhandelingen in het technisch beraad is de werkgever ermee akkoord gegaan om deelname aan de regeling mogelijk te maken eenmaal per 3 jaar, in plaats van eenmaal per 5 jaar. Voorwaarde is wel dat dit dan moet leiden tot overeenstemming over het totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden. |
| 13 b | Bedrijfsfitness | Vergoeding kosten bedrijfsfitness via uitruil met bruto loon bij Aerofitt en Bentsports. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever. | Geen bedrijfsfitness. Korting bij diverse bedrijven obv fitpas.nl Onderdeel van het vitaliteitsbeleid. Deze kosten vallen onder gerichte vrijstelling van de WKR | | Vergoeding kosten bedrijfsfitness via uitruil met IKB bij Aerofitt, Bentsports, een sportschool in Westervoort of een andere sportschool in een andere plaats is mogelijk. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van de werkgever. | BGO | Werkgever is bereid om ook met een sportschool uit Westervoort een contract te sluiten. Bekeken zal worden of er mogelijkheden zijn te verbreden met meer sportscholen ook op andere plaatsen in het land. |
| 13 c | Vakbondscontributie | Vergoeding kosten vakbondscontributie via uitruil met bruto loon. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever. | Vergoeding kosten vakbondscontributie via uitruil met bruto loon. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever. | | Vergoeding kosten vakbondscontributie via uitruil met IKB. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van de werkgever. | BGO | |

| | Onderwerp | Duiven | Westervoort | Opnemen in sociaal statuut | 1Stroom | BOR/BGO | Opmerking |
|----|---|--|--|--|---|--|--|
| 14 | Studiefaciliteiten | <p>De vergoeding varieert van 100% voor een opleiding die noodzakelijk is voor de functie tot 0% voor opleidingen die jezelf graag doet maar geen enkel gemeentelijk belang dient. Maatwerk in geld en in verlof.</p> <p>Voor studies die collectief en/of in company alleen voor eigen medewerkers worden georganiseerd en voor kortdurende (4 dagen of minder) opleidingen, cursussen en seminars, geldt dat deze voor 100% worden vergoed in geld en in verlof en dat er geen terugbetalingsregeling op van toepassing is.</p> <p>Vergoeding noodzakelijke reiskosten volgens dienstrestarief.</p> <p>Er is een budget beschikbaar van 2% van de loonsom.</p> | <p>100% vergoeding: opleidingen die vereist worden door de organisatie in het kader van strategische ontwikkelingen, dan wel vereist zijn in verband met onmisbare vakinhoudelijke kennis voor het functioneren van medewerk(st)ers.</p> <p><u>75% vergoeding</u>: opleidingen volgens CAR/UWO artikel 17 met een gemeentelijk belang.</p> <p><u>50% vergoeding</u>: opleidingen die op verzoek van een medewerk(st)er worden aangevraagd met slechts een beperkt gemeentelijk belang.</p> <p><u>25% vergoeding</u>: opleidingen die op verzoek van een medewerk(st)er zonder gemeentelijk belang, maar die voor de motivatie van de medewerker van belang zijn</p> <p>Vergoeding is niet gekoppeld aan de omvang van het dienstverband. Ook wordt verlof indien de opleiding/cursus onder werktijd wordt gevolgd (hooguit gemiddeld 7,2 uren per week in een jaar). Wordt de opleiding niet in diensttijd gevolgd, kan verlof worden verleend naar rato van de parttime factor. Het verlof is gerelateerd aan dat van de fulltime medewerker. Voor de fulltimer geldt ten minste gemiddeld 3,6 uur per 4 weken tot maximaal gemiddeld 3,6 uur per week. Indien een studie niet volledig wordt vergoed, wordt het studieverlof naar verhouding procentueel aangepast.</p> <p>Er is een budget beschikbaar van 1,8% van de loonsom.</p> | <p>Reeds verleende studiefaciliteiten bij oude werkgever worden overgenomen door WODW.</p> | <p>Er wordt een budget beschikbaar gesteld van 2% van de loonsom.</p> <p>Er worden nadere regels opgesteld voor ontwikkelings- en opleidingsbeleid/studiefaciliteiten voor nieuwe werkgever.</p> | <p>Budget BGO</p> <p>Opleidingsplan BOR</p> | <p>Werkgever is bereid om de komende jaren te bekijken of het wenselijk/mogelijk is om een deel van dit budget beschikbaar te stellen voor nader uit te werken individueel inzetbaarheidsbeleid (idi-beleid)</p> |
| 15 | Funciewaardering en Beloning | <p>De functies zijn gewaardeerd via HR-21. Er is een aanloop- en een functierang. Er is binnen het GO een akkoord over de afschaffing van de uitlooprang (onder voorwaarden).</p> | <p>Funcities zijn vanaf 1-1-2017 gewaardeerd met HR21. Er is een aanloop en een functieschaal. Er is geen uitloopschaal.</p> | <p>Garantie voor medewerkers die in de uitlooprang zitten. Bij een hogere functieschaal in de toekomst wordt de uitlooprang geïncorporeerd.</p> | <p>De functies zijn gewaardeerd via HR-21. Er is een aanloop- en een functierang.</p> | <p>Systeemkeuze BOR</p> <p>Conversietabel en procedureregeling BGO</p> | <p>Geen bespreekpunt. HR21 is reeds ingevoerd. Conversietabel en procedureregeling worden nog in BGO besproken</p> |
| 16 | Financiële vergoedingsregeling Ambtsjubileum | <p>Naast de bepalingen van de CAR/UWO wordt aan een werknemer een gratificatie toegekend bij: 12½ jaar overheid: 455,- bruto 12½ jaar gemeente: 455,- netto 25 jaar overheid: 685,- netto 40 jaar overheid: 1.135,- netto</p> <p>De ambtenaar die voor het behalen van zijn 25 of 40-jarig overheidsjubileum de dienst verlaat wegens FPU of pensioen en meer dan 20 resp. 35 dienstjaren heeft, ontvangt het proportionele deel van deze gratificatie.</p> <p>De regeling is geldig t/m 31-12-2020. Uitsluitend voor personeelsleden die op 31-12-2015 al in dienst waren.</p> | <p>Naast de bepalingen van de CAR/UWO wordt aan een werknemer die 12 ½ jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld een gratificatie toegekend van 25% van het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage. Wordt bruto uitbetaald.</p> <p>Bij een 25-jarig jubileum wordt 70% (ipv 50% die in de CAR-UWO staat) van het salaris, vermeerderd met de vakantietoelage uitbetaald.</p> <p>De regeling is geldig t/m 31-12-2020. Uitsluitend voor personeelsleden die op 31-12-2015 al in dienst waren.</p> | <p>Voor medewerkers die op basis van (inmiddels vervallen) lokale regeling recht hebben op aanvullende gratificaties bij ambts- of diensttijdjubilaea geldt het landelijke en in de gemeenten Duiven en Westervoort afgesproken overgangsrecht.</p> <p>De regeling is geldig t/m 31-12-2020. Uitsluitend voor personeelsleden die op 31-12-2015 al in dienst waren bij de gemeente Duiven of Westervoort..</p> | <p>Op basis van landelijke cao afspraken zijn vanaf 1 januari 2016 geen aanvullende lokale gratificaties bij ambts- of diensttijdjubilaea meer toegestaan. Er is landelijk overgangsrecht vastgesteld t/m 2020, Uitsluitend voor personeelsleden die op 31-12-2015 al in dienst waren bij de gemeente Duiven of Westervoort..</p> | <p>BGO</p> | <p>Afgedaan in technisch beraad van 6 oktober 2017.</p> |
| 17 | Overwerk | <p>Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016</p> | <p>Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016</p> | | <p>Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016</p> | <p>BGO</p> | |

| | Onderwerp | Duiven | Westervoort | Opnemen in sociaal statuut | 1Stroom | BOR/BGO | Opmerking |
|----|--|--|--|----------------------------|---|---------|---|
| 18 | Hypotheekregeling | Bestaande hypotheek blijven bestaan. Er worden geen nieuwe hypothecaire leningen meer verstrekt. | Bestaande hypotheek blijven bestaan. Er worden geen nieuwe hypothecaire leningen meer verstrekt. | | Bestaande hypotheek blijven bestaan bij oude gemeente. | BGO | BOR/BGO gaan akkoord met voorstel. Gelet op recente uitspraken van de fiscus kost deze regeling de werkgever meer dan € 20.000,- per jaar. |
| 19 | Verzekering | Collectiviteitskorting bij verzekeringen van Centraal Beheer. Collectieve inkomensverzekering arbeidsongeschiktheid bij Delta Loyd, premie voor werknemer Collectiviteitskorting bij ziektekostenverzekeraars. Collectieve ongevallenverzekering bij March, premie 50% werkgever-50% werknemer. | Collectiviteitskorting bij verzekeringen van Centraal Beheer. Collectieve inkomensverzekering arbeidsongeschiktheid bij Delta Loyd, premie voor werknemer Collectiviteitskorting bij ziektekostenverzekeraars. | | Collectiviteitskorting bij verzekeringen van Centraal Beheer. Collectieve inkomensverzekering arbeidsongeschiktheid bij Loyalis, premie voor werknemer Collectiviteitskorting bij ziektekostenverzekeraars. Collectieve ongevallenverzekering bij March, premie 50% werkgever-50% werknemer. | BGO | BOR/BGO gaan akkoord met voorstel. |
| 20 | Reiskosten Dienstreizen | Kilometervergoeding € 0,28 netto (€ 0,19 netto + € 0,09 tlv vrije ruimte WKR). Openbaar vervoer 2e klasse wordt voor 100% vergoed. Aanbevolen is gebruik van de aanwezige NS-business kaarten. Deze gelden voor de 1e klasse. Noodzakelijke kosten voor parkeren en veergelden worden vergoed. | Kilometervergoeding € 0,19 netto + € 0,18 bruto. Openbaar vervoer wordt vergoed op basis van 2e klasse tarief. Bij gebruik van de NS-business card wordt 1e klasse vergoed. Noodzakelijke kosten voor parkeren en veergelden worden vergoed. | | Uniforme regeling maken, voorstel is regeling Duiven. | BGO | BOR/BGO gaan akkoord met voorstel. |
| 21 | Aanvullende vergoeding dienstreizen | Door het college specifiek aangewezen medewerkers die de auto ten behoeve van de dienst beschikbaar moeten hebben ontvangen een aanvullende vergoeding van € 113,45 per jaar. | Vanuit bedrijfsvoeringsoptiek krijgt een aantal specifiek aangewezen functies een vergoeding van € 0,37 netto. | | Medewerker die op basis van een aanwijzing nagenoeg dagelijks het motorvoertuig nodig heeft, wordt een hogere kilometervergoeding toegekend van € 0,37 netto. | BGO | Er moet nog nader worden bepaald welke medewerkers of functies hiervoor in aanmerking komen. |
| 22 | Verblijfskosten | Lunch/avondopenstelling 11,50 Diner 21,80 Logies 89,65 Ontbijt 8,80 Kleine uitgaven overdag 4,40 Kleine uitgaven 's avonds 11,00 | Lunch 8,55 Diner 21,46 Logies 89,15 Ontbijt 8,80 Kleine uitgaven overdag 4,15 Kleine uitgaven 's avonds 8,33 | | Regeling Duiven | BGO | BOR/BGO gaan akkoord met voorstel. |
| 23 | Reiskosten woon-werkverkeer | Medewerkers van de gemeente Duiven kunnen een vergoeding woon-werkverkeer krijgen tussen 15 en 25 kilometer enkele reis van € 0,09 per kilometer. | Formeel kent de gemeente Westervoort geen regeling reiskosten woon-werkverkeer. <i>De oude rijksregeling (met franchise) geldt nog voor enkele medewerkers (uitsterf constructie).</i> Daarnaast hebben enkele medewerkers bij de onderhandelingen over hun arbeidsvoorwaarden een vergoeding bedongen in gevallen waarin er niet voldoende salarisruimte was. | | Geen regeling woon-werkverkeer | BGO | Afschaffing van de Duivense regeling levert een budget op van € 10.000,- Bedrag is beschikbaar voor idi-beleid. |

| | Onderwerp | Duiven | Westervoort | Opnemen in sociaal statuut | 1Stroom | BOR/BGO | Opmerking |
|---------|---------------------------------------|--|---|---|--|---------|---|
| 24 | Salarisband | De salarisband bevat een aanloop- een functie- en een uitloopschaal; een aanloopschaal is de naastlagere salarisschaal en de uitloopschaal is de naasthogere salarisschaal. Tussenschalen 10A en 11A Er is binnen het GO een akkoord over de afschaffing van de uitlooprang (onder voorwaarden). | De salarisband bevat een aanloop- en een functieschaal; een aanloopschaal is ten opzichte van de functionele schaal de naastlagere salarisschaal. Tussenschalen 10A en 11A Er is geen uitloopschaal | Garantie dat de medewerker het voor hem geldende salaris en zijn salarisaanspraken behoudt. Garantie voor medewerkers die in de uitlooprang zitten. Bij een hogere functieschaal in de toekomst wordt de uitlooprang geïncorporeerd. | Salarisband van aanloop- en functieschaal. Tussenschalen 10a en 11a blijven behouden. Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld.. | BGO | Aan de afschaffing van de uitlooprang van Duiven is de totstandkoming van een generatiepact (binnen een voor de werkgever acceptabel financieel kader) gekoppeld. |
| 24 a | Bevordering naar functieschaal | Opgenomen in de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Duiven: Bevordering van de aanloopschaal naar de functieschaal wordt beoordeeld nadat de ambtenaar minimaal één jaar en uiterlijk drie jaar de functie heeft vervuld. Om bevorderd te worden moet de medewerker volledig voldoen aan de functie-eisen en door middel van een personeelsbeoordeling (score ruim voldoende/goed bij resultaten en competenties) moet zijn vastgesteld dat hij de functie op voldoende goede wijze vervult; Bij een wijziging van de functie of bij benoeming in een andere functie, waaraan een hogere functieschaal verbonden is, vindt, indien nog niet volledig wordt voldaan aan de voor een juiste functievervulling gestelde eisen, in principe inschaling in de aanloopschaal plaats. Bevorderingen vinden in de regel plaats per 1 januari van een kalenderjaar. | Opgenomen in de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Westervoort: Bij inpassing in de aanloopschaal vindt tenminste één jaar later een beoordeling plaats, waarbij gekeken wordt of de medewerker wel voldoet en vanaf dat moment geplaatst kan worden in de functieschaal. De beoordeling moet daarbij uitkomen op minimaal voldoende/goed. Als de medewerker dan nog niet (volledig) voldoet aan de eisen om te worden geplaatst in de functieschaal, blijft hij/zij ingepast in de aanloopschaal net zo lang totdat hij/zij wel voldoet aan de gestelde functie-eisen en dit in een beoordeling is vastgelegd. | | Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld.. | BGO | Planning 1 april 2018 |

| | Onderwerp | Duiven | Westervoort | Opnemen in sociaal statuut | 1Stroom | BOR/BGO | Opmerking |
|---------|--------------------------------|--|---------------------|----------------------------|---|---------|-----------------------|
| 24 b | Bevordering naar uitloopschaal | <p>In de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Duiven is het volgende opgenomen tav de uitlooprang:</p> <p>Beleid van de gemeente Duiven m.b.t. de uitloopschaal:</p> <p>1. Bevordering van de functieschaal naar de uitloopschaal is mogelijk als tenminste wordt voldaan aan de volgende criteria:</p> <p>a) de ambtenaar heeft op de datum van bevordering de 50-jarige leeftijd bereikt, én;</p> <p>b) de ambtenaar wordt naar het maximum van de functieschaal gesalarieerd én;</p> <p>c) blijkt een personeelsbeoordeling functioneert de ambtenaar voldoende goed (score ruim voldoende/goed bij resultaten en competenties);</p> <p>d) òf in geval van uitzonderlijk goed functioneren (score C opvallend goed bij resultaten en competenties) kan aan een ambtenaar, indien hij 3 jaar naar het maximum van de functieschaal is gesalarieerd, vervroegd de uitloopschaal worden toegekend.</p> <p>2. Vooruitlopend op een nieuwe bezoldigingsregeling die voortvloeit uit de vernieuwing van het personeelsbeleid, wordt lid 1 niet toegepast voor ambtenaren die als gevolg van de organisatieontwikkeling "Duiven op weg naar 2015" een functie gaan vervullen met een hogere functieschaal dan hun huidige functieschaal. Lid 1 wordt evenmin toegepast voor medewerkers die na de kanteling per 13 mei 2013 een functie met een hogere functieschaal zijn gaan vervullen, alsmede niet voor medewerkers die na 18 juni 2012 in dienst getreden zijn bij de gemeente Duiven.</p> <p>Er is binnen het GO overeenstemming (onder voorwaarden) over de afschaffing van de uitlooprang per 1-1-2017.</p> | Niet van toepassing | | <p>Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld.. Geen uitloopschaal</p> <p>In kader van overgangsrecht blijft de uitlooprang voor Duivense medewerkers t/m schaal 5 gegarandeerd vanaf de 50 jarige leeftijd, mits zij ook voldoen aan de overige voorwaarden (op het maximum van de functieschaal zitten, voldoende goed functioneren, en niet na juni 2012 in een hogere functierang zijn gekomen). Deze rechten gelden niet voor medewerkers die na 16 september 2016 in dienst komen van de Gemeente Duiven of 1Stroom.</p> <p>Bij de gemaakte afspraken over de afschaffing van de uitlooprang hebben we ook gesproken over het van toepassing verklaren van de uitlooprang voor medewerkers van Westervoort t/m schaal 5. Voorwaarde is wel dat deze medewerkers al in dienst van de gemeente Westervoort waren op 16 september 2016 (datum akkoord Duiven) en ook aan de overige voorwaarden van de Duivense regeling voldoen (op max. van de functierang zitten, voldoende goed functioneren en 50 jaar of ouder zijn.</p> | BGO | Planning 1 april 2018 |

| | Onderwerp | Duiven | Westervoort | Opnemen in sociaal statuut | 1Stroom | BOR/BGO | Opmerking |
|---------|-----------------------------------|---|---|----------------------------|---|---------|-----------------------|
| 24 c | Salarisinpassing bij bevordering | Indien de ambtenaar bij een bevordering nog niet het maximum in de eigen salarisschaal heeft bereikt, vindt overzetting plaats in de nieuwe schaal vanuit de eigen salarisschaal vermeerderd met de reguliere periodieke verhoging die de ambtenaar per 1 januari zou zijn toegekend. Inschaling vindt dan plaats in het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal. Indien de ambtenaar bij een bevordering op het maximum is ingeschaald in de eigen salarisschaal, vindt inschaling plaats in de nieuwe salarisschaal op het naasthogere bedrag vermeerderd met één extra periodieke verhoging. | Artikel 3:6 van de CAR regelt de inpassing in een hogere (functie)schaal. Het beleid in Westervoort bij inpassing in een hogere schaal is om de 75%-regel toe te passen zoals die voor 1-1-2016 bestond. Inpassing vindt plaats in de naast hogere periodiek, mits de medewerk(st)er er tenminste 75% van een reguliere periodiek in de oude schaal op vooruit gaat. Is dat niet het geval dan volgt inpassing in de daarop volgende periodiek (met als maximum inpassing in de hoogste anciënniteit van de nieuwe schaal). | | Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld. | BGO | Planning 1 april 2018 |
| 25 | Ingangsdatum periodieke verhoging | 1 januari | 1 januari | | 1 januari | BGO | Geen bespreekpunt. |
| 26 | Extra periodieke verhogingen | Geregeld in art. 3:4 CAR-UWO. Aanvullende criteria (nog) niet vastgelegd in de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Duiven. | Geregeld in art. 3:4 CAR-UWO. In de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Westervoort geldt mbt de extra periodiek de voorwaarde dat de medewerker bovengemiddeld heeft gepresteerd voor minstens een periode van twee jaar, blijkend uit één of meer beoordelingen. | | Beleidsnotitie inpassen en Belonen wordt nog opgesteld. | BGO | Planning 1 april 2018 |

| | Onderwerp | Duiven | Westervoort | Opnemen in sociaal statuut | 1Stroom | BOR/BGO | Opmerking |
|----|------------------------------|--|---|----------------------------|---|---------|-----------------------|
| 27 | Incidentele extra beloningen | <p>Gratificatie.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indien een ambtenaar een uitstekende individuele prestatie heeft geleverd, kan hem, naast een schriftelijke tevredenheidsbetuiging, een gratificatie worden toegekend. 2. De gratificatie voor een prestatie, zoals genoemd in lid 1, bedraagt minimaal € 50, - tot maximaal € 250, - netto ineens, en kan worden toegekend door bijstorting op het salaris of in een andere gepaste vorm van gelijke waarde, bijvoorbeeld een cadeau-, diner-, of theaterbon. 3. De gratificatie zoals genoemd in lid 1 wordt, op voorstel van de afdelingsleiding en door tussenkomst van het Kernteam, toegekend door de gemeentesecretaris. 4. Indien de ambtenaar in een kalenderjaar over een langere duur (langer dan zes maanden) een bijzondere prestatie heeft geleverd, kan hem een gratificatie worden toegekend, indien hem niet op andere wijze (extra periodieke verhoging, waarnemingsvergoeding e.d.) een extra beloning is toegekend. 5. De gratificatie voor een prestatie, zoals genoemd in lid 4, bedraagt, afhankelijk van de mate en duur, een eenmalige beloning ter grootte van een kwart- dan wel van een half bruto-maandsalaris. 6. De gratificatie zoals genoemd in lid 4 wordt, op voorstel van de afdelingsleiding en door tussenkomst van Kernteam, toegekend door het college van burgemeester en wethouders. 7. De bovengenoemde gratificaties kunnen ook worden toegekend aan een groep ambtenaren, die als team een uitstekende collectieve prestatie heeft geleverd. 8. De toegekende gratificaties zoals genoemd in lid 1, 4 en 7 worden, om fiscale redenen, verwerkt in de salarisberekening van de ambtenaar. | <p>Onderscheid in twee categorieën:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eenmalig belonen voor buitengewoon presteren 'boter bij de vis' Een afdelingsmanager kan binnen zijn/haar budget beloningsdifferentiatie de medewerker of een groep medewerkers eenmalig een netto bedrag toekennen met een waarde van maximaal € 250,- netto ineens door bijstorting op het salaris of in een andere gepaste vorm van gelijke waarde, bijvoorbeeld een cadeaubon. 2. Prestatiebeloning De gratificatie bedraagt een kwart of een half bruto maandsalaris. De gratificatie is gekoppeld aan het schaalbedrag van een full-time functie. Er moet sprake zijn van een incidentele prestatie. Dat kan op basis van prestatiekenmerken als kwantiteit, kwaliteit en flexibiliteit of het in bijzondere omstandigheden leveren van een extra inspanning/prestatie of het tonen van gedrag boven dat wat verwacht mag worden. Na afstemming in het MT stelt de directeur de beloning vast. | | Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld. | BGO | Planning 1 april 2018 |

| | Onderwerp | Duiven | Westervoort | Opnemen in sociaal statuut | 1Stroom | BOR/BGO | Opmerking |
|----|------------------------------|---|--|----------------------------|---|---------|--|
| 28 | Functioneringstoelage | <p>Op grond van artikel 3.8 CAR. Maximaal 10% van het salaris</p> <p>In de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Duiven is het volgende opgenomen:</p> <p>Omdat de functioneringstoelage is gekoppeld aan de functie én het functioneren daarin vervalt deze toelage (wordt geïncorporeerd) bij de overgang naar de functierang of uitlooprang of toekenning van een hogere functie in de toekomst (eventueel als gevolg van herwaardering).</p> | <p>Op grond van artikel 3.8 CAR. Maximaal 10% van het salaris</p> <p>In de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Westervoort is het volgende opgenomen:</p> <p>Aan de toekenning van een functioneringstoelage wordt de voorwaarde verbonden dat een medewerk(st)er een (of meer) goede personeelsbeoordeling heeft gehad waaruit blijkt dat hij/zij goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd over een tijdvak van minstens twee jaar. Het toekennen wordt gebaseerd op één of meer beoordelingen gedurende die periode.</p> <p>Na afstemming in het MT stelt de directeur de functioneringstoelage vast.</p> | | Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld. | BGO | Planning 1 april 2018 |
| 29 | Arbeidsmarkttoelage | <p>Car-owo bepaling: maximaal voor een periode van 3 jaar en maximaal 10% van het salaris.</p> <p>Opgenomen in Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Duiven:</p> <p>De arbeidsmarkttoelage vervalt (wordt geïncorporeerd) in ieder geval bij een toekomstige hogere schaalinpassing.</p> | <p>Car-owo bepaling: maximaal voor een periode van 3 jaar en maximaal 10% van het salaris.</p> <p>Opgenomen in Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Westervoort:</p> <p>Bij moeilijk vervulbare vacatures wordt per situatie bepaald hoe hoog de toelage is en voor hoe lang deze wordt verstrekt. Dit wordt overgelaten aan de onderhandeling.</p> <p>De arbeidsmarkttoelage wordt één maal per jaar uitgekeerd.</p> | | Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld. | BGO | Planning 1 april 2018 |
| 30 | Toelage onregelmatige dienst | <p>Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016.</p> <p>In een aantal situaties ontvangen medewerkers een vast percentage op basis van ervaringscijfers.</p> | <p>Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016.</p> <p>In een aantal situaties ontvangen medewerkers een vast percentage/vast bedrag op basis van ervaringscijfers</p> | | <p>Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016.</p> <p>Er zal bekeken worden of het wenselijk/toegestaan is om in een aantal situaties medewerkers een vast percentage toe te kennen op basis van ervaringscijfers.</p> | BGO | |
| 31 | Beschikbaarheidsvergoeding | <p>Uniform geregeld in CAR-UWO. Lokale regelingen vergelijken op o.a. verschijningsplicht en opkomsttijd.</p> | <p>Vergoeding is uniform geregeld. Westervoort heeft twee regelingen: Regeling piketdienst en piketregeling ikv crisisbeheersing.</p> | | Wordt een nieuwe uniforme regeling gemaakt.. | BOR | Planning is 4 ^e kwartaal 2017 Regeling wordt besproken in de BOR |
| 32 | Inconvenientenregeling | Lokale regeling aanwezig voor medewerkers buitendienst. | Geen inconvenientenregeling | | Geen inconvenientenregeling. Garantieregeling voor medewerkers die hem al hadden (uitsterfconstructie). | BGO | |
| 33 | TOR | Geen mensen met een vaste TOR. Alles afgekocht. | Geen mensen met een vaste TOR. Alles afgekocht. | | | BGO | Geen bespreekpunt. |
| 34 | Koffiegeld | Er wordt geen koffiegeld ingehouden | Er wordt €2,27 per maand koffiegeld ingehouden | | Geen koffiegeld inhouden | BGO | Geen bespreekpunt. |

| | Onderwerp | Duiven | Westervoort | Opnemen in sociaal statuut | 1Stroom | BOR/BGO | Opmerking |
|------|---|---|--|----------------------------|---|---------|---|
| 35 | Gesprekkencyclus | -Planningsgesprek - Voortgangsgesprek - Beoordelingsgesprek Per jaar | Minimaal één gesprek per jaar. In de meeste gevallen is dat een functioneringsgesprek. Resultaatgericht werken, een gesprekscyclus is in de maak (besluitvormingsfase). | | Er wordt een nieuwe regeling gemaakt | BOR | Planning gereed in 2017 |
| 36 | Arbo & Verzuim | Verzuimbeleid Eigen Regie Contract met Arbo-unie | Verzuimbeleid Eigen Regie Contract met Arbo-unie | | Verzuimbeleid Eigen Regie Contract met Arbo-unie | BOR | Planning gereed zo spoedig mogelijk in 2018 Aanbesteding loopt. Afronding vóór 1-1-2018 |
| 36 a | Arbo voorziening | Beeldschermbril Tegemoetkoming in de kosten bedraagt maximaal € 235,- per twee jaar. | Beeldschermbril. Tegemoetkoming van de gemaakte kosten bedraagt max. € 199 per bril | | Beeldschermbril Tegemoetkoming in de kosten bedraagt maximaal € 100,- per twee jaar. | BOR | |
| 36 b | Vitaliteitsbeleid | | Bedrijfsfruit van november t/m maart. | | Geen bedrijfsfruit | BGO/BOR | Afschaffing van het Westervoortse bedrijfsfruit levert een budget op van € 3.250,- Bedrag is beschikbaar voor idi-beleid. |
| 37 | Integriteitsbeleid | Klokkenluidersregeling Eed/belofte Reglement internetgebruik Gedragscode Integriteitskaart Verklaring omtrent gedrag alleen voor kwetsbare functies. Kosten VOG worden door werkgever vergoed. | Klokkenluidersregeling Eed/belofte Reglement internetgebruik Bij indiensttreding moeten alle medewerkers Verklaring Omtrent Gedrag indienen. Kosten VOG worden door werkgever vergoed. | | Nieuw integriteitsbeleid vaststellen met zelfde strekking/regels etc. in overleg met (B)OR VOG vragen voor alle medewerkers die nieuw in dienst treden na 1-1-2018. Kosten VOG door werkgever vergoeden. | BOR | Planning gereed in maart 2018 |
| 38 | Behandeling klachten | Klachtenregeling aanwezig | Klachtenregeling aanwezig | | Klachtenregeling voor GR maken Aansluiten bij 1 van beide | BOR | Planning gereed in 2017 |
| 39 | Regeling bezwaarschriften | Regeling aanwezig | Regeling aanwezig | | Er komt een nieuwe regeling voor 1Stroom en een nieuwe samenstelling van de commissie. | BOR | Planning gereed in 2017 |
| 40 | Vergoeding /beschikbaarheid telefoon/smartphone | Geen vergoedingen. Mobiële telefoon of smartphone wordt beschikbaar gesteld indien nodig geacht. Leidinggevende bepaalt. Bij een smartphone wordt een gebruiksovereenkomst getekend met algemene bepalingen. In Nederland geen kostenbeperking. Gebruik in het buitenland wordt in rekening gebracht. | Geen vergoedingen. Mobiële telefoon of smartphone wordt beschikbaar gesteld indien nodig geacht. Leidinggevende bepaalt. Bij een smartphone wordt een gebruiksovereenkomst getekend met algemene bepalingen. In Nederland wel kostenbeperking. Gebruik in het buitenland wordt in rekening gebracht. | | Uniform regelen voor de GR. | BOR | |
| 41 | Vergoeding beschikbaarheid Ipads | Geen vergoedingen iPad wordt beschikbaar gesteld indien nodig geacht. Leidinggevende bepaalt. Er is een gebruiksovereenkomst met algemene bepalingen. | Geen vergoedingen iPad wordt beschikbaar gesteld indien nodig geacht. Leidinggevende bepaalt. Er is een gebruiksovereenkomst met algemene bepalingen. | | Uniform regelen voor de GR. | BOR | |
| 42 | Regeling thuiswerken | Op vrijwillige basis. Richtlijnen aanwezig | Op vrijwillige basis. Geen regeling aanwezig. | | Uniforme afspraken over maken | BOR | |
| 43 | IDI-budget | | | | Iedere medewerker krijgt een vrij besteedbaar budget voor individuele duurzame inzetbaarheid van € 100,- netto. (naar rato) | | Werkgever is bereid het budget te verhogen van € 40,- naar € 100,- per medewerker, als daarmee definitieve overeenstemming wordt bereikt over het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Individueel duurzaam inzetbaarheidsbeleid (idi-beleid) zal in 2018 verder vorm worden gegeven. De komende jaren zal bekeken worden of uit andere arbeidsvoorwaarden gelden kunnen overgeheveld om dit bedrag te laten groeien. BGO/BOR zullen de besteding van het bedrag monitoren via een enquête. |
| 44 | Generatiepact | Geen regeling | Geen regeling | | Regeling in voorbereiding Akkoord bereikt over de Uitgangspunten | BGO | Zie |