

Nr	ARTIKEL/REGELING	GEMEENTE NEERIJNEN	GEMEENTE LINGEWAAL	GEMEENTE GELDERMALSEN	ARBEIDSVOORWAARDEN WEST BETUWE
	Hoofdstuk 3 Salaris en vergoedingsregelingen				
1	Bezoldiging				
1a	Begrip bezoldiging	Conform artikel 1.1 CAR-UWO	Conform artikel 1.1 CAR-UWO	Conform artikel 1.1 CAR-UWO	Conform artikel 1.1 CAR-UWO
1b	Inschaling bij aanstelling/overplaatsing	Bij aanstelling van een medewerker in zijn functie ontvangt hij zijn salaris volgens de functieschaal (salarisschaal volgens functiewaardering) als hij aan de eisen van de functie voldoet. Indien de medewerker niet aan de eisen van de functie voldoet kan hij in een aanloopschaal worden geplaatst totdat hij wel aan de eisen van de functie voldoet. Bij aanstelling van de medewerker in zijn functie wordt de medewerker in principe ingeschaald in de periodiek die overeenkomt met zijn ervaringsjaren, tenzij er naar het oordeel van het daartoe bevoegd gezag gronden zijn om hiervan af te wijken. Een grond kan zijn: de aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de nieuwe dienstbetrekking bij de gemeente Neerijnen.	Bij aanstelling van een medewerker in zijn functie ontvangt hij zijn salaris volgens de functieschaal (salarisschaal volgens functiewaardering) als hij aan de eisen van de functie voldoet. Indien de medewerker niet aan de eisen van de functie voldoet kan hij in een aanloopschaal worden geplaatst totdat hij wel aan de eisen van de functie voldoet. Bij aanstelling van de medewerker in zijn functie wordt de medewerker in principe ingeschaald in de periodiek die overeenkomt met zijn ervaringsjaren, tenzij er naar het oordeel van het daartoe bevoegd gezag gronden zijn om hiervan af te wijken. Een grond kan zijn: de aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de nieuwe dienstbetrekking bij de gemeente Lingewaal.	Bij aanstelling van een medewerker in zijn functie ontvangt hij zijn salaris volgens de functieschaal (salarisschaal volgens functiewaardering) als hij aan de eisen van de functie voldoet. Indien de medewerker niet aan de eisen van de functie voldoet kan hij in een aanloopschaal worden geplaatst totdat hij wel aan de eisen van de functie voldoet. Bij aanstelling van de medewerker in zijn functie wordt de medewerker in principe ingeschaald in de periodiek die overeenkomt met zijn ervaringsjaren, tenzij er naar het oordeel van het daartoe bevoegd gezag gronden zijn om hiervan af te wijken. Een grond kan zijn: de aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de nieuwe dienstbetrekking bij de gemeente Geldermalsen.	Bij aanstelling van een medewerker in zijn functie ontvangt hij zijn salaris volgens de functieschaal (salarisschaal volgens functiewaardering) als hij aan de eisen van de functie voldoet. Indien de medewerker niet aan de eisen van de functie voldoet kan hij in een aanloopschaal worden geplaatst totdat hij wel aan de eisen van de functie voldoet. Bij aanstelling van de medewerker in zijn functie wordt de medewerker in principe ingeschaald in de periodiek die overeenkomt met zijn ervaringsjaren, tenzij er naar het oordeel van het daartoe bevoegd gezag gronden zijn om hiervan af te wijken. Een grond kan zijn: de aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de nieuwe dienstbetrekking bij de gemeente West Betuwe.
1c	Inschaling bij bevordering naar een hogere schaal	Wanneer een medewerker wordt bevorderd naar een hogere schaal, vindt bevordering plaats naar het naast hoger gelegen bedrag van de nieuwe schaal. Als de bevordering minder dan 75% van het bedrag van een gemiddelde periodiek in de oude schaal oplevert, vindt bevordering plaats naar het daarna naast hoger gelegen bedrag	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.6.0.1 3:6:0:1 Salaris bij bevordering naar hogere schaal Artikel 3:6 van de CAR regelt de inpassing in een hogere (functie)schaal. De CAR geeft aan dat lokale afspraken over de wijze waarop de inpassing van de hogere schaal kunnen worden gehandhaafd. In Lingewaal geldt het volgende. 1. Wanneer de ambtenaar wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris wordt: a. voor de ambtenaar, als bedoeld in artikel 3:1, derde lid onder a van de CAR, het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de ambtenaar in zijn oude schaal zou hebben genoten. b. voor de ambtenaar, als bedoeld in artikel 3:1, derde lid onder b van de CAR, het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die schaal, waarmee gerealiseerd wordt dat het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris van de ambtenaar tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de ambtenaar laatstelijk genoot en het naast hogere bedrag in die oude schaal, dan wel het naast lagere bedrag in de oude schaal, indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal. c. bij de vaststelling van het bedrag zoals genoemd in lid b van dit artikel wordt de uitlopperperiodiek(en) zoals deze is (zijn) toegekend op grond van artikel 3:7:0:1 van dit lokaal beloningsbeleid. 2. Voor zover nodig zal, in afwijking van het eerste lid onder a, de vooruitgang in salaris ten gevolge van de indeling in de schaal met een hoger maximumsalaris nimmer minder bedragen dan het geval zou zijn bij verhoging ingevolge artikel 3:7:0:1 van dit lokaal beloningsbeleid in de schaal waarin de ambtenaar wordt ingedeeld.	Wanneer een medewerker wordt bevorderd naar een hogere schaal, vindt bevordering plaats naar het naast hoger gelegen bedrag van de nieuwe schaal. Als de bevordering minder dan 75% van het bedrag van een gemiddelde periodiek in de oude schaal oplevert, vindt bevordering plaats naar het daarna naast hoger gelegen bedrag.	Wanneer een medewerker wordt bevorderd naar een hogere schaal, vindt bevordering plaats naar het naast hoger gelegen bedrag van de nieuwe schaal. Als de bevordering minder dan 75% van het bedrag van een gemiddelde periodiek in de oude schaal oplevert, vindt bevordering plaats naar het daarna naast hoger gelegen bedrag.

Bijlage 1 Sociaal plan West Betuwe arbeidsvoorwaardenoverzicht 19-12-2017

Nr	ARTIKEL/REGELING	GEMEENTE NEERIJNEN	GEMEENTE LINGEWAAL	GEMEENTE GELDERMALSEN	ARBEIDSVORWAARDEN WEST BETUWE
1d	Periodieke verhoging	Ingangsdatum van periodieke verhoging is altijd <u>1 januari</u> .	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.4.0.1 3:4:0:1 Periodiekdatum Artikel 3:4 van de CAR regelt de salarisverhogingen. Op basis van de CAR artikel 3:4 lid 4 is het mogelijk een vaste periodieke verhogingsdatum te behouden. Voor Lingewaal geldt het volgende. 1. Het salaris van de ambtenaar die voldoende functioneert (score 3 gemiddeld), wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag. 2. De periodieke verhogingen worden toegekend aan de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal op <u>1 januari</u> volgend op het jaar van zijn aanstelling en nadien telkens na een jaar. 3. Het tijdstip waarop ingevolge het vorige lid voor de eerste maal een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van burgemeester en wethouders aanleiding bestaat.	Voor medewerkers die in dienst treden geldt als eerste periodiekdatum de eerste dag van de maand nadat er een jaar is verstreken sinds de aanstelling. De volgende periodiekdatum is vervolgens steeds na 1 jaar. Medewerkers in dienst op 31-12-2015 houden oude periodiekdatum = 1 januari) Verder: artikel 3.4 Car Uwo	Voor medewerkers die in dienst treden anders dan door plaatsing, geldt als eerste periodiekdatum de eerste dag van de maand nadat er een jaar is verstreken sinds de aanstelling. De volgende periodiekdatum is vervolgens steeds na 1 jaar. Verder: artikel 3.4 Car Uwo <i>Voor de medewerkers uit de gemeente Geldermalsen, gemeente Lingewaal en gemeente Neerijnen is een overgangsrecht bepaald (zie sociaal plan WB artikel 4.6, 1^e bullet).</i>
1e	Extra salarisverhoging	Artikel 3.4 van de Car Uwo	Artikel 3.4 van de Car Uwo	Artikel 3.4 van de Car Uwo	Artikel 3.4 van de Car Uwo
1f	Niet verhogen van salaris	Kan worden onthouden bij onvoldoende functioneren	Periodiek bij minimaal score 3 bij beoordeling, bij lagere score geen periodiek.	Kan worden onthouden bij onvoldoende functioneren	Kan worden onthouden bij onvoldoende functioneren
1g	Aanloopschaal	Ja (schaal lager dan functionele schaal), CAR artikel 3.3 lid 2	Ja (schaal lager dan functionele schaal), CAR artikel 3.3 lid 2	Ja (schaal lager dan functionele schaal), CAR artikel 3.3 lid 2	Ja (schaal lager dan functionele schaal), CAR artikel 3.3 lid 2
1h	Uitloopschaal	Ja, maar wordt in praktijk niet toegepast (voorwaarde; achtereen 3x zeer goed beoordeling)	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.7.0.1 3:7:0:1 Uitloopschalen De CAR regelt geen uitloopschalen. Doorgroei naar een uitloopschaal is alleen mogelijk wanneer dit al lokaal is geregeld. Voor Lingewaal geldt het volgende. Bij het bereiken van het maximum van de functieschaal, handhaaft Lingewaal doorgroei naar de uitloopschaal. - De ambtenaar die vijf jaar het maximumsalaris heeft genoten van de salarisschaal zoals deze door middel van de functiewaardering voor hem is vastgesteld, vindt toekenning van de uitlopperperiodiek plaats op 1 januari. - Voorwaarde voor doorgroei naar en in de uitloopschaal is een beoordeling van score 3 gemiddeld. Vervolgens vindt om de drie jaar een periodieke verhoging plaats, waarbij voor de schalen 5 en 6 het maximum geldt van de naast hogere schaal. Voor de schalen 7 tot en met 13 geldt als maximum de één na laatste trede van de naast hogere schaal.	Nee	Nee: Geen uitloopschalen. <i>Voor de medewerkers uit de gemeente Lingewaal is een overgangsrecht bepaald (zie sociaal plan WB artikel 4.5).</i>
1i	Garantietoelage	Conform 3.15 van de Car	Conform 3.15 van de Car	Conform 3.15 van de Car	Conform 3.15 van de Car
1j	Salarisschaal/tussenschalen	Car Uwo, bijlage IIa (=incl. schaal 10A en 11a)	geen gebruik makend van tussenschalen.	Car Uwo, bijlage IIa (=incl. schaal 10A)	Volgt bij de BOR en conversietabel (BGO) bij nieuwe fuwa systeem.
1k	Functioneringstoelage	Conform artikel 3.8 CAR (maximaal 10% van het salaris voor maximaal 1 jaar, verlengen is mogelijk)	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.8.0.1 3:8:0:1 Functioneringstoelage Artikel 3:8 van de CAR geeft de mogelijkheid van een functioneringstoelage bij het bereiken van het maximum van de functieschaal. Deze toelage wordt voor maximaal één jaar toegekend en kan daarna telkens opnieuw toegekend worden. De toelage bedraagt maximaal 10% van het salaris.	Conform artikel 3.8 CAR (maximaal 10% van het salaris voor maximaal 1 jaar, verlengen is mogelijk)	Conform artikel 3.8 CAR (maximaal 10% van het salaris voor maximaal 1 jaar, verlengen is mogelijk)
1l	Waarnemingstoelage	Conform artikel 3:10 CAR	Conform artikel 3:10 CAR	Conform artikel 3:10 CAR	Conform artikel 3:10 CAR

Bijlage 1 Sociaal plan West Betuwe arbeidsvoorwaardenoverzicht 19-12-2017

Nr	ARTIKEL/REGELING	GEMEENTE NEERIJNEN	GEMEENTE LINGEWAAL	GEMEENTE GELDERMALSEN	ARBEIDSVOORWAARDEN WEST BETUWE
1m	Arbeidsmarkttoelage	Conform CAR 3.9 (10% van het salaris, vastgestelde periode met maximum van 3 jaar)	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.9.0.1 3:9:01 Arbeidsmarkttoelage Artikel 3:9 van de CAR regelt dat aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage voor een periode van maximaal 3 jaar kan worden toegekend. De CAR geeft als bandbreedte voor de arbeidsmarkttoelage maximaal 10%. Voor Lingewaal geldt het volgende. Aan de ambtenaar kan om redenen van werving of behoud een toelage worden toegekend: - Deze wordt toegekend voor een tijdvak dat tevoren is vastgesteld, met inachtneming van een maximum van drie jaar. - De hoogte van de toelage bedraagt maximaal twee periodieken boven het maximum van de functionele schaal van de ambtenaar. - De toelage eindigt op de vastgestelde vervaldatum. Wanneer de arbeidsmarktsituatie waarop de toelage is gebaseerd nog steeds bestaat, kan opnieuw een toelage aan de ambtenaar worden toegekend.	Conform CAR 3.9 (10% van het salaris, vastgestelde periode met maximum van 3 jaar)	Conform CAR 3.9 (maximaal 10% van het salaris, vastgestelde periode met maximum van 3 jaar)
1n	Wie krijgen het overwerk vergoed?	Overwerk vergoeding conform Car-Uwo, nieuwe werktijdenregeling, geen bijzondere categorieën	Car uwo 3.2.1 en artikel 19 werktijden regeling Lingewaal Artikel 19 Overwerk Van overwerk is sprake als er door de leidinggevende expliciet opdracht hiertoe is gegeven en de werktijden buiten het voor een medewerker vastgestelde werkpatroon vallen. De vergoeding bestaat uit compensatie in tijd en een bedrag dat voor die uren wordt berekend, zoals genoemd in artikel 3:2:1 van de CAR-UWO. Deze vergoeding geldt voor medewerkers die zijn ingeschaald tot salarisschaal 11	Overwerkvergoeding op grond van de CAR = voor medewerkers tot schaal 11. Incidentele uitzonderingen.	Overwerkvergoeding op grond van de CAR = voor medewerkers tot schaal 11
1o	Hoogte overwerkvergoeding	Car uwo	Werktijdenregeling Lingewaal. Is de standaard van de Car Uwo waarbij de Buitendienst is toegewezen als bijzondere categorie.	Conform artikel 3:18 CAR , in principe alleen uitbetalen toeslag, rest in tijd. Nieuwe werktijdenregeling nog niet geïmplementeerd	Conform artikel 3:18 CAR.
1p	Toelage onregelmatige dienst	Car Uwo	Car Uwo	Car-Uwo	Car-Uwo
1q	Vergoeding beschikbaarheidsdienst	Voor 1 medewerker wordt de piketregeling van Lingewaal toegepast. In het kader van de rampenbestrijding.	Conform Car uwo 3.13 - regeling piket dienst crisisbeheersing GNL - beschikbaarheidsdienst in de buitendienst, Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst Na 1 januari 2016 geldt alleen artikel 3.13. Dit artikel regelt dat de medewerker die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, een toelage beschikbaarheidsdienst ontvangt. Voor een toelage voor bereikbaarheidsdienst biedt de CAR geen mogelijkheid meer. In Lingewaal hebben we de beschikbaarheidsdiensten geregeld in de crisispiket en de buitendienst.	Ja (piket en gladheid). Vergoeding conform Car Uwo 3.13	Vergoeding conform Car Uwo 3.13
1r	Afbouwtoelage beschikbaarheidsdienst	Conform regeling Lingewaal	Conform CAR UWO 3.16	Conform CAR UWO 3.16	Conform CAR UWO 3.16

Nr	ARTIKEL/REGELING	GEMEENTE NEERIJNEN	GEMEENTE LINGEWAAL	GEMEENTE GELDERMALSEN	ARBEIDSVORWAARDEN WEST BETUWE
1s	Is er een aparte regeling gladheidsbestrijding vastgesteld? Zo ja, wat is er in die regeling bepaald?	Nvt	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.13.0.2 1. Paraaheidsdienst 2. Gladheidsbestrijding 3:13:0:2 Beschikbaarheidsdienst in de buitendienst Artikel 3:13 van de CAR regelt dat de medewerker die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, een toelage beschikbaarheidsdienst ontvangt. Binnen Lingewaal geldt voor de medewerkers van de buitendienst de volgende afspraken. Binnen de buitendienst kennen we verschillende benamingen voor het begrip beschikbaarheidsdienst: • Paraaheidsdienst (piketdienst); • gladheidsbestrijding. Vergoeding De toelage voor de paraaheidsdienst en voor de gladheidsbestrijding is conform artikel 3:13 van de CAR: • 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag; • 10% van het uurloon op zaterdag, zondag en de feestdagen; Het eigen uurloon is van toepassing dat maximaal gelijk is aan het uurloon dat behoort bij het maximum van salarisschaal 7.	Alleen apart rooster, geen aparte regeling dan beschikbaarheid. Gemaakte uren gladheid worden uitbetaald, geen tijd voor tijd. Vergoeding op basis van de CAR.	De toelage voor de paraaheidsdienst en voor de gladheidsbestrijding is conform artikel 3:13 van de CAR. Uiterlijk 1 januari 2019 een nieuwe regeling via de BOR, wordt die datum later dan geldt vanaf 1 januari 2019 de regeling van de gemeente Lingewaal, zie artikel 4.6 van het sociaal plan WB.
1t	Is er een verschuivingsvergoeding vastgesteld?	Nvt	Nee	Nee	Nee
1u	Regeling personeelsbeoordeling			Regeling gesprekscyclus gemeente Geldermalsen 2011, Artikel 16 Beoordelingsmethodiek 1. De beoordeling wordt opgemaakt, rekening houdend met de gemaakte afspraken in het voorafgaande R&O gesprek en de bevindingen uit gehouden voortgangsgesprek(ken). 2. De beoordeling wordt opgemaakt aan de hand van het bij deze regeling behorende formulier gesprekkencyclus. 3. Bij de beoordeling worden zowel het algemeen functioneren, de resultaatafspraken als de persoonlijke ontwikkeling betrokken. Per onderdeel wordt tekstueel, al dan niet op een aantal aspecten, een beoordeling gegeven. Vervolgens wordt een eindoordeel gegeven in de vorm van een score. 4. Het eindoordeel wordt gescoord op de volgende vier-puntschaal: A. Prestatie voldoet niet aan eisen, verbetering noodzakelijk. B. Prestatie voldoet niet volledig aan eisen, verbetering op aantal punten gewenst. C. Afgesproken prestatie behaalt, voldoet aan eisen. D. Prestatie uitstekend, in opvallende mate boven de eisen.	Uiterlijk 1 januari 2019 wordt een nieuwe regeling personeelsbeoordeling overeengekomen met het BGO. Wordt die datum later dan geldt vanaf 1 januari 2019 de regeling van Geldermalsen
	Ambtsjubileum- en of diensttijdjubileumgratificatie				
2a	In welke gevallen geldt er een uitzondering wat betreft de mogelijkheid om aanspraak te maken op een gratificatie.	Geen	Car uwo Ambtsjubileum (overheidsdienst) ▪ 25 jaar = 50% maandsalaris (incl. vakantiegeld) ▪ 40 en 50 jaar = maandsalaris (incl. vakantiegeld)	Conform CAR artikel 3.19 met aanvullende eigen regeling voor medewerkers in dienst op 31-12-2015 (overgangsregeling geldt tot 2020): Ambtsjubileum (overheidsdienst) ▪ 12,5 jaar overheid = 1/4 bruto maandsalaris (incl. vakantiegeld) netto uitgekeerd. ▪ In dienst voor 1 juli 1995 bij 25 jaar overheid is uitkering 70% ipv 50%	Conform CAR artikel 3.19 <i>Voor de medewerkers uit de gemeente Geldermalsen blijft de overgangsregeling van kracht (zie sociaal plan WB artikel 4.6, 2 bullet).</i>

Nr	ARTIKEL/REGELING	GEMEENTE NEERIJNEN	GEMEENTE LINGEWAAL	GEMEENTE GELDERMALSEN	ARBEIDSVOORWAARDEN WEST BETUWE
2b	Buitendagvenstervergoeding	Car Uwo	Car Uwo en artikel 16 werktijdenregeling Lingewaal en piket crisisbeheersing GNL <u>Artikel 16 Werken op niet-reguliere tijden</u> <u>Binnen dagvenster</u> Indien de medewerker op niet-reguliere tijden (bijvoorbeeld ingeval van aanwezigheid bij een raads- of commissievergadering) moet werken en deze uren vallen binnen het dagvenster, dan vindt er compensatie van uren plaats. Het principe hierbij is dat de medewerker de uren die hij in de avonduren werkt op een ander moment niet werkt. <u>Buiten dagvenster</u> Indien de medewerker op niet-reguliere tijden, op grond van dienstbelang noodzakelijk, moet werken, en deze uren vallen buiten het dagvenster, dan heeft de medewerker recht op: 1. compensatie van de gewerkte uren. Het principe hierbij is dat de medewerker de uren die hij in de avonduren werkt op een ander moment op neemt. Dit geldt voor iedere medewerker, ongeacht de functionele salarisschaal en 2. de buitendagvenstervergoeding. De buitendagvenstervergoeding bedraagt over de gewerkte uren (=CAR): • maandag t/m vrijdag : 50% van 0:00 tot 7.00 uur 50% van 22.00 uur tot 24.00 uur • zaterdag 75% van 0.00 uur tot 24.00 uur • zondag 100% van 0.00 uur tot 24.00 uur Geldt niet voor de buitendienst medewerkers	Niet toegepast	Car Uwo
	Overige vergoedingen/toelagen				
3a	Vuilwerk-/inconveniententoeelage Werkomstandigheden toeslag	Nvt	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.14.01 inconvenienten toelage buitendienst <u>3.14.0.1 Inconveniententoeelage buitendienst</u> Artikel 3:14 van de CAR regelt dat aan ambtenaren een inconveniententoeelage kan worden toegekend als er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid. Voor Lingewaal geldt het volgende. Binnen de buitendienst wordt het begrip consignatie gebruikt evenals het begrip ongemakkentoeslag. <u>Omschrijving (buitendienst ontvangt beide):</u> <u>Inconveniententoeelage /ongemakkentoeslag:</u> De toelage die wordt vergoed voor het verrichten van werkzaamheden die niet tot de reguliere werkzaamheden behoren. <u>Toepassing</u> De inconveniententoeelage/ongemakkentoeslag en onkostenvergoeding geldt alleen voor de medewerkers van de buitendienst van de gemeente Lingewaal. <u>Hoogte van de vergoeding</u> • inconvenienten toelage/ongemakkentoeslag bedraagt € 35,- bruto per maand; • onkostenvergoeding bedraagt € 70,- bruto per maand. <u>Vergoeding bij ziekte</u> Indien een medewerker langer dan drie maanden ziek is, wordt met ingang van de maand volgend op de maand waarin de medewerker drie maanden ziek is, geen vergoeding meer verstrekt.	Inconvenientenregeling: tegemoetkoming bij Vuil-werk (alleen medewerkers in Buitendienst), aanvulling CAR artikel 3:14, afhankelijk van categorie. € 1500/€ 1000, € 500, € 250 bruto per jaar naar rato omvang dienstverband. Betreft een geharmoniseerde regeling door BWB maar er moet een evaluatie komen voor de opbouw van de categorieën.	Uiterlijk 1 januari 2019 een nieuwe regeling via het BGO, wordt die datum later dan geldt vanaf 1 januari 2019 de regeling van de gemeente Geldermalsen, zie artikel 4.6 van het sociaal plan WB.

Nr	ARTIKEL/REGELING	GEMEENTE NEERIJNEN	GEMEENTE LINGEWAAL	GEMEENTE GELDERMALSEN	ARBEIDSVOORWAARDEN WEST BETUWE																									
3b	BHV-toelage	Conform 3.17 CAR (€ 220 per jaar)	Conform 3.17 CAR (€ 220 per jaar)	Conform 3.17 CAR (€ 220 per jaar)	Conform 3.17 CAR (€ 220 per jaar)																									
3c	Opleiden vergoeding km	Regeling Vergoeding € 0,28 per km	Reiskosten i.v.m. studie ad € 0,28 (netto waarvan € 0,19 onbelast)	Conform hoofdstuk 17 van de CAR. Aanvullende afspraken: - Elk jaar wordt met de mdw een HRM gesprek gevoerd met daarin een ontwikkelingscomponent. Alle opleidingen volgens het opleidingsplan worden voor 100% vergoed. - Terugbetaling bij ontslag tijdens de opleiding 50% mdw, bij ontslag na de opleiding duurder dan € 2.500 bij vertrek binnen 1 jr 25%, binnen 2 jr 15%, binnen 3 jaar 10%, na 3 jaar geen verplichting, Reiskostenvergoeding ad € 0,14 ct. - Verblijfkostenvergoeding volgens staffel MiBiZa. - Uitgangspunt is dat studie in eigen tijd wordt gevolgd tenzij de opleiding tijdens kantooruren wordt gegeven	- Eigen vervoer (auto/motor): € 0,37 per km (waarvan € 0,19 onbelast en € 0,18 belast) - Parkeerkosten, bruggelden, veerkosten en stallingkosten worden apart vergoed - Bij een reis die begint en/of eindigt bij het woonadres van de medewerker, worden uitsluitend de extra gereden kilometers vergoed - Openbaar vervoer: vergoeding werkelijke kosten (trein o.b.v. 2^e klas) en vergoeding kosten OV fietsenstalling																									
	Vergoeding woon-werk																													
4a	Reiskosten woon-werk	Regeling woon-werkverkeer <table><tr><td></td><td>1 dg pwk</td><td>2 dg pwk</td><td>3 dg pwk</td><td>4/5 dg pwk</td></tr><tr><td>0-10 km</td><td>€ 0</td><td>€ 0</td><td>€ 0</td><td>€ 0</td></tr><tr><td>10-15 km</td><td>€ 16,25</td><td>€ 32,50</td><td>€ 48,75</td><td>€ 65,00</td></tr><tr><td>15-20 km</td><td>€ 22,75</td><td>€ 45,50</td><td>€ 68,25</td><td>€ 91,00</td></tr><tr><td>Vanaf 20 km</td><td>€ 32,50</td><td>€ 65,00</td><td>€ 97,50</td><td>€ 130,00</td></tr></table> Betref enkele reisafstand km Vaste onbelaste uitkering per maand. Bij openbaar vervoer vergoeding plaatsbewijzen Vervalt bij verzuim of onbetaald verlof langer dan 2 weken.		1 dg pwk	2 dg pwk	3 dg pwk	4/5 dg pwk	0-10 km	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	10-15 km	€ 16,25	€ 32,50	€ 48,75	€ 65,00	15-20 km	€ 22,75	€ 45,50	€ 68,25	€ 91,00	Vanaf 20 km	€ 32,50	€ 65,00	€ 97,50	€ 130,00	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.22.01 reiskosten woon-werk verkeer Zie bijlage Volledige vergoeding openbaar vervoer € 0,13 per kilometer met max 50 km enkele reis	Volledige vergoeding openbaar vervoer, 2e klasse. Ook fietsenstalling. Eigen vervoer: Vaste maandelijks vergoeding op basis van tabel. Eerste 5 kilometer (enkel) is voor eigen rekening. 6e t/m 35e kilometer € 0,19 per km (214 dagen per jaar). Parkeerkosten niet vergoed, veerkosten wel.	Volledige vergoeding openbaar vervoer, 2e klasse. Ook fietsenstalling. Eigen vervoer: Vaste maandelijks vergoeding op basis van tabel. Eerste 5 kilometer (enkel) is voor eigen rekening. 6e t/m 35e kilometer € 0,19 per km (214 dagen per jaar). Parkeerkosten niet vergoed, veerkosten wel. <i>Voor de medewerkers uit de gemeente Neerijnen en Lingewaal is een overgangsrecht bepaald (zie sociaal plan WB artikel 4.2).</i>
	1 dg pwk	2 dg pwk	3 dg pwk	4/5 dg pwk																										
0-10 km	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0																										
10-15 km	€ 16,25	€ 32,50	€ 48,75	€ 65,00																										
15-20 km	€ 22,75	€ 45,50	€ 68,25	€ 91,00																										
Vanaf 20 km	€ 32,50	€ 65,00	€ 97,50	€ 130,00																										
	Hoofdstuk 6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps)verlof																													
	Duur vakantie																													
5a	Basisverlof	165,6 (144 wettelijk en 21,6 bovenwettelijk). - Excl. de 14,4 uur in het IKB	144 wettelijk 14,4 in het IKB	160,1 (144 wettelijk en 16,1 bovenwettelijk) - Excl. de 14,4 uur in het IKB	Bij overgang naar de nieuwe organisatie behoudt de medewerker zijn verlofaanspraken zoals deze gelden bij zijn oude/huidige werkgever (bestaande uit wettelijk en bovenwettelijk verlof). Indien er landelijk geen nieuwe regeling is op 1 januari 2022 zal de gemeente West Betuwe overgaan naar een lokale verlofregeling. Nieuwe medewerkers in dienst bij West Betuwe volgen tot het moment van een nieuwe regeling de verlofregeling Geldermalsen.																									
5b	Is er een artikel met betrekking tot leeftijdsverlof vastgesteld? Zo ja, wat is hierin opgenomen? (in dienst voor 1-1-1997)	Regeling verlof leeftijdsverlof op basis van leeftijd 18 jaar 19 jaar 20 jaar 30 t/m 39 jaar 40 t/m 44 jaar 45 t/m 49 jaar 50 t/m 54 jaar 55 t/m 59 jaar 60 jaar en ouder extra uren 21,6 14,4 7,2 7,2 14,4 21,6 28,8 36,0 43,2	Verlofregeling Lingewaal 2006 leeftijdsverlof op basis van leeftijd 18 jaar 19 jaar 20 jaar 30 t/m 39 jaar 40 t/m 44 jaar 45 t/m 49 jaar 50 t/m 54 jaar 55 t/m 59 jaar 60 jaar en ouder extra uren 21,6 14,4 7,2 7,2 14,4 21,6 28,8 36,0 43,2	30 jaar t/m 34 jaar: 1 x 7,2 = 7,2 u. 35 jaar t/m 39 jaar: 2 x 7,2 = 14,4 u. 40 jaar t/m 44 jaar: 3 x 7,2 = 21,6 u. 45 jaar t/m 49 jaar: 4 x 7,2 = 28,8 u. 50 jaar t/m 54 jaar: 5 x 7,2 = 36,0 u. 55 jaar en ouder: 6 x 7,2 = 43,2 u Danwel (hoogste telt) een diensttijd van 6-12 jaren 7.2 uren een diensttijd van 12-18 jaren 14.4 uren een diensttijd van 18-24 jaren 21.6 uren een diensttijd van 24-30 jaren 28.8 uren een diensttijd van 30-36 jaren 36.0 uren een diensttijd van 36 of meer 43.2 uren	Zie hierboven																									
5c	Max. toegekend verlof	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt																									
5d	En is er ook iets geregeld met betrekking tot het uitbetalen van leeftijdsverlof?	(hoofdstuk 3 biedt de mogelijkheid om max. 72 uur nar rato aan verlofuren uit te betalen. Dit kan alleen bovenwettelijk verlof zijn en dus indirect uitbetaling van leeftijdsverlof) =CAR	Nvt	Nvt	Nvt																									
5e	Zijn er voor bepaalde medewerkers in een bepaalde schaal of functies extra verlof geregeld? Zo ja, wat is hiervoor geregeld?	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt																									

Nr	ARTIKEL/REGELING	GEMEENTE NEERIJNEN	GEMEENTE LINGEWAAL	GEMEENTE GELDERMALSEN	ARBEIDSVOORWAARDEN WEST BETUWE
5f	Zijn er dagen als extra verlof vastgesteld? Bijvoorbeeld 5 mei en goede vrijdag? (Lokale verlofdagen)	Goede vrijdag en Bevrijdingsdag bijzonder verlof (niet van eigen saldo)	Goede vrijdag en Bevrijdingsdag zijn bijzonder verlof en gaan niet van eigen saldo af.	- Goede Vrijdag, (collectieve vrije dag) - Bevrijdingsdag (collectieve vrije dag) - Dag na Hemelvaart Deze dagen tellen als bijzonder verlof. Gaan niet van eigen saldo af.	Zie hierboven
	Buitengewoon verlof				
6	Wat is er m.b.t. buitengewoon verlof geregeld? Geboorte, huwelijk, overlijden.	WAZ wordt gevolgd.	WAZ wordt gevolgd, <u>Artikel 10 Verlof bij familiegebeurtenissen (buitengewoon verlof)</u> De werkgever stelt de medewerker met een fulltime dienstverband in de gelegenheid aanwezig te zijn bij bijzondere gebeurtenissen. Bij de volgende bijzondere gebeurtenissen op een reguliere werkdag van de medewerker kan verlof met behoud van bezoldiging worden verleend: gebeurtenis in dagen - huwelijk 1 - bevalling 1 - aangifte bij geboorte 1 - overlijden van partner, bloed- en aanverwanten in de 1^e graad 4 - overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2^e graad 1 Voor de medewerker met een parttime dienstverband wordt het aantal uren verlof berekend naar rato van de omvang van het dienstverband.	WAZ wordt gevolgd, iets ruimer voor overlijden eerste en tweede graad: 1e en 2 ^e graad 2 dagen, begrafenis regelen dan 4 dagen	WAZ wordt gevolgd
	Ouderschapsverlof				
7a	Wat is er geregeld mbt betaald ouderschapsverlof?	Conform Car Uwo	Conform Car Uwo	Conform Car Uwo	Conform Car Uwo
7b	Wat is er geregeld mbt onbetaald ouderschapsverlof	Wettelijk	Wettelijk	Wettelijk	Wettelijk
	Hoofdstuk 7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek				
8	Welke afspraken gelden er voor toekenning oogcorrectiemiddelen	Mdw kan een vergoeding ontvangen voor een beeldschermbril van € 250,- (montuur 1x per 4 jaar	Regeling beeldscherm brillen €225 voor montuur en glazen 1x per 2 jaar	Mdw kan een vergoeding ontvangen voor een beeldschermbril van € 195,- (montuur 1x per 3 jaar	Vergoeding voor beeldschermbril, € 225 1x per 3 jaar waarbij in de regeling opgenomen moet worden dat wanneer er sprake is van een tussentijdse wijziging van de sterkte van de glazen op medisch advies er ook binnen de periode van 3 jaar een aangepaste bril wordt verstrekt.
	Hoofdstuk 15 Overige rechten en verplichtingen				
9	Wat is m.b.t. dienstreizen vastgesteld?	Volledige vergoeding openbaar vervoer 2 ^e klasse Auto of motor: € 0,28 per km onbelast (€ 0,09 wordt onbelast in de werkkostenregeling meegenomen) Parkeerkosten worden vergoed. Verblijfskosten worden vergoed (redelijke kosten) Bij dienstreis worden alleen de meer kilometer ten opzichte van woon-werk verkeer vergoed.	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.21.01 Reis en verblijfskosten <u>3:21:0:1 Reis- en verblijfskosten</u> <u>Reiskosten dienstreizen</u> Reiskosten dienstreizen <u>eigen vervoer/auto</u> ad € 0,28 netto waarvan € 0,19 onbelast. Reiskosten openbaar vervoer: Indien u bij een dienstreis of studiereis gebruik maakt van het openbaar vervoer, worden de werkelijk gemaakte kosten vergoed, mits u een vervoersbewijs meestuurt met het declaratieformulier. Parkeer-, veer en tolgelden worden vergoed Bij dienstreis worden alleen de meer kilometer ten opzichte van woon-werk verkeer vergoed.	Volledige vergoeding openbaar vervoer 2 ^e klasse en fietsstalling. Auto of motor: € 0,37 per km onbelast waarvan € 0,18 belast - parkeer/brug/veer/tol: volledig vergoed Fiets of scooter: € 0,10 netto Veer, brug en parkeerkosten worden vergoed. Verblijfskosten zijn voor eigen rekening. Bij dienstreis worden alleen de meer kilometers ten opzichte van woon-werk verkeer vergoed. Bij een dienstreis met totale reis- en/of verblijfsduur van 4 uur of langer, wordt op declaratiebasis een kleine uitgave vergoed conform artikel 5 lid 1 Reisregeling binnenland	Volledige vergoeding openbaar vervoer 2 ^e klasse en fietsstalling. Auto of motor: € 0,37 per km onbelast waarvan € 0,18 belast - parkeer/brug/veer/tol: volledig vergoed Fiets of scooter: € 0,10 netto Veer, brug en parkeerkosten worden vergoed. Verblijfskosten zijn voor eigen rekening. Bij dienstreis worden alleen de meer kilometers ten opzichte van woon-werk verkeer vergoed. Bij een dienstreis met totale reis- en/of verblijfsduur van 4 uur of langer, wordt op declaratiebasis een kleine uitgave vergoed conform artikel 5 lid 1 Reisregeling binnenland

Nr	ARTIKEL/REGELING	GEMEENTE NEERIJNEN	GEMEENTE LINGEWAAL	GEMEENTE GELDERMALSEN	ARBEIDSVORWAARDEN WEST BETUWE
10	Is er iets geregeld m.b.t. gratificaties, in het kader van buitengewone toewijding of loffelijke vervulling van de betrekking en zo ja, wat is daarover vastgesteld?	Overgangsregeling: Lokale uitwerking beleidsregels beloningsbeleid gemeente Neerijnen per 1 januari 2016 als gevolg van de invoering van hoofdstuk 3 CAR en UWO. Gekoppeld aan de hoogte/score van de prestatie een bedrag van € 100 tot maximal € 500 netto.	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.20.0.1 beloning uitstekend functioneren en / of bijzondere prestaties En bij score 4 beoordeling extra periodiek of € 250 netto bij max (uit)loopschaal . Voor Lingewaal geldt het volgende. <i>Bij het bereiken van het max van de functieschaal, handhaaft Lingewaal doorgroei naar de uitloopschaal. Bij het bereiken van het maximum van de uitloopschaal kan een medewerker bij een score 4 of 5 in aanmerking komen voor een prestatiebeloning.</i> In Lingewaal is deze beloning als volgt geregeld: 3:20:0:1 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties Artikel 3:20 geeft aan dat het college een ambtenaar of een groep eenmalig een geldbedrag kan toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties. Het betreft alleen beloning in de vorm van een geldbedrag. In Lingewaal geldt het volgende: Individuele gratificatie 1. Indien een ambtenaar een uitstekende individuele prestatie heeft geleverd, kan aan hem een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 van de CAR worden toegekend. 2. De hoogte van de gratificatie bedraagt maximaal € 1.000,-. Groepsgratificatie 1. Aan een groep ambtenaren die een uitstekende collectieve prestatie heeft geleverd, kan een groepsgratificatie worden toegekend. 2. De hoogte van de groepsgratificatie bedraagt maximaal € 2.000,-. (Tijdelijke) persoonlijke toelage 1. Aan een ambtenaar die gedurende een tijdvak van een half jaar een uitstekende individuele prestatie heeft geleverd, kan een (tijdelijke) persoonlijke toelage worden toegekend. 2. De in het eerste lid bedoelde toelage bedraagt maximaal één periodieke verhoging.	Ja, tussendoor. In aanvulling op artikel 3:20 van de CAR geldt het volgende: indien een medewerker een bijzondere prestatie heeft geleverd kan de werkgever een gratificatie toekennen van bruto € 100, € 250, € 500, € 750 of € 1000	Ja, tussendoor. In aanvulling op artikel 3:20 van de CAR geldt het volgende: indien een medewerker een bijzondere prestatie heeft geleverd kan de werkgever een gratificatie toekennen van bruto € 100, € 250, € 500, € 750 of € 1000
	Tot slot				
11a	Hypotheekverstrekking	Aanwezig binnen Neerijnen	Aanwezig binnen Lingewaal		Lopende blijven bestaan. Geen nieuwe afsluiten.
11b	Feestdagenuitkering		Binnen IKB geregeld. Wordt door werkgever verhoogd. € 37.50 netto bij arbeidsduur tot 18 uur € 75 netto vanaf 18 uur		Geen feestdagenuitkering <i>Voor de medewerkers uit de gemeente Lingewaal is een overgangsrecht bepaald (zie sociaal plan WB artikel 4.3).</i>

Bijlage 1 Sociaal plan West Betuwe arbeidsvoorwaardenoverzicht 19-12-2017

11c	Generatiepact	Besproken in GO, (nog) niet vastgesteld	Zie bijlage, looptijd tot en met 2020	Onderzoek loopt in collectief met Culemborg, Tiel, BWB en de Werkzaam. Uitkomst is nog onbekend.	Voor de medewerkers uit de gemeente Lingewaal blijft het bestaande generatiepact onverkort tot 01-01-2021 van toepassing. Voor de medewerkers uit de gemeente Neerijnen geldt het generatiepact zoals afgesproken in december 2017 en waarvan de uitgangspunten zijn vastgesteld door het college van B&W op 5 december 2017, hetgeen wordt uitgewerkt voor 1-1-2018 en tijdig aan de medewerkers bekend wordt gemaakt. Voor de medewerkers uit de gemeente Geldermalsen wordt een generatiepact opgesteld met de volgende uitgangspunten: • Looptijd vanaf 1 januari 2018 tot 1 januari 2021 • Instappen is mogelijk vanaf 5 jaar voor de AOW leeftijd • 1 variant: 80-90-100 tot AOW leeftijd • Bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid wordt voor de loonkorting uitgegaan van het oorspronkelijke salaris (idem regeling Lingewaal art 3.6) • Bij de situatie dat een medewerker met eervol ontslag gaat op basis van artikel 8.3 van de Car Uwo en aanspraak maakt op een WW uitkering wordt uitgegaan van ontslag uit de volledige dienstbetrekking en zal de gemeente zorgdragen voor een aanvulling van het verschil ((idem regeling Lingewaal art 3.7) • Evaluatie medio 2019 Voor de medewerkers van Geldermalsen dient uiterlijk 1 april 2018 (met terugwerkende kracht) een regeling met instemming van het BGO te zijn vastgesteld. Indien dit niet zo is wordt vanaf 1 april 2018 de regeling van de gemeente Lingewaal van toepassing, met behoud van bovenstaande uitgangspunten.
11d	IKB	Conform CAR met extra bestedingsdoelen	Car uwo en IKB lokale regeling Lingewaal (lokale bestedingsdoelen)	Conform Car. Met extra bestedingsdoelen: ▪ Extra pensioen ▪ Fiets (eens per 5 jaar: max € 1000 inclusief accessoires + max € 200 fietsverzekering) ▪ Niet benutte fiscale ruimte reiskosten ▪ Jaarcontributie vakbond ▪ Jaarcontributie personeelsvereniging ▪ Stoelmassage (max € 200 per jaar) ▪ Fitnessabonnement (max € 300 per jaar) ▪ NS voordeeluren abonnement of NS daluren abonnement	Conform Car. Met extra bestedingsdoelen: ▪ Extra pensioen ▪ Fiets (eens per 5 jaar: max € 1000 inclusief accessoires + max € 200 fietsverzekering) ▪ Niet benutte fiscale ruimte reiskosten ▪ Jaarcontributie vakbond ▪ Jaarcontributie personeelsvereniging ▪ Stoelmassage (max € 200 per jaar) ▪ Fitnessabonnement (max € 300 per jaar) ▪ NS voordeeluren abonnement of NS daluren abonnement <i>Voor de medewerkers uit de gemeente Lingewaal en gemeente Neerijnen is een overgangsrecht mbt de aankoopperiode fiets bepaald (zie sociaal plan WB artikel 4.3).</i>

Bijlage bij regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer West Betuwe

enkele reisafstand woon-werk (km)	reisdagen per week				
1	1	2	3	4	5
2					
3					
4					
5					
6	1,36	2,71	4,07	5,42	6,78
7	2,71	5,42	8,13	10,84	13,55
8	4,07	8,13	12,20	16,26	20,33
9	5,42	10,84	16,26	21,69	27,11
10	6,78	13,55	20,33	27,11	33,88
11	8,13	16,26	24,40	32,53	40,66
12	9,49	18,97	28,46	37,95	47,44
13	10,84	21,69	32,53	43,37	54,21
14	12,20	24,40	36,59	48,79	60,99
15	13,55	27,11	40,66	54,21	67,77
16	14,91	29,82	44,73	59,63	74,54
17	16,26	32,53	48,79	65,06	81,32
18	17,62	35,24	52,86	70,48	88,10
19	18,97	37,95	56,92	75,90	94,87
20	20,33	40,66	60,99	81,32	101,65
21	21,69	43,37	65,06	86,74	108,43
22	23,04	46,08	69,12	92,16	115,20
23	24,40	48,79	73,19	97,58	121,98
24	25,75	51,50	77,25	103,01	128,76
25	27,11	54,21	81,32	108,43	135,53
26	28,46	56,92	85,39	113,85	142,31
27	29,82	59,63	89,45	119,27	149,09
28	31,17	62,35	93,52	124,69	155,86
29	32,53	65,06	97,58	130,11	162,64
30	33,88	67,77	101,65	135,53	169,42
31	35,24	70,48	105,72	140,95	176,19
32	36,59	73,19	109,78	146,38	182,97
33	37,95	75,90	113,85	151,80	189,75
34	39,30	78,61	117,91	157,22	196,52
35 of meer	40,66	81,32	121,98	162,64	203,30

De bedragen in de tabel zijn in euro's.

Formule: (aantal km's enkele reis*- 5 km) x 2 (retour) x € 0,19 x 214** / 12

* De afstand wordt op hele kilometers afgerond, waarbij de kilometers in bovenstaande tabel gehanteerd worden.

** De 214 werkbare dagen zijn gebaseerd op een werkweek van 5 dagen.

Medewerkers met bijvoorbeeld een 3- of 4-daagse werkweek, krijgen hun reiskosten voor die 3 of 4 wekelijkse werkdagen vergoed.