

## **Onderhandelaarsakkoord m.b.t. de arbeidsvoorwaarden in de sector Gemeenten**

### **1. Preambule**

In het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) hebben de onderhandelaars van het College voor Arbeidszaken en de bonden voor overheidspersoneel overeenstemming bereikt over het navolgende. De looptijd van de afspraken is van 1-4-1999 tot en met 30-9-2000. De afspraken gaan in op 1-4-1999, tenzij anders vermeld.

Het onderhavige akkoord verbindt een marktconforme loonontwikkeling met afspraken over flexibilisering van de bedrijfsvoering. De loonontwikkeling staat garant voor koopkrachtverbetering en bestendigt c.q. verbetert de positie van gemeenten op de arbeidsmarkt. De afgesproken wijzigingen in de rechtspositie kunnen gemeenten ondersteunen bij de verbetering van de bedrijfsvoering. De invoering van keuzemogelijkheden voor het personeel zoals het cafetariamodel en de seniorenregeling zijn speerpunten daarbij. Met deze afspraken, die in de volgende jaren verder vorm moeten krijgen, is een belangrijke stap gezet naar verdere modernisering van de arbeidsvoorwaarden.

Verder zijn afspraken gemaakt over vereenvoudiging van de rechtspositie maar ook over onderwerpen als arbeidsmarkt/werkgelegenheid en werkdruk. De stichting A+O-fonds Gemeenten wordt bij een aantal daarvan betrokken. Tevens zal het A+O-fonds zijn voorlichtings- en onderzoeksactiviteiten met betrekking tot de flexibilisering van de bedrijfsvoering voortzetten.

### **2. Salarissen**

#### **2a. Algemene salarismaatregelen**

##### 1999

Per 1 april 1999 worden de schaalbedragen met 2% verhoogd. Op 1 oktober 1999 worden de schaalbedragen met 1% verhoogd.

##### 2000

Per 1 augustus 2000 worden de schaalbedragen met 1,5% verhoogd.

#### **2b. Eenmalige uitkeringen**

##### 1999

Degenen die op 1 december 1999 in dienst zijn van de gemeente krijgen in deze maand een eenmalige uitkering van f 350,- bruto, bij een volledige betrekking. Bij deeltijdwerkers wordt deze uitkering vastgesteld en uitbetaald naar rato van de omvang van het dienstverband. De uitkering werkt door naar postactieven.

##### 2000

Degenen die op 1 april 2000 in dienst zijn van de gemeente krijgen in deze maand een eenmalige uitkering van f 350,- bruto, bij een volledige betrekking. Bij deeltijdwerkers wordt deze uitkering vastgesteld en uitbetaald naar rato van de omvang van het dienstverband. De uitkering werkt door naar postactieven.

## **2c. Eindejaarsuitkering**

Partijen hebben besloten om per 2001 de eindejaarsuitkering structureel met 0,2% te verhogen tot 1,0%. Tevens wordt per 2001 het minimale bedrag van de eindejaarsuitkering, de bodem, structureel verhoogd met 350 gulden tot 750 gulden bruto.

## **3. Verlof**

### **\* Arbeid en zorg**

Van oudsher wordt in de sector veel waarde gehecht aan de combinatie van arbeid en zorg. Partijen beschouwen regelingen op het terrein van arbeid en zorg als een mogelijkheid om de aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt te vergroten.

In dat kader wordt gemeenten geadviseerd om optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden die de Wet financiering loopbaanonderbreking biedt. De wet biedt werknemers mogelijkheden om maximaal zes maanden verlof op te nemen om reden van scholing of zorg. Omdat geld beschikbaar is om vervanging aan te trekken uit de kring van personen die onder een uitkeringsregeling vallen, wordt tegelijk een bijdrage geleverd aan bestrijding van de werkloosheid.

Waar sprake is van samenloop tussen de wet en de CAR/UWO, is een regeling getroffen.

Partijen hebben gesproken over de wenselijkheid om zorgverlof in de gemeentelijke sector in te voeren. Overeengekomen is om de besluitvorming op te schorten totdat er duidelijkheid bestaat over wat de wetgever op dit punt zal regelen.

### **\* Buitengewoon verlof**

De regeling buitengewoon verlof wordt vereenvoudigd. Artikel 6:4:1 wordt zodanig aangepast dat alleen nog de volgende gebeurtenissen voor verlof in aanmerking komen: overlijden van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, het uitoefenen van kiesrecht, het voldoen aan een wettelijke verplichting, de bevalling van echtgenote of partner en bij ernstige ziekte van echtgenoot of partner, (schoon-)ouders of kinderen. Deze laatste verlofgrond kan tevens worden gehanteerd bij zogenaamde calamiteiten verband houdende met ziekte.

De wijzigingen gaan in per 1 januari 2000.

### **\* Opbouw extra vakantieverlof**

De werknemer krijgt de gelegenheid om op jaarbasis maximaal 28,8 uren extra vakantieverlof op te bouwen door meer uren te werken dan de formele arbeidsduur, waarbij ook overuren betrokken kunnen worden. De werkgever staat een verzoek daartoe toe tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

### **\* Verlof op niet-christelijke feestdagen**

In de UWO wordt een bepaling opgenomen inhoudende dat op officiële niet-christelijke feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond, aan de desbetreffende werknemers gelegenheid wordt gegeven om verlof op te nemen.

### **\* Verlofstuwmeren**

Partijen constateren dat veel gemeenten geconfronteerd worden met verlofstuwmeren. Voor een deel wordt dat veroorzaakt doordat medewerkers per week meer uren kunnen werken dan 36 waardoor compensatie-uren worden opgebouwd. Deze kunnen geheel of gedeeltelijk als gewoon vakantieverlof worden opgenomen. Partijen adviseren gemeenten de werktijden zodanig vast te stellen dat minder compensatie-uren ontstaan. Een dergelijke handelwijze kan de verlofstuwmeren belangrijk verminderen. Punt is hierbij ook de relatie tussen het vaststellen van de werktijden en het vakantieverlof. Geadviseerd wordt om gedurende het vakantieverlof de feitelijke arbeidsduur op 7,2

uur per dag te stellen opdat ook slechts 7,2 uur verlof hoeft te worden opgenomen.

#### **4. Cafetariamodel**

Partijen vinden het van belang dat werknemers in de gemeentelijke sector tevreden zijn over de samenstelling van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Omdat er grote diversiteit bestaat tussen werknemers als het gaat om gezinssituatie, zorgtaken, behoeften aan geld en aan vrije tijd, en ook de omvang van het werkpakket in de tijd kan fluctueren, is meer maatwerk in het arbeidsvoorwaardenpakket gewenst.

Partijen spreken de intentie uit om langs de weg van een groeimodel met de daarbij behorende evaluatie-momenten, meer keuzemogelijkheden in het pakket te brengen, te beginnen bij een uitruilmogelijkheid tussen geld en vrije tijd.

Vanaf 1 januari 2000 biedt de CAR de mogelijkheid om per jaar maximaal 36 verlofuren te kopen dan wel te verkopen. Per 1 januari 2001 wordt dat aantal verhoogd tot 50,4 verlofuren. Zowel bij kopen als verkopen geldt dat het uurloon de ruilvoet is, tenzij lokaal anders wordt overeengekomen. Bij de verkoop van verlofuren geldt dat het resterende verlof minimaal 144 uur per jaar dient te zijn. Voor deeltijdwerkers worden de bovengenoemde aantallen met de deeltijdfactor vermenigvuldigd.

De werknemer kan jaarlijks een verzoek indienen tot uitruil van tijd en geld. Het verzoek wordt toegestaan tenzij een uitruil met het oog op het bedrijfs- en dienstbelang van de gemeente niet mogelijk is. Pas na akkoord van de werkgever kan de uitruil plaatsvinden.

De werkgever rapporteert jaarlijks aan de ondernemingsraad over het feitelijk gebruik van de uitruilmogelijkheden.

Verder is afgesproken aan de CAR een artikel toe te voegen dat het mogelijk maakt om geld te ruilen voor fiscaal aantrekkelijke voorzieningen.

#### **5. Employability/scholing**

Verbreding van de inzetbaarheid is een gezamenlijk belang van werkgever en werknemer. Het is zaak dat daartoe op lokaal niveau activiteiten worden ontwikkeld waarbij gebruik kan worden gemaakt van de subsidieregeling die op verzoek van Loga-partijen door het A+O-fonds is ontwikkeld. De informatie daarover wordt binnenkort aan gemeenten gezonden.

Loga-partijen zullen zich de komende tijd beraden over de vraag hoe zij verdere ondersteuning kunnen verlenen bij de vormgeving van het beleid terzake. De mogelijkheden die het A+O-fonds kan bieden en de modernisering van de regeling studiefaciliteiten worden daarbij betrokken.

#### **6. Flexibel belonen**

De beloningssystemen in de gemeentelijke sector zijn nog altijd vooral gebaseerd op functiewaardering en anciënniteit, in veel mindere mate spelen prestaties, vaardigheden en inzetbaarheid een rol. Een systeem van flexibele beloning heeft, in combinatie met andere instrumenten, als doel deze starheid te doorbreken om zodoende de bedrijfsvoering te verbeteren. Loga-partijen willen gemeenten ondersteunen bij het herijken van het lokale flexibele beloningsbeleid. Loga-partijen verzoeken het A+O-fonds daaraan een bijdrage te leveren.

## **7. Ziektekosten**

Besloten is een LOGA-werkgroep in het leven te roepen die, met ondersteuning van de IZA-directie, zich in het bijzonder buigt over:

- \* de mogelijkheid om tot differentiatie te komen in het aansprakenpakket
- \* de ontwikkeling van instrumenten die via preventie en gedragsbeïnvloeding het verzuim en de ziektekosten kunnen verminderen
- \* de mogelijkheid om de 1%-regeling door IZA te laten uitvoeren en de uniformering van de regeling.

## **8. Systeem van arbeidsvoorwaardenvorming**

\* Sinds de invoering van de Wet op de ondernemingsraden bij gemeenten is er discussie over de taakverdeling tussen het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad. Dit geldt vooral voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten. Vandaar dat partijen besloten hebben om juist die gemeenten te ondersteunen bij het vaststellen van een taakafbakening door ze daarvoor een handreiking te doen. Een dergelijk advies zal voor de zomer aan gemeenten worden toegezonden.

\* In de UWO wordt een bepaling opgenomen die gemeenten of onderdelen daarvan verplicht om een ondernemingsraad in te stellen indien het aantal werknemers 35 of meer bedraagt.

## **9. Vereenvoudiging rechtspositie**

In het vorige akkoord is hierover een afspraak gemaakt. Partijen zijn het eens geworden over een vereenvoudigd hoofdstuk 7 van de CAR/UWO, dat met ingang van 1 januari 2000 van toepassing zal worden. In het kader van die vereenvoudiging is tevens tot enkele inhoudelijke aanpassingen besloten die bij andere onderdelen van dit akkoord beschreven worden.

Besloten is om tijdens deze contractperiode de vereenvoudigingsoperatie voort te zetten.

## **10. Arbeidsmarkt/werkgelegenheid**

\* De krapte op de arbeidsmarkt leidt ertoe dat werkgevers zich nadrukkelijker moeten profileren. Dit is vooral een opdracht aan lokale werkgevers in goed overleg met georganiseerd overleg of ondernemingsraad. Vanuit het centrale niveau kan hierbij ondersteuning worden verleend. Partijen zullen het A+O-fonds verzoeken om initiatieven te ontwikkelen om het imago van gemeenten te verbeteren.

\* Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt blijft de werkgelegenheid van vrouwen, allochtonen en gehandicapten, en hun doorstroming naar hogere posities, punt van zorg. Lokale partijen wordt aanbevolen, in GO of OR, concrete doelstellingen ter zake te ontwikkelen, waarbij nadrukkelijk ook aandacht wordt besteed aan de mogelijkheden die in- en doorstroom banen bieden. Het A+O-fonds wordt gevraagd ondersteuning te bieden aan gemeenten die op dat punt bijdragen willen leveren. De positie van arbeidsgehandicapten kan in het bijzonder verbeterd worden door gebruikmaking van de mogelijkheden die de Wet REA biedt. Partijen roepen gemeenten op om die te benutten en bevelen het A+O-fonds en de sectorraad Decentrale Overheden aan om gezamenlijk gemeenten daarbij te ondersteunen.

## **11. Arbeidsongeschiktheid/werkloosheid/ontslag/**

\* Partijen hebben besloten om het aanvullingsniveau van de aanvullende uitkering bij dienstongeval te verhogen tot 95%. Eveneens is besloten tot een verruiming van het begrip "dienstongeval" tot "arbeidsongeschiktheid in en door de dienst".

\* De artikelen 7:6 en 7:7 van de CAR/UWO regelen de nawerking bij ziekte ontstaan voor of direct na ontslag. Het niveau van deze uitkering bij ziekte na ontslag wordt verlaagd tot 70% van de bezoldiging. Van deze nawerking worden uitgesloten degenen die wegens pré-Vut (artikel 8:10), FPU (artikel 8:11) dan wel om disciplinaire redenen (artikel 8:13) ontslagen worden.

## **12. Werkdruk**

Van veel kanten komen er signalen dat de werkdruk in gemeenten hoog en soms zelfs te hoog is. De werkdruk kan allerlei oorzaken hebben en te nemen maatregelen zullen dan ook van geval tot geval verschillen. Partijen op landelijk niveau maken zich bezorgd over deze signalen met betrekking tot de werkdruk.

Partijen bevelen aan om indien een ondernemingsraad dan wel de werknemersdelegatie in het georganiseerd overleg op grond van concrete signalen om een onderzoek naar de werkdruk verzoekt, de werkgever dit verzoek zal honoreren.

Over de randvoorwaarden en de inhoud van het onderzoek dient instemming te worden verkregen van de ondernemingsraad dan wel van het georganiseerd overleg. De werkgever verplicht zich over de uitkomsten van het onderzoek overleg te plegen en, als daartoe aanleiding is, op basis van de aanbevelingen beleid vast te stellen en maatregelen te nemen.

Het A+O-fonds is beschikbaar om de verschillende onderzoeksmethoden en aanpakken onderling te vergelijken en te toetsen op praktische bruikbaarheid. Het fonds zal gevraagd worden bekendheid te geven aan ervaringen met bepaalde methoden zodat gemeenten daarmee hun voordeel kunnen doen.

## **13. Vakbondsfaciliteiten**

Medezeggenschap levert een bijdrage aan de verbetering van de bedrijfsvoering alsook aan de motivatie en arbeidsvoldoening van het personeel. Medezeggenschap vergt inspanning maar deze verdient zich terug.

De rechtspositieregeling biedt leden van GO's en OR-en adequate faciliteiten om hun werk te doen. Punt kan wel zijn dat de aanspraken op vakbondsverlof in het gedrang komen als geen maatregelen worden genomen om de gevolgen daarvan (bijvoorbeeld in termen van voortgang van het werk of de werkdruk van collega's) op te vangen. Partijen bevelen gemeenten aan om op dat effect alert te zijn; zo nodig wordt hierover in GO of OR overlegd.

Partijen bevelen gemeenten aan om ten behoeve van werkzaamheden in het kader van georganiseerd overleg en ondernemingsraad de volgende faciliteiten te verlenen: gratis beschikbaar stellen van zaalruimte en voor het vergaderen noodzakelijke apparatuur. Dit geldt eveneens voor vergaderingen ter voorbereiding van GO- en OR-bijeenkomsten.

## **14. Seniorenbeleid**

De directe aanleiding om het gemeentelijke seniorenbeleid te herijken is de invoering van de regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU) per 1 april 1997. De huidige seniorenregelingen sluiten daar niet op aan.

Partijen hebben daarom besloten de huidige seniorenregelingen (art. 5:1 t/m 5:5 van de CAR) te vervangen door een nieuwe, meer flexibele regeling die wel goed aansluit op de FPU en die voorziet

in een aanvullende uitkering, een zogenaamde FPU+ uitkering. Tezamen vormen FPU en FPU+ daarmee de gemeentelijke FPU regeling.

Partijen beijveren zich om pensioenopbouw tegen doorsneepremie over de FPU voor iedere ambtenaar mogelijk te maken en tegen de gebruikelijke premieverdeling. In het kader van dit akkoord betaalt de werkgever aan de ambtenaar die gebruik maakt van de gemeentelijke FPU regeling een vergoeding die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de doorsneepremie die vereist is voor 20% pensioenopbouw over de FPU. Deze bijdrage kan door de werknemer worden benut om op basis van artikel 16.5 van het Pensioenreglement pensioenopbouw te realiseren.

Gebruikmaking van de gemeentelijke FPU regeling is een recht van de werknemer. Wel kan een werkgever op lokaal niveau het gebruik beïnvloeden door op maat gesneden faciliteiten te bieden die een medewerker kan stimuleren dan wel weerhouden om een beroep op de regeling te doen. Op lokaal niveau is hiervoor 0,1% van de loonsom beschikbaar. Op lokaal niveau wordt een regeling opgesteld op welke wijze de werkgever dit budget kan inzetten. Over deze regeling moet overeenstemming worden bereikt in het GO of in de OR.

De overige kenmerken van de gemeentelijke FPU regeling zijn dat

1. voor het recht op FPU+ voorwaarde is dat de betrokkene op grond van datzelfde (deeltijd) ontslag recht moet verkrijgen op een FPU-uitkering;
2. het recht op FPU+ op dezelfde datum ontstaat als dat het recht op FPU ontstaat;
3. de maandelijkse aanvulling maximaal 80% van de grondslag bedraagt, gedeeld door het aantal jaren dat ligt tussen de verjaardag direct gelegen voor de datum dat men met FPU-ontslag gaat en de verjaardag waarop men de leeftijd van 65 jaar bereikt, met dien verstande bij de uitkomst van deze rekensom een maximum geldt als omschreven onder 4);
4. het maximumpercentage als bedoeld onder 3) voor degene met een spilleeftijd van 61 jaar, dat wil zeggen degene die op of voor 1 april 1947 is geboren, 16% bedraagt en voor degene met een spilleeftijd van 62 jaar, dat wil zeggen degene die na 1 april 1947 is geboren 18% bedraagt;
5. indien de werknemer geheel met ontslag gaat om andere redenen dan FPU, de (resterende) aanspraken op FPU+ komen te vervallen;
6. de leeftijdsverlofdagen vervallen als van de regeling gebruik wordt gemaakt;
7. indien het totale inkomen van de betrokkene (bezoldiging uit de nog resterende betrekking of andere inkomsten uit die betrekking, FPU en FPU+) uitgaat boven 90% van de grondslag het meerdere in mindering wordt gebracht op de FPU+;
8. de gemeentelijke FPU regeling niet leidt tot een wijziging in de aanspraken van degenen die een betrekking vervullen waarvoor een leeftijdsgrens is bepaald (FLO).

Het overgangsrecht op de ingangsdatum is als volgt:

- personen in de leeftijd van 56 tot 65 jaar die reeds aan de huidige seniorenregelingen deel nemen kunnen geen gebruik maken van de gemeentelijke FPU regeling, wel kunnen zij nog volledig gebruik maken van de huidige seniorenregelingen;
- personen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar die nog geen gebruik maken van de huidige seniorenregelingen kunnen óf gebruik maken van de huidige seniorenregelingen óf van de nieuwe gemeentelijke FPU regeling, met dien verstande dat indien eenmaal gebruik wordt gemaakt van de gemeentelijke FPU regeling later geen gebruik meer kan worden gemaakt van de huidige

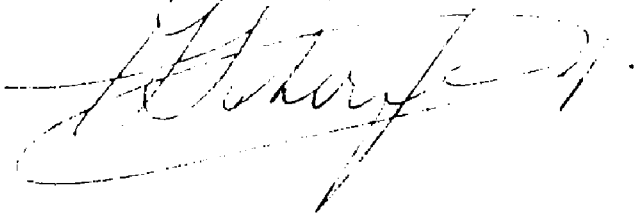
seniorenregelingen, omgekeerd is dezelfde regel van toepassing;

- personen die op de ingangsdatum jonger zijn dan 55 jaar, dat wil zeggen op of na 1 januari 1945 zijn geboren, vallen onder de gemeentelijke FPU regeling en niet langer onder de huidige seniorenregelingen.

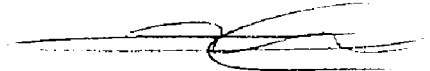
De gemeentelijke FPU regeling gaat in op 1 januari 2000.

Den Haag, 28 mei 1999

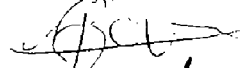
A.F.P.M. Scherf, voorzitter C.v.A.



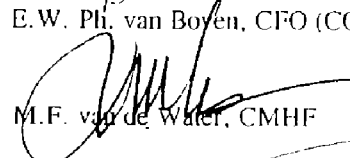
X.J. den Uijl, ABVAKABO/NOVON



E.W. Pli. van Boyen, CFO (CCOOP)



M.F. van de Water, CMHF



## **bijlage 1**

### **Wijzigingen CAR/UWO-artikelen i.v.m. Wet financiering loopbaanonderbreking**

nieuw artikel 6:6

- 1 Indien de ambtenaar geheel of gedeeltelijk doorbetaald verlof geniet en in aanmerking komt voor een uitkering als bedoeld in de Wet financiering loopbaanonderbreking, geschiedt deze doorbetaling slechts voor zover het deze uitkering te boven gaat.
- 2 Betrokkene is wanneer hij geheel of gedeeltelijk betaald verlof opneemt, verplicht eraan mee te werken dat hij voor loopbaanonderbrekingsfinanciering in aanmerking te komt. De financiering zal uitbetaald worden via de werkgever.

#### **toelichting**

Op grond van de Wet financiering loopbaanonderbreking kan de ambtenaar die verlof in het kader van zorg of educatie opneemt en vervangen wordt door een uitkeringsgerechtigde in aanmerking komen voor loopbaanonderbrekingsfinanciering. Dit kan ertoe leiden dat de ambtenaar (gedeeltelijk) doorbetaald wordt tijdens het verlof en tegelijkertijd loopbaanonderbrekingsfinanciering ontvangt. Een voorbeeld hiervan is het betaald ouderschapsverlof. Dit artikel regelt deze samenloop.

Om voor financiering in aanmerking te komen zal de ambtenaar een aanvraag moeten indienen bij het Lisv.

De financiering kan via de werkgever lopen indien de werkgever de uitkeringsinstantie daarom verzoekt.



## **Bijlage 2**

### **Wijziging CAR/UWO-artikelen i.v.m. niet christelijke feestdagen**

Toevoegen aan artikel 6:2:2 lid 2

De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1 derde lid.

## Bijlage 3a

### **Wijziging CAR/UWO-artikelen i.v.m. cafetariamodel , inclusief de basis voor fiscaal aantrekkelijke regelingen**

1.

Artikel 4:1, eerste lid, laatste volzin, komt als volgt te luiden: De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag alleen worden overschreden bij de toepassing van artikel 4:3 en artikel 6:2, tweede lid.

#### **Toelichting**

Niet alleen kan worden afgeweken van de arbeidsduur op jaarbasis in verband met de spaarmogelijkheid, maar ook in verband met de opbouw van verlof als bedoeld in artikel 6:2, tweede lid .

2.

Na hoofdstuk 4 van de CAR wordt een nieuw hoofdstuk 4A toegevoegd, luidende als volgt:

#### **Hoofdstuk 4A Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden**

##### *Verlofuren uitwisselen tegen geld*

#### Artikel 4A:1

1. De ambtenaar kan bij burgemeester en wethouders voor 1 november ( tenzij anders geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren - na vermindering op grond van het eerste lid - minimaal 144 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.
3. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal te verminderen vakantie-uren op grond van het eerste lid maximaal 36 uur. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
4. Burgemeester en wethouders wijzen een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
5. Tenzij anders is overeengekomen ontvangt de ambtenaar voor de op grond van het eerste lid verminderde vakantie-uren het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

#### **Toelichting**

Het uitwisselen van vrije tijd tegen geld en omgekeerd is een van de belangrijkste elementen van een cafetariamodel of cao à la carte. Dit artikel maakt het mogelijk om verlofuren in te leveren en daarvoor in de plaats een vergoeding te ontvangen, gebaseerd op het uur-salaris van een ambtenaar bij aanvang van het kalenderjaar. Er is sprake van een vergoeding en niet van extra salaris of bezoldiging en telt derhalve niet mee voor zaken als de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering.

Het totaal aantal uren dat op jaarbasis kan worden uitgewisseld is 36 uur voor een fulltimer.

De werkgever rapporteert de toegewezen verzoeken met betrekking tot verlof voor geld en omgekeerd aan de OR, zodat deze zicht heeft op het totale gebruik van de mogelijkheden.

De werkgever wijst een verzoek toe tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot

ernstige problemen:

- a. van financiële en organisatorische aard
- b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
- c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe geen ruimte biedt.

*Geld uitwisselen tegen verlofuren*

Artikel 4A:2

1. De ambtenaar kan bij burgemeester en wethouders voor 1 november ( tenzij anders geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in het vierde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantieduur maximaal 36 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Burgemeester en wethouders wijzen een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
4. Tenzij anders is overeengekomen wordt het salaris van de ambtenaar voor de op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uren verminderd met een vergoeding ter hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

#### **Toelichting**

Dit artikel is de tegenhanger van artikel 4A:1. Door middel van dit artikel kan de ambtenaar geld uitwisselen voor vrije uren. Maximaal kunnen 36 verlofuren worden gekocht. Verrekening geschiedt door middel van inhouding. Conform hetgeen bij artikel 4A:2 is opgemerkt, zijn er geen consequenties voor zaken als vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zoals vermeld in lid 3 is in ieder geval sprake indien toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

- a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- b. op het gebied van veiligheid, of
- c. van roostertechnische aard.

*Inhouding op bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding*

Artikel 4A:3

1. Burgemeester en wethouders kunnen op verzoek van de ambtenaar zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:6, zijn vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 4A:1, vijfde lid, verlagen voor door burgemeester en wethouders vastgestelde bestedingsmogelijkheden.
2. Bij regeling van burgemeester en wethouders kunnen voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften worden gesteld.

#### **Toelichting**

Dit artikel biedt de mogelijkheid om de bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering of de vergoeding voor extra te werken uren te verlagen in ruil voor andere bestedingsmogelijkheden. Te denken valt aan zaken als PC-privé-projecten en fiets-privé-projecten. Dit kan een fiscaal voordeel opleveren voor de ambtenaar. Een en ander geschiedt op basis van een lokale regeling. In deze regeling worden de voorschriften, voorwaarden, etc. opgenomen.

De lokale bezoldigingsverordening dient een dergelijke tijdelijke salarisverlaging niet in de weg te staan.

## **Bijlage 3b**

### **Wijzigingen CAR/UWO i.v.m. opbouw extra vakantieverlof**

Aan artikel 6:2 worden een tweede en derde lid toegevoegd, luidende als volgt.

#### Artikel 6:2

2. Voor 1 november (tenzij anders overeengekomen) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 28,8 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Burgemeester en wethouders wijzen een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

#### **Toelichting.**

Een ambtenaar kan verzoeken in enig jaar maximaal 28,8 uur op jaarbasis meer te werken dan de maximale arbeidsduur van 1836 uur die uit artikel 4:1 voortvloeit. Toekenning van dit verzoek geeft de ambtenaar recht op een gelijk aantal extra vakantie-uren.

Van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang zoals vermeld in het derde lid is in ieder geval sprake indien toekenning van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

- a. van organisatorische aard;
- b. van roostertechnische aard.

#### *Omzetten overuren*

Aan artikel 3:2:1 wordt een nieuw tweede lid toegevoegd, onder vernummering van de overige leden:

Verlofuren die het gevolg zijn van de vergoeding voor overwerk kunnen worden omgezet in vakantie conform het bepaalde in artikel 6:2, tweede lid, waarbij het maximum van deze overuren en uren als bedoeld in artikel 6:2, tweede lid, tezamen niet meer mag bedragen dan 36 uren.

## Bijlage 4

# Wijzigingen CAR/UWO-artikelen i.v.m. de gemeentelijke FPU-regeling

## Hoofdstuk 5a Gemeentelijke FPU-regeling

### *Recht op uitkering*

#### Artikel 5a:1

De ambtenaar die op of na 1 januari 2000:

- a ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:11; en
  - b geen gebruik maakt of heeft gemaakt van een of meer van de in hoofdstuk 5 genoemde regelingen;
  - c geen betrekking vervult waarvan voor de vervulling een leeftijdsgrens is bepaald.
- heeft in het kader van de gemeentelijke FPU-regeling recht op een FPU-plus-uitkering.

### *Berekeningsgrondslag*

#### Artikel 5a:2

- 1 In dit hoofdstuk wordt onder berekeningsgrondslag verstaan de berekeningsgrondslag zoals genoemd in artikel 5a.2 van het pensioenreglement, met dien verstande dat indien de ambtenaar direct voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een FPU-plus-uitkering meer dan een betrekking vervult, voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag wordt uitgegaan van het inkomen uit de betrekking waaruit het recht op een FPU-plus-uitkering ontstaat.
- 2 Voor de ambtenaar die een deeltijdbetrekking vervult, wordt als berekeningsgrondslag de in het eerste lid genoemde berekeningsgrondslag gehanteerd, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor zoals genoemd in artikel 1, lid j, van het pensioenreglement, direct voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een FPU-plus-uitkering.

### *Hoogte van de FPU-plus-uitkering*

#### Artikel 5a:3

De FPU-plus-uitkering bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag, welk percentage eenmalig wordt vastgesteld aan de hand van de leeftijd die de ambtenaar heeft op het moment dat hij voor het eerst gebruik maakt van de gemeentelijke FPU-regeling en bedraagt

- a voor de ambtenaar die na 1 april 1947 geboren is:

leeftijd waarop voor het eerst gebruik wordt gemaakt van de gemeentelijke FPU-regeling	FPU-plus-uitkering als percentage van de berekeningsgrondslag
55	8,0
56	8,9
57	10,0
58	11,4
59	13,3
60	16
61	18
62	18

63	18
64	18

b voor de ambtenaar die op of voor 1 april 1947 geboren is:

leeftijd waarop voor het eerst gebruik wordt gemaakt van de gemeentelijke FPU-regeling	FPU-plus-uitkering als percentage van de berekeningsgrondslag
55	8,0
56	8,9
57	10,0
58	11,4
59	13,3
60	16
61	16
62	16
63	16
64	16

#### *Vermindering van de FPU-plus-uitkering*

##### Artikel 5a:4

- 1 Onder het totaalinkomen van de ambtenaar wordt verstaan de som van:
  - a de FPU-uitkering;
  - b de FPU-plus-uitkering;
 en, in het geval een deeltijdbetrekking resteert na het ontslag op grond van artikel 8:11
  - c de berekeningsgrondslag zoals genoemd in artikel 5a:2, eerste lid, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor die ontstaat op het moment dat ontslag is verleend op grond van artikel 8:11;
  - d de andere inkomsten uit of in verband met de resterende deeltijdbetrekking.
- 2 De FPU-plus-uitkering wordt slechts uitgekeerd voorzover het totaalinkomen van de ambtenaar niet meer bedraagt dan 90% van de berekeningsgrondslag.

#### *Einde van het recht op een FPU-plus-uitkering*

##### Artikel 5a:5

Het recht op een FPU-plus-uitkering eindigt bij een ontslag anders dan op grond van artikel 8:11 dan wel wanneer niet langer recht bestaat op een uitkering krachtens de FPU-regeling.

#### *Pensioenopbouw*

##### Artikel 5a:6

De werkgever betaalt aan de ambtenaar die gebruik maakt van de gemeentelijke FPU-regeling een vergoeding die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de doorsneepremie die vereist is voor 20% pensioenopbouw gedurende de periode dat gebruik wordt gemaakt van de regeling. De in de eerste volzin genoemde pensioenopbouw heeft betrekking op dat deel van de dienstbetrekking waarvoor

ontslag is verleend op grond van artikel 8:11.

### *Lokaal beleid*

#### Artikel 5a:7

Burgemeester en wethouders kunnen een nadere regeling treffen op grond waarvan het gebruik van de gemeentelijke FPU-regeling kan worden beïnvloed. Deze nadere regeling laat onverlet de aanspraken van de ambtenaar op de gemeentelijke FPU-regeling.

#### **Wijzigingen in andere hoofdstukken**

1. In artikel 6:2:1, 6e lid, moet ook vermeld worden: de ambtenaar die gebruikt maakt van de in hoofdstuk 5a bedoelde regeling (= inleveren leeftijdsverlofdagen).
2. In hoofdstuk 5 dient een slotbepaling te worden opgenomen  
nieuw artikel 5:6: slotbepalingen
  1. Een ambtenaar die gebruik maakt of heeft gemaakt van de regeling zoals opgenomen in hoofdstuk 5a, kan niet deelnemen aan een van de in dit hoofdstuk genoemde regelingen.
  2. Een ambtenaar die op 1 januari 2000 jonger is dan 55 jaar heeft niet langer recht op deelname aan één van de in dit hoofdstuk genoemde regelingen.
3. In hoofdstuk 1 moet in artikel 1:1 het begrip deeltijdbetrekking worden opgenomen.  
Deeltijdbetrekking: een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar minder dan 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week minder dan 36 uur bedraagt.