



RAADSBESLUIT

Onderwerp	Datum vergadering/ agendanummer	Kenmerk
Wijzigingen rechtspositie-regelingen griffie jan. 2017 t/m mei 2018		1337444
Commissie		Openbaar
BBVnummer: 1337582		

De raad van de gemeente Albrandswaard;

Gelezen het advies van het presidium van 12 juni 2018;

Overwegende dat op 16 september 2013 de raad heeft besloten de arbeidsvoorwaarden (rechtspositieregelingen) van de gemeenschappelijke regeling BAR-Organisatie van overeenkomstige toepassing te verklaren op het personeel van de griffie Albrandswaard (besluitnr. 132637);

Overwegende dat in de periode januari 2017 tot en met mei 2018 door het dagelijks bestuur van de BAR-Organisatie een aantal rechtspositieregelingen zijn gewijzigd, ingetrokken of vastgesteld;

Overwegende dat over de wijzigingen in de CAR-UWO overeenstemming is bereikt met het Georganiseerd Overleg (GO) of de Ondernemingsraad;

Overwegende dat wijzigingen in rechtspositieregelingen pas rechtskracht krijgen op het moment dat deze worden vastgesteld door het bevoegd orgaan;

Overwegende dat een toelichting op de beslispunten achteraan dit besluit is opgenomen;

Gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet en artikelen 1:3 en 1:3a van de CAR-UWO;

BESLUIT

1. de gewijzigde regeling "Melden vermoeden misstand (Klokkenluidersregeling) 2016" vast te stellen met terugwerkende kracht per 1 juli 2016 onder gelijktijdig intrekking van de regeling "Melden vermoeden misstand (Klokkenluidersregeling) 2014" (1337445);
2. de gewijzigde regeling "Individueel Keuzebudget 2018" vast te stellen met terugwerkende kracht per 1 januari 2018 onder gelijktijdige intrekking van de regeling "Individueel Keuzebudget 2017" (1337446);
3. het Sociaal statuut 2018-2021 vast te stellen met terugwerkende kracht per 1 januari 2018 (1337447).

met dien verstande dat:

- daar waar staat "Het dagelijks bestuur (van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie)" dient te worden gelezen "de raad van de gemeente Albrandswaard" of bij delegatie "de werkgeverscommissie van de raad van de gemeente Albrandswaard";
- daar waar staat "Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie" of "BAR-organisatie" dient te worden gelezen "gemeente Albrandswaard";



- daar waar staat "BAR-directieraad" of "BAR-directieteam" dient te worden gelezen "de raad van de gemeente Albrandswaard" of bij delegatie "de werkgeverscommissie van de raad van de gemeente Albrandswaard";
- daar waar staat "de voorzitter van de BAR-directieraad" dient te worden gelezen "de voorzitter van de raad van de gemeente Albrandswaard" of bij delegatie "de voorzitter van de werkgeverscommissie van de raad van de gemeente Albrandswaard";
- daar waar staat "de werkgever" dient te worden gelezen "de raad van de gemeente Albrandswaard" of bij delegatie "de werkgeverscommissie van de raad van de gemeente Albrandswaard";
- daar waar staat "de leidinggevende", "de domeindirecteur" of "het afdelingshoofd" dient te worden gelezen "de raad van de gemeente Albrandswaard" of bij delegatie "de werkgeverscommissie van de raad van de gemeente Albrandswaard" of bij mandaat "de griffier";
- en daar waar staat "gelet op artikel 33b Wet gemeenschappelijke regelingen" deze verwijzing vervalt.

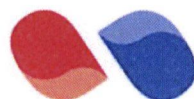
Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Albrandswaard in zijn openbare vergadering van 2 juli 2018.

De griffier,


drs. Leendert Groenenboom

De voorzitter,


drs. Hans-Christoph Wagner



TOELICHTING BIJ WIJZIGINGEN RECHTSPOSITIEREGELINGEN GRIFFIE ALBRANDSWAARD

1. Regeling melden vermoeden misstand (Klokkenluidersregeling) 2016 (1337445)

Per 1 juli 2016 is de Wet Huis voor klokkenluiders (WHvk) ingevoerd. Deze wet vraagt een nieuwe regeling melden vermoeden misstand. De nieuwe regeling is gebaseerd op de modelregeling van het LOGA (VNG). Nieuw is dat het extern meldpunt vanaf 1 juli 2016 wordt gevormd door de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders. Deze afdeling kan zowel onderzoek doen naar de misstand zelf maar óók naar de handelwijze van de werkgever richting de melder naar aanleiding van de melding. Ook de beschermings- en benadelingsbepalingen voor melders en andere betrokkenen zijn in de regeling uitgebreider beschreven dan voorheen. Daarmee wordt gepoogd de drempel voor het melden van misstanden te verlagen.

2. Regeling Individueel Keuzebudget 2018 (1337446)

Op 1 januari 2017 is de regeling Individueel Keuzebudget (IKB) in werking getreden. Het individueel keuzebudget bestaat uit de financiële waarde van de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering, de levensloopbijdrage en de financiële tegenwaarde van 14,4 uur bovenwettelijk verlof (naar rato van het aantal uren dienstverband). Het individueel keuzebudget is maandelijks budget dat de medewerker kan inzetten voor de door hem of haar gekozen doelen. Eén van de doelen is de uitruil van een bruto bedrag van het IKB voor netto loon (fiscaal onbelast) ten behoeve van algemene werkkosten. Dit is de "uitruil algemene werkkosten" genoemd.

In de "oude" regeling Individueel Keuzebudget 2016 was de uitruil van de algemene werkkosten een bedrag van € 300 naar rato van het aantal uren dienstverband. Het bleek echter niet mogelijk om dit in het systeem in te richten. Door het dagelijks bestuur van de BAR-organisatie is daarom besloten om in de "nieuwe" regeling een uitruilbedrag van € 300 voor algemene werkkosten ter beschikking te stellen aan iedere medewerker, ongeacht het aantal uren dienstverband. De uitruil heeft geen gevolgen voor de loonkosten maar kan wel leiden tot overschrijding van de beschikbare fiscale ruimte (de vrije ruimte in de werkkostenregeling) en daarmee tot een mogelijke eindheffing door de Belastingdienst. Dit kan per jaar verschillen en is afhankelijk van meerdere factoren.

3. Sociaal Statuut 2018-2021 (1337447)

Op 31 december 2017 liep het oude sociaal statuut af. Het sociaal statuut is een regeling waarin de uitgangspunten, procedures en waarborgen staan die nodig zijn om personele gevolgen van een verandering in de organisatie op een zorgvuldige wijze te regelen. In een traditioneel sociaal statuut wordt hierbij een onderscheid gemaakt naar de klassieke reorganisatie (met een blauwdruk), privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling. Maar de omgeving waarin wij werken verandert voortdurend. Dat vraagt om een wendbare organisatie en flexibele medewerkers. Als wij in staat zijn om mee te bewegen met de ontwikkelingen dan zijn (blauwdruk) reorganisaties of grootschalige organisatieveranderingen niet meer nodig. In het nieuwe sociaal statuut wordt deze andere manier van veranderen ingebracht: "het dynamisch ontwikkelen". Deze manier van veranderen verloopt niet volgens een blauwdruk maar is dynamisch, als een bewegende stip aan de horizon. Belangrijke doelstellingen zijn dat organisatie en medewerkers wendbaar blijven door samen te werken aan en te



investeren in duurzame inzetbaarheid (flexibiliteit door ontwikkeling) en voldoende zekerheid te bieden over maatregelen en faciliteiten die bovenformativiteit en gedwongen ontslagen helpen voorkomen.

In het sociaal statuut is met de vakbonden afgesproken dat organisatiewijzigingen in principe langs de lijn van het dynamisch ontwikkelen plaatsvinden. Als sprake is van reorganisaties met ingrijpende rechtspositionele consequenties of tot aanwijzing van boventallige medewerkers, dan gelden de afspraken die zijn beschreven bij de klassieke reorganisatie.

Het nieuwe sociaal statuut heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2021.