

## **Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente West Betuwe houdende regels omtrent een sociaal plan Sociaal Plan Herindeling West Betuwe**

### **Voorwoord**

#### **Algemeen**

Dit Sociaal Plan voor de herindeling van de gemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal heeft als doel om bij de herindeling de rechtspositionele effecten op de medewerkers werkzaam binnen de gemeente Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal in goede banen te leiden. Het Sociaal Plan is een uitwerking van artikel 12.1.5 van de CAR/UWO, waarin is bepaald dat Burgemeester en Wethouders overleg voert met de vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij (ingrijpende) veranderingen in de inrichting van de organisatie of onderdelen daarvan en daarbij nadere regels overeenkomen over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen.

Dit Sociaal Plan heeft een geldigheidsduur van 4 jaar na datum herindeling en kan zonodig op verzoek van een van de bij het overleg betrokken partijen opnieuw in bespreking worden gebracht als blijkt dat het niet voorziet in concrete gevallen bij de herindeling van de gemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal of als ontwikkelingen in wet- en/of regelgeving dit noodzakelijk maken.

#### **De nieuwe gemeente**

Gemeente West Betuwe heeft goed werkgeverschap hoog in het vaandel. Dit betekent zorgvuldige omgaan met medewerkers, gelijke behandeling van medewerkers, het waarmaken van verwachtingen en het motiveren van ingrijpende beslissingen. De organisatie wordt een platte, wendbare organisatie die is ingericht om de samenleving te bedienen en voldoende flexibel is om op veranderende omstandigheden in te spelen.

In haar dienstverlening, zowel intern als extern, ademt de organisatie goed gastheerschap. Integraliteit, dienstbaarheid en gastvrijheid zitten in het DNA van de medewerkers en bestuurders. Medewerkers denken mee, zoeken naar oplossingen en antwoorden op maat. Het bestuur en het management geven medewerkers vertrouwen en ruimte.

Goed werkgeverschap willen we ook invullen voor de medewerkers van de huidige drie gemeenten waarvoor de taken en zichzelf (eventueel) overgaan naar of terugkomen van een gemeenschappelijke regeling. Dit Sociaal Plan zal als uitgangspunt kunnen worden genomen voor de (eventuele) overgang van de betreffende medewerkers naar een gemeenschappelijke regeling. Iedere medewerker waarvan de taken overgaan naar of terugkomen van een gemeenschappelijke regeling mag tijdens het plaatsingsproces West Betuwe ook zijn of haar belangstelling kenbaar maken voor een functie binnen West Betuwe. Na afronding van de plaatsing van achtereenvolgens de functievollers en de overtollige functievollers en niet functievollers kan op basis van de belangstellingregistratie bezien worden of deze medewerkers in aanmerking komen voor een functie binnen West Betuwe. Daarbij geldt uiteraard dat de medewerker moet voldoen of kunnen voldoen (binnen een jaar) aan de functie-eisen.

#### **Doelstellingen**

Het Sociaal Plan kent de volgende doelstellingen:

1. Het vastleggen van afspraken over de manier waarop de rechtspositionele gevolgen voor het personeel van de herindeling rechtvaardig, sociaal en met maatwerk wordt opgevangen.
2. Het vastleggen van rechten en plichten van medewerkers in het kader van de gemeentelijke herindeling.
3. Het garanderen van een zorgvuldige selectie-/plaatsingsprocedure met voldoende inspraakmogelijkheden voor betrokkenen.
4. Vooraf duidelijkheid scheppen voor bestuur, management en medewerkers over de spelregels die gelden in het kader van deze gemeentelijke herindeling.

#### **Werkgelegenheidsgarantie**

Het streven is alle medewerkers uit de gemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal in een ongewijzigde of passende functie of- indien dit na zorgvuldige afweging niet mogelijk is- gebleken- in een geschikte functie in de nieuwe gemeente West Betuwe te plaatsen. Samen op weg om groots te zijn in kleinschaligheid! Krachtig door dichtbij te blijven! Een krachtige en toekomstbestendige gemeente die er is voor haar samenleving. Er wordt tijd ingeruimd voor medewerkers om hiernaar toe te groeien en zich persoonlijk te ontwikkelen. Kennis en vaardigheden van de medewerkers worden zoveel mogelijk

behouden en zo nodig wordt in overleg gezocht naar een maatwerkoplossing. Er is uitgesproken dat de inzet zal zijn dat er als gevolg van de herindeling geen gedwongen ontslagen zullen plaatsvinden. Met de bonden is een werkgarantie afgesproken van 4 jaar.

## Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

### Artikel 1.1 Algemeen

1. Onder dit Sociaal Plan wordt verstaan een reglement waarin de colleges van Burgemeester en Wethouders van de gemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal als werkgever en de organisaties van overheidspersoneel, vertegenwoordigd in het Bijzonder Georganiseerd Overleg als werknemers, ten behoeve van de medewerkers afspraken hebben vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten bij de herindeling en de personele aspecten daarvan die zich als gevolg daarvan kunnen voordoen.
2. Dit Sociaal Plan is van toepassing op het proces van de herindeling met inachtneming van de bepalingen in de Wet Arhi.
3. Ten aanzien van de medezeggenschap van medewerkers en vakcentrales geldt de overlegverordening zoals is vastgesteld met het BGO.
4. Daar waar in het Sociaal Plan de mannelijke vorm gebruikt wordt, wordt ook de vrouwelijke vorm bedoeld.
5. Daar waar in het Sociaal Plan sprake is van een ander bevoegd gezag (bijvoorbeeld bij de Griffieorganisatie de betreffende werkgeverscommissie of wanneer de bevoegdheden door de Raad niet gedelegeerd zijn aan een door hen te bepalen afvaardiging, de Raad zelf) zal het juiste besluitvormingsproces worden gevolgd.

### Artikel 1.2 Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

Bevoegd gezag:

Het bestuursorgaan dat bevoegd is besluiten te nemen of beschikkingen af te geven.

Bezetting:

De medewerkers en de omvang van hun dienstverband in uren per week, in relatie tot de formatie.

BGO:

De commissie voor het Bijzonder Georganiseerd Overleg van de herindelingsgemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal.

BOR:

De Bijzondere OndernemingsRaad van de herindelingsgemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal.

Bovental lige medewerker:

Medewerker voor wie tijdens de selectie en/of plaatsingsproces geen ongewijzigde (gelijke), passende of geschikte functie gevonden is.

CAR/UWO:

De Collectieve ArbeidsvoorwaardenRegeling voor de sector gemeenten en de UitwerkingsOvereenkomst.

Formatie:

De totale omvang van alle functies per 1 januari 2019, uitgedrukt in functie-eenheden (fte) van 36 uur per week.

Formatieplan:

Het overzicht van alle functies in respectievelijk functieboek 1 en 2, de omvang van de verschillende functies uitgedrukt in fte en de verdeling van de functies over de verschillende organisatieonderdelen.

Functie:

Het samenstel van werkzaamheden dat de ambtenaar feitelijk verricht met inbegrip van de betekenis hebbende omstandigheden waaronder die werkzaamheden moeten worden verricht en is ingedeeld in door de werkgever opgestelde functieboeken. Deze functieboeken worden ter advisering aan de BOR voorgelegd.

Functiebeschrijving:

De generieke beschrijving van de functie en de daarbij behorende functieschaal volgens bijlage IIa Schaalindeling van de CAR/UWO.

Functieboek:

Een overzicht van de (HR21-norm) functies in de nieuwe organisatie inclusief de plaats en indicatie van het functieniveau.

Functieboek 1:

Het functieboek met daarin de directie-, management- en sleutelfuncties.

Functieboek 2:

Het functieboek met daarin de functies niet behorende tot functieboek 1.

Functieprofiel:

Een globale beschrijving van een functie, inhoudende de functienaam, de plaats in de organisatie, een korte opsomming van taken, bevoegdheden, opleidingsindicaties en competenties, evenals een indicatie van de functieschaal.

Functieschaal:

De bij de functie behorende salarisschaal, zoals bedoeld in de bijlage IIa Schaalindeling van de CAR/UWO.

Functievolger:

Medewerker wiens functie in de nieuwe organisatie als ongewijzigde functie terugkeert.

Garan tiesalaris:

Het salaris per 31 december 2018 dat de medewerker heeft, wordt gegarandeerd.

Gemeente West Betuwe:

De nieuwe gemeente die voortkomt uit de fusie van de gemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal.

Geschikte functie:

Een functie die niet valt onder het begrip passend en die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.

Griffiemedewerker:

Een medewerker werkzaam bij de griffie van een van de oude gemeenten.

HR 21:

Een functiewaarderingssysteem met generieke functiebeschrijvingen voor de gemeentelijke sector.

Managementfunctie:

Alle leidinggevende functies binnen de gemeente West Betuwe waarbij sprake is van zowel hiërarchische als functionele aansturing van medewerker.

Medewerker:

Degene als bedoeld in artikel 1:1, lid 1, sub a. van de CAR/UWO en die op 31 december 2018 door of vanwege de gemeente in vaste dienst is aangesteld of is aangesteld in tijdelijke dienst bij wijze van proef of degene met wie een vaste arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan.

Nieuwe functie:

Een functie waarvan het samenstel van werkzaamheden niet overeenkomt met een bestaande functie binnen de oude werkgever en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.

Ongewijzigde of gelijke functie:

Een functie die voor minimaal 70% gelijk is aan de functie die de medewerker voor de samenvoeging vervulde. Indien een medewerker meerdere functies vervult bij de oude werkgever is er sprake van maatwerk, dit ter finale beoordeling van de plaatsingscommissie.

Organisatieplan:

Het ontwerp van de gemeentelijke organisatie West Betuwe (hoofd- en detailstructuur).

Oude/huidige werkgever:

Gemeente Geldermalsen, gemeente Neerijnen of gemeente Lingewaal.

Overtolligheid:

Situatie waarbij het aantal functievolgers groter is dan de formatieruimte, waardoor niet alle betrokken medewerkers hun functie kunnen volgen.

Passende functie:

Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of één niveau lager zijn dan de oorspronkelijke functie (waarbij, indien van toepassing, een tussenschaal niet overeenkomt met één niveau).

Plaatsingsplan:

Het document waarin de functies in de nieuwe organisatie zijn opgenomen en dat behelst plaatsing van de medewerkers in de nieuwe organisatie in een ongewijzigde of nieuwe functie.

Salaris:

Voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende salarisschaal bedoeld in de CAR-UWO.

Salarisperspectief:

Opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde salaristoelagen volgens hoofdstuk 3 CAR/UWO.

Sleutelfunctie:

Een als zodanig aangewezen functie die in de nieuwe organisatie een cruciale plaats inneemt en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld. Voor de gemeente West Betuwe gaat het hier minimaal om de managementfuncties van Griffier, Directeur, Domeinmanager en de Concerncontroller. Indien bij de detailstructuur gewenst blijkt dat meer functies gaan vallen onder "sleutelfunctie" worden die na instemming van de BOR vastgesteld.

Stuurgroep:

Het tijdelijk bestuursorgaan, zoals bedoeld in het plan van aanpak voor de herindeling.

Statusdocument:

Overzicht van gegevens over de medewerker, de aanstelling, opleidingen, relevante vastgelegde individuele arbeidsrechtelijke afspraken die als verworven recht behouden blijven bij de overgang naar de nieuwe organisatie inclusief de financiële arbeidsvoorwaardelijke gevolgen (bijvoorbeeld arbeidsmarkttoelage, ORT, beschikbaarheidsdiensttoelage en andere toelagen die betrekking hebben op de persoonlijke situatie van de medewerker).

Vakorganisaties:

FNV overheid en CNV Connectief/Overheid

Voorlopige plaatsing:

Het besluit als bedoeld in artikel 59 van de Wet Arhi.

Was-Wordt tabel/lijst:

Overzicht van een functievergelijking van de functie van de medewerker bij de oude/huidige werkgever en functie in het functieboek van de nieuwe organisatie. Deze vergelijking wordt geanonimiseerd voorgelegd aan de BOR ter advisering.

Werkgarantie:

Betreft de uiterste inspanning van de werkgever dat alle medewerkers in de nieuwe organisatie in een gelijke of passende functie worden geplaatst in de nieuwe organisatie of –indien dit na zorgvuldige afweging niet mogelijk is gebleken– in een geschikte functie.

**Artikel 1.3 Werkingsduur, doelstelling en uitgangspunten**

- Het Sociaal Plan treedt in werking op het moment van vaststelling.
- Het Sociaal Plan beoogt de gemaakte afspraken over overgangsmaatregelen ook schriftelijk te borgen. Ook de plaatsingsprocedure wordt beschreven die beoogt het plaatsingsproces zorgvuldig in te vullen met oog voor de balans tussen medewerkers en werkgeversbelangen.
- Afspraken om onderlinge verdringing onder medewerkers te voorkomen worden toegelicht in artikel 2.5 lid 3.
- medewerkers volgen hun werkzaamheden zoals zij deze uitvoeren in hun functie bij hun oude/huidige werkgever. Een uitzondering hierop zijn de sleutelfuncties welke specifiek worden benoemd in dit Sociaal Plan. Hiervoor geldt een benoeming op basis van geschiktheid.
- medewerkers behouden structureel een gelijkwaardig pakket aan arbeidsvoorwaarden.
- Ten gevolge van de herindeling zal aan medewerkers in dienst op 31 december 2018 en die meegaan naar de gemeente West Betuwe gedurende een periode van 4 jaar (exclusief het Van-

WerkNaarWerk traject) géén gedwongen ontslag wegens reorganisatie (boven formatief) worden verleend.

- Medewerkers krijgen ruimte om, binnen kaders, tijd- en plaats onafhankelijk te werken.
- De gemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal zien opleiden als een belangrijk instrument om talenten, vaardigheden en kennis van medewerkers optimaal te kunnen benutten en te ontwikkelen. Hiervoor wordt 2% van de loonsom per jaar beschikbaar gesteld.

#### **Artikel 1.4 Werkingsfeer**

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de medewerker in dienst op 31 december 2018 bij de gemeente Geldermalsen, gemeente Neerijnen of gemeente Lingewaal en die in het kader van de gemeentelijke herindeling op 1 januari 2019 in dienst treedt van de gemeente West Betuwe en eindigt per 1 januari 2023.

Als de zittende griffiers en gemeentesecretarissen, conform de Wet Algemene regeling herindeling (Wet Arhi), Gedeputeerde Staten verzoeken om ingepast te worden in de nieuwe organisatie, dan is dit Sociaal Plan voor hen onverkort van toepassing.

Vanaf de herindelingsdatum zullen (eventueel) ook medewerkers vanuit de gemeenten in dienst treden van of terugkomen van een gemeenschappelijke regeling. Voor deze medewerkers waarvan ten minste 70% van hun taken overgaan is dit Sociaal Plan niet van toepassing. Voor die medewerkers volgt een separaat medezeggenschapstraject met het BGO.

#### **Artikel 1.5 Verplichtingen bestuur**

Iedere bij de organisatiewijziging betrokken medewerker heeft het recht op een maximale inspanning van werkgeverszijde bij de plaatsing in de nieuwe organisatie, rekening houdend met de persoonlijkheid, omstandigheden, wensen en bestaande vooruitzichten van de betrokken medewerker.

#### **Artikel 1.6 Verplichtingen medewerker**

De medewerker dient alle medewerking te verlenen die nodig is voor een juiste toepassing van het Sociaal Plan. Hij is verplicht alle hiervoor noodzakelijke inlichtingen en relevante gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.

De medewerker moet een maximale inspanning leveren om in een passende of geschikte functie te worden geplaatst en deze ook naar behoren in te vullen.

Indien de medewerker niet voldoet aan de verplichtingen uit dit Sociaal Plan of onvoldoende medewerking verleent aan de plaatsing, kan het bevoegd gezag de maatregelen nemen zoals die zijn voor zien in hoofdstuk 10d en hoofdstuk 16 van de CAR UWV.

#### **Artikel 1.7 Personeelsgegevens**

Van alle medewerkers die onder de werkingssfeer vallen van dit Sociaal Plan, wordt door de oude/huidige werkgever een statusdocument opgesteld. Dit statusdocument bevat gegevens over de persoon, de aanstelling, aan de aanstelling verwante gegevens, opleidingen en specifieke afspraken (bijlage bij dit Sociaal Plan toegevoegd). Deze gegevens worden met instemming van de medewerker beschikbaar gesteld. De huidige personeelsdossiers worden gesloten. Anders dan met expliciete toestemming van de medewerker, vindt er geen inzage meer plaats van de personeelsdossiers door de nieuwe werkgever.

#### **Artikel 1.8 Bevoegdheid**

Ter bevordering van een slagvaardige toepassing, kan de Stuurgroep respectievelijk het College, na instemming van het BGO, bevoegdheden mandateren, voor zover dit Sociaal Plan daarin niet reeds zelf voorziet.

### **Hoofdstuk 2: Plaatsingsprocedure**

#### **Artikel 2:1 Werkingsfeer / functievergelijking**

1. De plaatsingsprocedure is van toepassing op de medewerker die werkzaam is bij de gemeente Geldermalsen, Neerijnen of Lingewaal en die door de herindeling in dienst treedt bij de nieuwe gemeentelijke organisatie. Medewerkers met een tijdelijke aanstelling, van wie de tijdelijke aanstelling van rechtswege afloopt uiterlijk op de dag voor de datum van organisatieverandering, gaan niet automatisch over naar de nieuwe organisatie. Ze worden na het plaatsingsproces in de gelegenheid gesteld te solliciteren op de nog niet ingevulde vacatures.
2. Voorafgaand aan het plaatsingsproces wordt aan alle betreffende medewerkers informatie gegeven over het plaatsingsproces, het organisatieplan van de nieuwe organisatie en de hierin voorkomende functies. De functies zijn generiek omschreven (systematiek HR21) in zogenoemde normfuncties. Deze zijn opgenomen in een hiervoor samengesteld functieboek 1 (management-/sleutel functies) en functieboek 2 (overige functies) van de nieuwe organisatie.
3. Voor de start van de plaatsingsprocedure wordt er een functievergelijking gemaakt tussen de functie van de medewerker in de huidige organisatie en de functie zoals deze is opgenomen in

- functieboek 2 van de nieuwe organisatie. Deze vergelijking wordt vastgelegd in een was/wordt lijst en wordt geanonimiseerd ter advisering voorgelegd aan de BOR.
4. De was-wordt lijst wordt omgezet in een concept-plaatsingsplan. Naast de huidige en (nieuwe) normfunctie wordt de plaats in de organisatie en indicatieve schaalindeling in dit plan opgenomen.
  5. Het plaatsingsplan geeft inzicht in de formatie van de nieuwe organisatie. De medewerker wordt vooraf schriftelijk geïnformeerd of hij functievoller of niet-functievoller is. Bij dit statusbericht wordt tevens aangegeven of de functievoller te maken heeft met overtolligheid.
  6. Daar waar de bepalingen in deze plaatsingsprocedure niet overeenkomen met de geldende Sociaal Statuten van de gemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal, prevaleren de bepalingen van de plaatsingsprocedure in dit sociaal plan.

#### **Artikel 2:2 Benoeming sleutelfuncties**

1. Voor West Betuwe is gekozen om in de aanloop en de start van de nieuwe organisatie een (interim) kwartiermaker/beoogd gemeentesecretaris te benoemen. Volgend op deze benoeming of aanwijzing worden de werving- en selectieprocedures van de overige leidinggevenden gestart. De werving voor deze functies vindt eerst plaats via een interne wervingsprocedure bij de GNL gemeenten.
2. De medewerker die in de bestaande organisaties van de gemeente Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal benoemd is op een functie die vergelijkbaar is met een sleutelfunctie, wordt expliciet gewezen op de mogelijkheid om te solliciteren naar een sleutelfunctie. M.b.t. de werving van sleutelfuncties is artikel 2:5, lid 5 niet van toepassing.
3. De selectiecommissie voor de werving van functieboek 1 zal bestaan uit de kwartiermaker West Betuwe (voorzitter), 1 (extern) lid namens de werknemersdelegatie en 1 bestuurder. Het bevoegd gezag benoemt medewerkers op de sleutelfuncties. De benoeming geschiedt op basis van directe geschiktheid voor de functie.
4. Aan de in het tweede lid bedoelde medewerker kan gevraagd worden mee te werken aan een assessment welke nodig kan zijn voor het bepalen van de (mate van) geschiktheid voor de vacature.
5. Alle medewerkers in dienst van de gemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal mogen solliciteren naar de management- cq sleutelfuncties. Indien een functie niet intern kan worden ingevuld wordt een extern wervingsproces gestart.

#### **Artikel 2:3 Belangstellingsinventarisatie**

Iedere medewerker van de gemeente Geldermalsen, gemeente Neerijnen en gemeente Lingewaal wordt in de gelegenheid gesteld zijn belangstelling voor maximaal twee functies in nieuwe organisatie gemotiveerd kenbaar te maken (eerste voorkeur, tweede voorkeur). Daarbij kunnen ook ambities t.a.v. wensen/ontwikkelingsmogelijkheden aan de orde gesteld worden.

#### **Artikel 2:4 Uitgangspunten plaatsing**

Als algemeen uitgangspunt geldt: "mens volgt werk".

1. Bij de plaatsing wordt rekening gehouden met:
  - a. de aanstelling van de medewerker (bepaalde tijd of onbepaalde tijd);
  - b. of de medewerker functievoller / niet- functievoller is;
  - c. de door de medewerker kenbaar gemaakte belangstelling;
  - d. de (mate van) geschiktheid van de medewerker voor de functie van zijn eerste en tweede voorkeur, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelings-, functionerings-, pop-gesprekken e.d. en eventuele assessments;
  - e. bij de plaatsing wordt de volgende volgorde gehanteerd: 1) plaatsing in een gelijke functie, 2) plaatsing in een passende functie, 3) plaatsing in een geschikte functie.
2. De medewerker is verplicht mee te werken aan gesprekken en assessments die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens genoemd in het eerste lid, onder d. De kosten van deze assessments komen voor rekening van de werkgever.
3. Als een medewerker wordt geplaatst in een passende functie waarvan de waardering een schaal lager ligt dan de functionele schaal in de oude organisatie van de medewerker, dan geldt voor het bevoegd gezag en de medewerker een blijvende inspanningsverplichting om alsnog tot plaatsing in een andere passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie te komen waarvan de waardering overeenkomt met de feitelijke functieschaal van de medewerker.
4. Om in een passende functie te worden geplaatst is het voldoen aan de functie-eisen, of op grond van om-, her-, of bijscholing kunnen voldoen aan de functie-eisen, vereist. Hierbij wordt in principe uitgegaan van een termijn van één jaar, waarin een medewerker door middel van scholing de noodzakelijk kwaliteit en kennis, benodigd voor de functie, kan verwerven.

#### **Artikel 2:5 Plaatsingsvolgorde**

1. De medewerker die als functievoller is aangemerkt voor een functie waarbij geen overtolligheid aan de orde is, komt in aanmerking voor directe plaatsing op die functie.

2. Bij plaatsing van functievoorgangers op een functie waarbij overtolligheid aan de orde is, geldt overeenkomstig de volgende rangorde:  
per betreffende functie wordt een indeling gemaakt naar leeftijdsgroep volgens de volgende indeling;
  - 15 tot en met 24 jaar
  - 25 tot en met 34 jaar
  - 35 tot en met 44 jaar
  - 45 tot en met 54 jaar
  - 55 jaar en ouder

Behoud van de evenredige verdeling tussen deze leeftijdsgroepen is de basis om te bepalen hoe de beschikbare plaatsen moeten worden verdeeld over deze groepen. Per groep wordt vervolgens degene met het langste dienstverband bij de huidige werkgever inclusief de dienstjaren bij diens rechtsvoorganger als eerste geplaatst. De leeftijdsgroepen worden samengesteld op basis van het totaal van medewerkers van de gemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal.

4. Voor alle medewerkers die niet direct geplaatst zijn geldt de volgende plaatsingsvolgorde:
  - 1) medewerkers die als niet-functievoorganger zijn aangemerkt en functievoorgangers die als gevolg van overtolligheid niet geplaatst kunnen worden;
  - 2) medewerkers als bedoeld in artikel 2.2 lid 2 en niet benoemd op een sleutelfunctie in de nieuwe organisatie;
  - 3) medewerkers waarvan taken overgaan naar een gemeenschappelijke regeling en die belangstelling kenbaar hebben gemaakt voor een functie in de nieuwe organisatie.

Medewerkers die direct geplaatst kunnen worden en die belangstelling kenbaar hebben gemaakt voor een andere functie, kunnen op die functie worden geplaatst wanneer dit door de plaatsingscommissie wenselijk of nodig wordt geoordeeld in het kader van het totale plaatsingsproces.

4. De plaatsingscommissie zoals bedoeld in artikel 2:8 nodigt de medewerker die als niet-functievoorganger is aangemerkt en de functievoorganger die als gevolg van overtolligheid niet direct geplaatst is, uit voor een plaatsingsgesprek. Indien de plaatsingscommissie dit nodig acht danwel indien de medewerker daar specifiek om vraagt wordt de functievoorganger die belangstelling heeft getoond voor een andere functie uitgenodigd voor een plaatsingsgesprek. De plaatsingscommissie heeft hierbij tot taak om schriftelijk en gemotiveerd advies uit te brengen aan het bevoegd gezag over de voorgenomen plaatsing van de in dit artikel bedoelde medewerker.
5. De medewerker met een aanstelling voor bepaalde tijd komt voor plaatsing op een functie in aanmerking indien die functie – op grond van het bepaalde in de voorgaande leden – niet vervuld kan worden door een medewerker met een aanstelling voor onbepaalde tijd.

#### **Artikel 2:6 Voornemen tot plaatsing**

1. Het bevoegd gezag stelt met inachtneming van het bepaalde in de voorgaande artikelen een concept-plaatsingsplan vast.
2. Het bevoegd gezag neemt op basis van het vastgestelde organisatieplan en het concept plaatsingsplan een voorgenomen besluit tot plaatsing dan wel niet-plaatsing in de nieuwe functie.

#### **Artikel 2:7 Bedenkingen**

1. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit tot plaatsing dan wel niet-plaatsing op basis van artikel 2:8 lid a of b, maakt hij binnen 14 dagen na verzending van dit voorgenomen besluit zijn bedenkingen schriftelijk kenbaar bij het bevoegd gezag.
2. Het bevoegd gezag legt de bedenkingen voor advies voor aan de plaatsingscommissie.
3. De medewerker die bedenkingen heeft, wordt mondeling op verzoek gehoord door (een vertegenwoordiging van) de plaatsingscommissie. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

#### **Artikel 2:8 Plaatsingscommissie**

1. Het bevoegd gezag stelt een plaatsingscommissie in die als taak heeft het bevoegd gezag te adviseren over:
  - a. de plaatsing van de medewerker die als niet-functievoorganger is aangemerkt en daardoor in aanmerking komt voor een andere passende en/of geschikte functie;
  - b. de functievoorganger die als gevolg van overtolligheid niet geplaatst kan worden en daardoor in aanmerking komt voor een andere passende en/of geschikte functie;
  - c. de functievoorganger die belangstelling heeft getoond voor een andere functie;
  - d. de medewerker die bedenkingen heeft tegen zijn plaatsing en het te nemen plaatsingsbesluit een en ander met inachtneming van de uitgangspunten en bepalingen die zijn vastgelegd in dit hoofdstuk;
  - e. het eventueel aanpassen van de "was" situatie.
2. De plaatsingscommissie bestaat uit:

- a. een lid, aangewezen door het bevoegd gezag;
- b. een lid, aangewezen door de vakorganisaties in het BGO;
- c. een onafhankelijk voorzitter, benoemd op voordracht van beide leden.

Medewerkers en werkgevers van latende organisaties kunnen geen lid zijn van de plaatsingscommissie.

3. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris. De secretaris is geen lid van de commissie.
4. De directeur van de nieuwe organisatie geeft de plaatsingscommissie alle informatie van de te plaatsen medewerkers die nodig is, zodat de plaatsingscommissie kan vaststellen of sprake is van overtolligheid en passende of geschikte functie. Zonodig kan de plaatsingscommissie aan de directeur om aanvullende informatie vragen.

#### **Artikel 2:9 Definitief plaatsingsbesluit**

1. Het bevoegd gezag neemt met inachtneming van het advies van de plaatsingscommissie het besluit tot plaatsing van de medewerker in de nieuwe organisatie. De medewerker wordt schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit.
2. Van het advies van de plaatsingscommissie kan slechts gemotiveerd worden afgeweken. Indien het bevoegd gezag afwijkt van een advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de betrokken medewerker en de commissie.

#### **Artikel 2:10 Verplichting aanvaarden functie**

De medewerker kan, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de plaatsingsprocedure wordt aangeboden, niet weigeren. Als de medewerker, na herhaald en zorgvuldig onderzoek, weigert een passende functie te aanvaarden, dan kan het College overgaan tot ontslag, overeenkomstig artikel 59 van de wet Arhi.

#### **Artikel 2:11 Bezwaar en beroep**

Op grond van de Algemene Wet Bestuursrecht kan de medewerker respectievelijk bezwaar en beroep instellen tegen het plaatsingsbesluit.

### **Hoofdstuk 3 Rechtspositie en garantiebepalingen**

#### **Artikel 3:1 Algemeen**

Op de medewerker is met ingang van de datum van indiensttreding bij de nieuwe organisatie, de CAR-UWO van toepassing als ook de op dat moment geldende bedrijfseigen (uitvoering) regelingen zoals regelingen m.b.t. het houden van ontwikkel- en functioneringsgesprekken, opleiding en ontwikkeling, personele gebeurtenissen, beschikbaarheidsdiensten, dienstkleding etc.

#### **Artikel 3:2 Salaris en salarispectief**

1. De medewerker die in het kader van de plaatsingsprocedure geplaatst wordt in de nieuwe organisatie, krijgt een garantie op zijn bruto salaris en op het salarispectief zoals gold voor zijn laatst beklede functie bij de gemeente Geldermalsen, Neerijnen of Lingewaal.
2. De garantie op het salarispectief geldt voor
  - het recht op toekenning van (resterende) periodieke verhogingen in de betreffende functieschaal, als het maximum van de functieschaal nog niet is bereikt;
  - het recht op bevordering naar de functionele schaal, als deze schaal nog niet is bereikt;

#### **Artikel 3:3 Persoonlijke- en garantie- en afbouwtoelagen**

De medewerker die wordt geplaatst in de nieuwe organisatie behoudt zijn vaste bruto persoonlijke- en/of garantietoelagen. De eventuele voorwaarden waaronder deze toelagen zijn verstrekt blijven onverkort gelden. Bij plaatsing in een hogere functieschaal worden deze toelagen voor zover mogelijk geïncorporeerd in de nieuwe inschaling. Voor het niet in te passen bruto bestanddeel wordt een bruto toelage verstrekt.

#### **Artikel 3:4 Ambtsjubilea**

Bij uitdiensttreding bij de oude/huidige werkgever worden opgebouwde rechten met betrekking tot ambtsjubilea, zoals bepaald in de CAR-UWO, niet proportioneel uitgekeerd maar gaan de opgebouwde rechten over in de nieuwe organisatie.

#### **Artikel 3:5 Individuele garanties/faciliteiten**

De nieuwe organisatie neemt individuele schriftelijke door de oude/huidige werkgever vastgelegde arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld afspraken over studie en ouderschapsverlof over volgens de voorwaarden van de oude/huidige werkgever. Er geldt geen terugbetalingsverplichting voor studiekosten.



### **Artikel 3:6 Verlof**

Bij overgang naar de nieuwe organisatie behoudt de medewerker -voor zover niet anders bepaald in het overleg tussen het bevoegd gezag en BGO of GO- zijn verlofaanspraken zoals deze gelden bij zijn oude/huidige werkgever (bestaande uit wettelijk en bovenwettelijk verlof). Wel wordt in de aanloop naar de nieuwe gemeente gestreefd om zoveel mogelijk aanwezige verlofstuwmeren in te dammen.

## **Hoofdstuk 4 Arbeidsvoorwaarden en overgangsmaatregelen**

### **Artikel 4.1 Algemene uitgangspunten**

1. De arbeidsvoorwaarden van de oude gemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal zijn nagenoeg gelijk. Alle drie de gemeenten vallen onder de CAR/UWO.
2. In de bijlage, behorend bij dit Sociaal Plan, is het vastgestelde arbeidsvoorwaardenpakket West Betuwe weergegeven.
3. De afspraken uit dit Sociaal Plan gelden als richtlijn voor de uitwerking van het arbeidsvoorwaardenpakket in beleidsregelingen. Deze worden voorgelegd aan het BGO.
4. Als op datum overgang naar de nieuwe organisatie daar bedrijfseigen (uitvoerings)regelingen ontbreken, dan behoudt de medewerker – voor zover niet anders bepaald in het overleg tussen het bevoegd gezag en het BGO en/of GO- de regelingen zoals deze gelden bij zijn oude/huidige werkgever.
5. Als in de nieuwe organisatie nog uitvoeringsregelingen ontbreken worden de regelingen gehanteerd zoals die golden in de gemeente Geldermalsen.

### **Artikel 4.2 Overgangsmaatregelen woon-werk verkeer**

#### **Overgangsmaatregel lagere reiskostenvergoeding woon-werk verkeer:**

- Indien van toepassing zal voor medewerkers van de gemeente Neerijnen en van de gemeente Lingewaal een afkoop plaatsvinden van de verlaging van de reiskostenvergoeding woon-werk verkeer als gevolg van de invoering van de reiskostenvergoedingsregeling woon-werk verkeer West Betuwe. Gedurende 4 jaar vindt een jaarlijkse netto uitbetaling plaats van het bedrag waarmee de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer is verlaagd als gevolg van de invoering van de regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer West Betuwe. Dit bedrag wordt eenmalig bepaald op het moment van overgang nieuwe organisatie.

#### **Overgangsmaatregeling/tijdelijke regeling voor extra reistijd en/of extra kilometers woon-werk:**

- In geval van standplaatswijziging op verzoek van de werkgever als gevolg van de overgang naar de gemeente West Betuwe:
  - o. wordt de extra reistijd gedurende drie jaar voor 50% aangemerkt als werktijd.
  - o. worden de extra kilometers gedurende drie jaar vergoed op basis van € 0,24 netto en fiscale formule.

### **Artikel 4.3 Overgangsmaatregelen Individueel keuzebudget**

De extra bron van de gemeente Lingewaal (feestdagenuitkering) komt te vervallen. Deze wordt eenmalig afgekocht middels een netto uitbetaling bij overgang naar de nieuwe organisatie ter hoogte van 4x de feestdagenuitkering (Regeling Lingewaal: € 75 netto per jaar bij fte omvang van 18 uur-36 uur per week en € 37,50 netto per jaar bij dienstverband tot 18 uur per week).

Daarnaast kunnen de medewerkers van de gemeente Neerijnen en Lingewaal nog 1x een volgende fiets kopen binnen 3 jaar.

### **Artikel 4.4 Instroom van jongeren en duurzame inzetbaarheid**

Zoals aangegeven in het laatste principeakkoord Cao gemeenten, wordt een leven lang leren steeds belangrijker. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. De medewerker neemt zelf de regie en het initiatief om te werken aan duurzame inzetbaarheid. De werkgever faciliteert dit proces. De dialoog tussen werkgever en medewerker staat daarbij centraal. Een generatiepact met als doel het bevorderen van de instroom van jongeren, de doorstroom van medewerkers en duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers helpt daarbij.

Het generatiepact voor de medewerkers van de gemeente Lingewaal blijft onverkort van kracht bij de overgang naar de nieuwe gemeente gedurende de afgesproken looptijd.

Voor de medewerkers van de gemeente Neerijnen geldt het generatiepact zoals afgesproken in december 2017 en waarvan de uitgangspunten door het college van B&W op 5 december 2017 zijn vastgesteld. Voor de medewerkers van de gemeente Geldermalsen wordt een nieuwe tijdelijke regeling generatiepact overeengekomen.

Medewerkers uit alle verschillende leeftijdsfasen moeten de kans krijgen om opleidingen te volgen. De gemeenten Geldermalsen, Neerijnen en Lingewaal stellen 2% van de loonsom per jaar beschikbaar

voor opleidingen. Het opleidingsbeleid zal (zoveel mogelijk) geharmoniseerd en in overleg met de medezeggenschap worden opgesteld.

#### **Artikel 4.5 Overgangsmaatregel uitloopschalen gemeente Lingewaal**

In de gemeente West Betuwe is er geen sprake meer van uitloopschalen conform Car Uwo. De gemeente Lingewaal heeft een regeling uitloopschalen. Op basis van hoofdstuk 3 van de CAR/UWO is het niet toegestaan hier nieuw beleid voor te maken. Voor de medewerkers van de gemeente Lingewaal wordt het volgende afgesproken: medewerkers kunnen tot 1 januari 2023 doorstromen naar de uitloopschaal cq de periodieken in de uitloopschaal doorlopen conform de systematiek met voorwaarden van de gemeente Lingewaal. Vanaf 1 januari 2023 is dit niet meer mogelijk. Indien gekozen wordt voor een andere beoordelingssystematiek in de gemeente West Betuwe zal daarin een conversie worden opgenomen ter vergelijking van de score beoordeling systeem gemeente Lingewaal en een score in de beoordeling in de systematiek van de gemeente West Betuwe.

#### **Artikel 4.6 Overige in het kort**

- Periodiekdatum  
Voor de medewerker die vanaf 1 januari 2019 anders dan door plaatsing bij gemeente West Betuwe in dienst is getreden, geldt als periodiekdatum de eerste dag van de maand nadat er een jaar verstreken is sinds de aanstelling. De volgende periodiekdatum is vervolgens steeds na een jaar. Medewerkers in dienst op het moment van overgang behouden hun periodiekdatum.
- Jubileagraticaties  
Voor de gemeente Geldermalsen is er een overgangsregeling (tot 2020) "Regeling overgangsrecht ambtsjubileumgratificatie gemeente Geldermalsen" mbt o.a. een uitkering bij 12,5 jaar overheid, welke rechten wordt gerespecteerd.
- Garantieregeling uitlooperperiodieken  
Voor de gemeente Geldermalsen is er een garantie "Regeling afkoop uitlooperperiodieken gemeente Geldermalsen" vanaf 01-01-2016 waarbij de uitlooperperiodieken zijn opgeheven. Indien van toepassing hebben medewerkers hiervoor een garantietoelage toegekend gekregen en is er een afkoopbedrag bepaald voor het verlies van het perspectief. Deze rechten worden gerespecteerd.
- Beschikbaarheid/gladheid:  
Er dient uiterlijk 1 januari 2019 met de BOR een nieuwe regeling te zijn overeengekomen. De hoogte van de vergoeding is een Car-Uwo aangelegenheid. Wordt die datum later dan geldt vanaf 1 januari 2019 de regeling Lingewaal. Daar waar medewerkers hierdoor nadelige gevolgen ervaren is artikel 3.16 van de Car Uwo van toepassing.
- Vuilwerk/inconveniententolage:  
Er dient uiterlijk 1 januari 2019 met het BGO een nieuwe regeling te zijn overeengekomen. Wordt die datum later dan geldt vanaf 1 januari 2019 de regeling Geldermalsen. Daar waar medewerkers hierdoor nadelige gevolgen ervaren is artikel 3.16 van de Car Uwo van toepassing.
- Verlof:  
Alle medewerkers houden hun verlofrechten op het moment van overgang (incl. diensttijd en/of leeftijdsverlof) in afwachting op de landelijke regeling. De afspraak is indien de landelijke regeling niet geëffectueerd kan worden op 1 januari 2022 dat de gemeente West Betuwe een verlofregeling vast zal stellen. Nieuwe medewerkers zullen tot het moment van een nieuwe verlofregeling de verlofregeling van Geldermalsen volgen.
- Vergoeding beeldschermbril  
Maximaal € 225,00 per beeldschermbril, 1x per drie jaar waarbij in de regeling opgenomen moet worden dat als 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 5 Flankerend beleid**

De medewerkers die geen functie krijgen in de nieuwe organisatie of waarvoor in de plaatsingsprocedure geen ongewijzigde, passende of geschikte functie is gevonden of die daar zelf om verzoeken, kunnen in het belang van de organisatie een of meer maatregelen (flankerend beleid) worden toegekend. De toepassing van de maatregelen is maatwerk.

Er kan gedacht worden aan:

- Toekennen van een outplacement-budget
- Verlenen van buitengewoon verlof en vergoeding van reiskosten bij sollicitaties
- Niet binden aan geldende opzegtermijn
- Verlenen van studiefaciliteiten zonder terugbetalingsverplichting
- Aanbieden van faciliteiten voor om-, her- en bijscholing
- Verlenen van buitengewoon verlof om activiteiten te ontplooiën voor het opzetten van een eigen bedrijf bijvoorbeeld voor maximaal 6 of 12 maanden
- Volgen van een training “sollicitatiegesprekken”
- Aanbieden van een seniorenregeling of vervroegd (keuze) pensioen
- Aanvullen van het bruto salaris voor een functie buiten de organisatie (bij tenminste gelijke be-  
trekkingsomvang) tot aan het niveau van het brutosalaris dat de medewerker genoot direct  
voorafgaand aan het ontslag (gedurende bijvoorbeeld een jaar)
- Afkoop bovenwettelijke werkloosheidsuitkering
- Toekennen van een eenmalige uitstroompremie
- Ontheffen van terugbetalingsverplichtingen (ouderschapsverlof, studie)
- Verlenen van een tegemoetkoming in de kosten van een (gedwongen) verhuizing bij het accepteren  
van een andere baan

## Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

### Artikel 6.1 Hardheidsclausule

Wanneer zich omstandigheden voordoen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zal de Stuurgroep dan wel het College dan wel de Raden of Raad in geval van de griffiemedewerkers, ter zake nadere regels stellen na overeenstemming met het (Bijzonder) Georganiseerd Overleg.

Daar waar sprake is van persoonlijke omstandigheden waarin dit Sociaal Plan niet voorziet of niet in redelijkheid voorziet zoekt het college, in overleg met betrokkene naar een oplossing, die in niet in negatieve zin afwijkt van het Sociaal Plan.

### Artikel 6.2 Inwerkingtreding en beëindiging

Dit Sociaal Plan treedt in werking op de eerste dag, nadat de beslissing bekend is gemaakt en eindigt per 1 januari 2023.

### Artikel 6.3 Citeertitel

Dit Sociaal Plan kan worden aangehaald als “Sociaal Plan Herindeling West Betuwe”.

*Aldus vastgesteld namens de Stuurgroep West Betuwe*

*Kwartiermaker gemeente West Betuwe  
M. Kersbergen*

*De voorzitter BGO West Betuwe  
Dhr. H.H. de Vries*

*Namens de vakorganisatie FNV Overheid Namens de vakorganisatie CNV-Connectief*

*Dhr. G. Bakker  
vertegenwoordiger FNV Overheid*

*Dhr C. van Zee  
Vertegenwoordiger CNV-Connectief*

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

Nr	ARTIKEL/REGELING	GEMEENTE NEERIJNEN	GEMEENTE LINGEWAAL	GEMEENTE GELDERMALSEN	ARBEIDSVOORWAARDEN WEST BETUWE
	<b>Hoofdstuk 3 Salaris en vergoedings- regelingen</b>				
<b>1</b>	<b>Bezoldiging</b>				
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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Een grond kan zijn: de aansluiting van het aange- toonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de nieuwe dienstbetrekking bij de gemeente Neerijnen.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Een grond kan zijn: de aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de nieuwe dienstbetrekking bij de gemeente Lingewaal.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Een grond kan zijn: de aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de nieuwe dienstbetrekking bij de gemeente Geldermalsen.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
1c	Inschaling bij bevordering naar een hogere schaal	<p>Wanneer een medewerker wordt bevorderd naar een hogere schaal, vindt bevordering plaats naar het naast hoger gelegen bedrag van de nieuwe schaal.</p> <p>Als de bevordering minder dan 75% van het bedrag van een gemiddelde perio-</p>	<p>Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.6.0.1</p> <p><b>3:6:0:1 Salaris bij bevordering naar hogere schaal</b></p>	<p>Wanneer een medewerker wordt bevorderd naar een hogere schaal, vindt bevordering plaats naar het naast hoger gelegen bedrag van de nieuwe schaal.</p> <p>Als de bevordering minder dan 75% van het bedrag van een gemiddelde periodiek in de oude schaal oplevert, vindt bevordering</p>	<p>Wanneer een medewerker wordt bevorderd naar een hogere schaal, vindt bevordering plaats naar het naast hoger gelegen bedrag van de nieuwe schaal.</p> <p>Als de bevordering minder dan 75% van het bedrag van een gemiddelde periodiek in de oude schaal oplevert, vindt</p>

		diek in de oude schaal oplevert, vindt bevordering plaats naar het daarna naast hoger gelegen bedrag		plaats naar het daarna naast hoger gelegen bedrag.	bevordering plaats naar het daarna naast hoger gelegen bedrag.
			<p>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.</p> <p>In Lingewaal geldt het volgende.</p> <p>1. Wanneer de ambtenaar wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris wordt:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c. bij de vaststelling van het bedrag zoals genoemd in lid b van dit artikel wordt de uitlooperperiode(en) zoals deze is (zijn) toegekend op grond van artikel 3:7:0:1 van dit lokaal beloningsbeleid.</p> <p>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.</p>		
1d	Periodieke verhoging	Ingangsdatum van periodieke verhoging is altijd <b>1 januari</b> .	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.4.0.1	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)	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.
			<b>3:4:0:1 Periodiekdatum</b>	Verder: artikel 3.4 Car Uwo	Verder: artikel 3.4 Car Uwo
			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.		<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<sup>o</sup> bullet).</i>

			<p>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.</p> <p>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 <b>1 januari</b> volgend op het jaar van zijn aanstelling en nadien telkens na een jaar.</p> <p>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.</p>		
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	Aanloop-schaal	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	Uitloop-schaal	Ja, maar wordt in praktijk niet toegepast (voorwaarde; achtereen 3x zeer goed beoordeling)	<p>Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.7.0.1</p> <p><b>3:7:0:1 Uitloopschalen</b></p> <p>De CAR regelt geen uitloopschalen. Doorgroei naar een uitloopschaal is alleen mogelijk wanneer dit al lokaal is geregeld. Voor Lingewaal geldt het volgende.</p> <p>Bij het bereiken van het maximum van de functieschaal, handhaaft Lingewaal doorgroei naar de uitloopschaal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 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 uitlooppereodiek plaats op 1 januari.</li> <li>· Voorwaarde voor doorgroei naar en in de uitloopschaal is een beoordeling van score 3 gemiddeld.</li> </ul> <p>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.</p>	Nee	Nee: Geen uitloopschalen.
1i	Garantietoe-lage	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	Salaris-schaal/tussensschalen	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,	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.8.0.1	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)

*Voor de medewerkers uit de gemeente Lingewaal is een overgangsrecht bepaald (zie sociaal plan WB artikel 4.5).*

			verlengen is mogelijk)		
			<p><b>3:8:0:1 Functioneringstoelage</b></p> <p>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.</p>		
1l	Waarnemingstoelage	Conform artikel 3:10 CAR	Conform artikel 3:10 CAR	Conform artikel 3:10 CAR	Conform artikel 3:10 CAR
1m	Arbeidsmarkttoelage	Conform CAR 3.9 (10% van het salaris, vastgestelde periode met maximum van 3 jaar)	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.9.0.1	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)
			<p><b>3:9:01 Arbeidsmarkttoelage</b></p> <p>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.</p> <p>Aan de ambtenaar kan om redenen van werving of behoud een toelage worden toegekend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Deze wordt toegekend voor een tijdvak dat tevoren is vastgesteld, met inachtneming van een maximum van drie jaar.</li> <li>· De hoogte van de toelage bedraagt maximaal twee periodieken boven het maximum van de functionele schaal van de ambtenaar.</li> <li>· De toelage eindigt op de vastgestelde vervaldatum. Wanneer de arbeidsmarkt-situatie waarop de toelage is gebaseerd nog steeds bestaat, kan opnieuw een toelage aan de ambtenaar worden toegekend.</li> </ul>		
1n	Wie krijgen het overwerkvergoed?	Overwerkvergoeding conform Car-Uwo, nieuwe werktijdenregeling, geen bijzondere categorieën	Car uwo	Overwerkvergoeding op grond van de CAR = voor medewerkers <b>tot</b> schaal 11. Incidentele uitzonderingen.	Overwerkvergoeding op grond van de CAR = voor medewerkers <b>tot</b> schaal 11
			<p>3.2.1 en artikel 19 werktijden regeling Lingewaal</p> <p><b>Artikel 19 Overwerk</b></p> <p>Van overwerk is sprake als er door de leidinggevende expliciet opdracht hier toe 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</p>		
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 uitbetaalen 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,	Ja (piket en gladheid). Vergoeding conform Car Uwo 3.13	Vergoeding conform Car Uwo 3.13  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.
			<b>Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst</b> 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 beschikbaarheidsdienst biedt de CAR geen mogelijkheid meer. In Lingewaal hebben we de beschikbaarheidsdiensten geregeld in de crisispiket en de buitendienst.		
1r	Afbouwtoelage beschikbaarheidsdienst	Conform regeling Lingewaal	Conform CAR UWO 3.16	Conform CAR UWO 3.16	Conform CAR UWO 3.16
1s	Is er een aparte regeling gladheidsbestrijding vastgesteld? Zo ja, wat is er in die regeling bepaald?	Nvt	<b>Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.13.0.2</b>  1. Paraatheidsdienst  2. Gladheidsbestrijding  <b>3:13:0.2 Beschikbaarheidsdienst in de buitendienst</b> 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: · Paraatheidsdienst (piketdienst); · gladheidsbestrijding.  <b>Vergoeding</b> De toelage voor de paraatheidsdienst 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;	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 paraatheidsdienst 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.



			· 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.		
1t	Is er een verschuivingsvergoeding vastgesteld?	Nvt	Nee	Nee	Nee
1u	Regeling personeelsbeoordeling			<p><b>Regeling gesprekscyclus gemeente Geldermalsen 2011, Artikel 16 Beoordelingsmethodiek</b></p> <p>1. De beoordeling wordt opgemaakt, rekening houdend met de gemaakte afspraken in het voorafgaande R&amp;O gesprek en de bevindingen uit gehouden voortgangsgesprek(ken).</p> <p>2. De beoordeling wordt opgemaakt aan de hand van het bij deze regeling behorende formulier gesprekkencyclus.</p> <p>3. Bij de beoordeling worden zowel het algemeen functioneren, de resultaat-afspraken 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.</p> <p>4. Het eindoordeel wordt gescoord op de volgende vier-puntschaal:</p> <p>A. Prestatie voldoet niet aan eisen, verbetering noodzakelijk.</p> <p>B. Prestatie voldoet niet volledig aan eisen, verbetering op aantal punten gewenst.</p> <p>C. Afgesproken prestatie behaalt, voldoet aan eisen.</p> <p>D. Prestatie uitstekend, in opvallende mate boven de eisen.</p>	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
	<b>Ambtsjubileum- en of diensttijdjubileumgratificatie</b>				
2a	In welke gevallen geldt er een uitzondering wat betreft de mogelijkheid om aanspraak te maken op een gratificatie.	Geen	Car uwo	Conform CAR artikel 3.19 met aanvullende eigen regeling voor medewerkers in dienst op 31-12-2015 (overgangsregeling geldt tot 2020):	Conform CAR artikel 3.19
			Ambtsjubileum (overheidsdienst) § 25 jaar = 50% maandsalaris (incl. vakantiegeld)	Ambtsjubileum (overheidsdienst)	<i>Voor de medewerkers uit de gemeente Geldermalsen blijft de overgangsre-</i>

*geling van kracht (zie sociaal plan WB artikel 4.6, 2 bullet).*

			§ 40 en 50 jaar = maandsalaris (incl. vakantiegeld)	§ 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%	
2b	Buitendagvenstervergoeding	Car Uwo	Car Uwo  en artikel 16 werktijdenregeling Lingewaal en piket crisisbeheersing GNL  <b>Artikel 16 Werken op niet-reguliere tijden</b> <b>Binnen dagvenster</b> 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.  <b>Buiten dagvenster</b> 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 draagt 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
3a	Overige vergoedingen/toelagen Vuilwerk-/inconveniëntoelage	Nvt	Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.14.01  inconvenienten toelage buitendienst	Inconvenientenregeling: tegemoetkoming bij Vuilwerk (alleen medewerkers in Buitendienst), aanvulling CAR artikel 3:14, afhankelijk van categorie. € 1500/€ 1000, € 500, € 250 bruto per jaar naar rato omvang dienstverband.	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.
	Werkomstandigheden toeslag			Betreft een geharmoniseerde regeling door BWB maar er moet een evaluatie komen voor de opbouw van de categorieën.	

### **3.14.0.1 Inconveniententoeelage buitendienst**

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 ongemakken-toeslag.

#### **Omschrijving (buitendienst ontvangt beide):**

Inconveniententoeelage /ongemakken-toeslag:

De toelage die wordt vergoed voor het verrichten van werkzaamheden die niet tot de reguliere werkzaamheden behoren.

#### **Toepassing**

De inconveniententoeelage/ongemakken-toeslag en onkostenvergoeding geldt alleen voor de medewerkers van de buitendienst van de gemeente Lingewaal.

#### **Hoogte van de vergoeding**

- inconveniententoeelage/ongemakken-toeslag bedraagt € 35,- bruto per maand;
- onkostenvergoeding bedraagt € 70,- bruto per maand.

#### **Vergoeding bij ziekte**

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.

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 <sup>e</sup> klas) en vergoeding kosten OV fietsenstalling

<b>Vergoeding woon-werk</b>									
4a	Reiskosten woon-werk	Regeling woon-werkverkeer				Lokaal beloningsbeleid Lingewaal 3.22.01 reiskosten woon-werk verkeer	Volledige vergoeding openbaar vervoer, 2e klasse. Ook fietsenstalling.	Volledige vergoeding openbaar vervoer, 2e klasse. Ook fietsenstalling.	
			1 dg pwk	2 dg pwk	3 dg pwk	4/5 dg pwk	Eigen vervoer:	Eigen vervoer:	
		0-10 km	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	Zie bijlage	Vaste maandelijkse vergoeding op basis van tabel.	
		10-15 km	€ 16,25	€ 32,50	€ 48,75	€ 65,00	Volledige vergoeding openbaar vervoer	Eerste 5 kilometer (enkel) is voor eigen rekening.	
		15-20 km	€ 22,75	€ 45,50	€ 68,25	€ 91,00	€ 0,13 per kilometer met max 50 km enkele reis	6e t/m 35e kilometer € 0,19 per km (214 dagen per jaar).	
		Vanaf 20 km	€ 32,50	€ 65,00	€ 97,50	€ 130,00		6e t/m 35e kilometer € 0,19 per km (214 dagen per jaar).	
		Betref enkele reisafstand km					Parkeerkosten niet vergoed, veerkosten wel.	Parkeerkosten niet vergoed, veerkosten wel.	
		Vaste onbelaste uitkering per maand.						<i>Voor de medewerkers uit de gemeente Neerijnen en Lingewaal is een overgangsrecht bepaald (zie sociaal plan WB artikel 4.2).</i>	
		Bij openbaar vervoer vergoeding plaatsbewijzen							
		Vervalt bij verzuim of onbetaald verlof langer dan 2 weken.							
<b>Hoofdstuk 6 Vakantie, vakantie-toelage en (zwangerschaps)verlof</b>									
<b>Duur vakantie</b>									
5a	Basisverlof	§ 165,6 (144 wettelijk en 21,6 bovenwettelijk).	§ 144 wettelijk				§ 160,1 (144 wettelijk en 16,1 bovenwettelijk)	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.	
		§ Excl. de 14,4 uur in het IKB	§ 14,4 in het IKB				§ Excl. de 14,4 uur in het IKB		
5b	Is er een artikel met betrekking tot leeftijdsverlof vastgesteld? Zo ja, wat is hierin opgenomen? (in dienst voor 1-1-1997)	Regeling verlof	Verlofregeling Lingewaal 2006	§ 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.	Zie hierboven	

	leeftijdsvrlof	leeftijdsvrlof			
	<i>op basis van leeftijd extra uren</i>	<i>op basis van leeftijd extra uren</i>			
	18 jaar 21,6	18 jaar 21,6			§ 40 jaar t/m 44 jaar: 3 x 7,2 = 21,6 u.
	19 jaar 14,4	19 jaar 14,4			§ 45 jaar t/m 49 jaar: 4 x 7,2 = 28,8 u.
	20 jaar 7,2	20 jaar 7,2			§ 50 jaar t/m 54 jaar: 5 x 7,2 = 36,0 u.
	30 t/m 39 jaar 7,2	30 t/m 39 jaar 7,2			§ 55 jaar en ouder: 6 x 7,2 = 43,2 u
	40 t/m 44 jaar 14,4	40 t/m 44 jaar 14,4			Danwel (hoogste telt) een diensttijd van 6-12 jaren 7.2 uren
	45 t/m 49 jaar 21,6	45 t/m 49 jaar 21,6			een diensttijd van 12-18 jaren 14.4 uren
	50 t/m 54 jaar 28,8	50 t/m 54 jaar 28,8			een diensttijd van 18-24 jaren 21.6 uren
	55 t/m 59 jaar 36,0	55 t/m 59 jaar 36,0			een diensttijd van 24-30 jaren 28.8 uren
	60 jaar en ouder 43,2	60 jaar en ouder 43,2			een diensttijd van 30-36 jaren 36.0 uren
					een diensttijd van 36 of meer 43.2 uren
5c	Max. toegekend verlof	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt
5d	En is er ook iets geregeld met betrekking tot het uitbetalen van leeftijdsvrlof?	(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 leeftijdsvrlof) =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
5f	Zijn er dagen als extra verlof vastgesteld? Bijvoorbeeld 5 mei en goede vrijdag?	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	Zie hierboven
	(Lokale verlofdagen)			Deze dagen tellen als bijzonder verlof. Gaan niet van eigen saldo af.	
	<b>Buitengewoon verlof</b>				
6	Wat is er m.b.t. buitengewoon verlof geregeld? Geboorte, huwelijk, overlijden.	WAZ wordt gevolgd.	WAZ wordt gevolgd,	WAZ wordt gevolgd,	WAZ wordt gevolgd
			<b>Artikel 10 Verlof bij familiegebeurtenissen (buitengewoon verlof)</b>	lets ruimer voor overlijden eerste en tweede graad: 1e en 2° graad 2 dagen, begrafenis regelen dan 4 dagen	
			De werkgever stelt de medewerker met een fulltime dienstverband in de gelegenheid aanwezig te zijn bij bijzon-		

dere 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<sup>o</sup> graad 4
- overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2<sup>o</sup> graad 1

Voor de medewerker met een parttime dienstverband wordt het aantal uren verlof berekend naar rato van de omvang van het dienstverband.

<b>Ouderschapsverlof</b>					
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
<b>Hoofdstuk 7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek</b>					
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	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.
			€225 voor montuur en glazen 1x per 2 jaar		
<b>Hoofdstuk 15 Overige rechten en verplichtingen</b>					
9	Wat is m.b.t. dienstreizen vastgesteld?	Volledige vergoeding openbaar vervoer 2 <sup>o</sup> 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	Lokaal beloningsbeleid Linge-waal 3.21.01 Reis en verblijfskosten <b>3:21:0:1 Reis- en verblijfskosten</b> <b>Reiskosten dienstreizen</b> Reiskosten dienstreizen <u>eigen vervoer/auto</u> ad € 0,28 netto waarvan € 0,19 onbelast.	Volledige vergoeding openbaar vervoer 2 <sup>o</sup> 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	Volledige vergoeding openbaar vervoer 2 <sup>o</sup> 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

		woon-werk verkeer vergoed.	Reiskosten openbaar vervoer: Veer, brug en parkeer- kosten worden ver- goed.  Indien u bij een dienstreis of studiereis gebruik maakt van het openbaar vervoer, worden de werkelijk gemaakte kosten vergoed, mits u een vervoers- bewijs meestuurt met het de- claratieformulier.	Veer, brug en parkeer- kosten worden ver- goed.  Verblijfskosten zijn voor eigen rekening.	Veer, brug en parkeerkosten worden vergoed.  Verblijfskosten zijn voor eigen rekening.
			Parkeer-, veer en tolgelden worden vergoed	Bij dienstreis worden alleen de meer kilome- ters ten opzichte van woon-werk verkeer vergoed.  Bij een dienstreis met totale reis- en/of ver- blijfsduur van 4 uur of langer, wordt op decla- ratiebasis een kleine uitgave vergoed con- form artikel 5 lid 1 Reisregeling binnen- land	Bij dienstreis worden alleen de meer kilometers ten opzichte van woon-werk verkeer ver- goed.  Bij een dienstreis met totale reis- en/of verblijfsduur van 4 uur of langer, wordt op decla- ratiebasis een kleine uitgave ver- goed conform artikel 5 lid 1 Reisregeling binnenland
10	Is er iets gere- geld m.b.t. gratifi- caties, in het ka- der van buitenge- wone toewijding of loffelijke ver- vulling van de betrekking en zo ja, wat is daar- over vastgesteld?	Overgangsrege- ling:  Lokale uitwerking beleidsregels beloningsbeleid ge- meente Neerijnen per 1 januari 2016 als gevolg van de invoering van hoofdstuk 3 CAR en UWO. Gekop- peld aan de hoog- te/score van de prestatie een be- drag van € 100 tot maximal € 500 netto.	Lokaal beloningsbeleid Lingewa- al 3.20.0.1 beloning uitste- kend functioneren en / of bij- zondere prestaties  En bij score 4 beoordeling ex- tra periodiek of € 250 netto bij max (uit)loopschaal .	Ja, tussendoor. In aan- vulling op artikel 3:20 van de CAR geldt het volgende: indien een medewerker een bijzon- dere prestatie heeft ge- leverd kan de werkge- ver een gratificatie toe- kennen van bruto € 100, € 250, € 500, € 750 of € 1000	Ja, tussendoor. In aanvulling op artikel 3:20 van de CAR geldt het volgende: indien een mede- werker een bijzondere prestatie heeft geleverd kan de werkge- ver een gratificatie toekennen van bruto € 100, € 250, € 500, € 750 of € 1000
			Voor Lingewa- al geldt het vol- gende.  <i>Bij het bereiken van het max van de functieschaal, hand- haaft Lingewa- al 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 Lingewa- al is deze beloning als volgt geregeld:  <b>3:20:0:1 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties</b>  Artikel 3:20 geeft aan dat het college een ambtenaar of een groep eenmalig een geldbe- drag kan toekennen voor uit-		

stekend 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 toelagen**

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.

<b>Tot slot</b>					
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		Geen feestdagenuitkering  <i>Voor de medewerkers uit de gemeente Lingewaal is een overgangsrecht bepaald (zie sociaal plan WB artikel 4.3).</i>
11c	Generatiepact	Besproken in GO, (nog) niet vastgesteld	€ 75 netto vanaf 18 uur Zie bijlage, looptijd tot en met 2020	Onderzoek loopt in collectief met Culemborg, Tiel, B&W 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 oor-



				<p>spronkelijke salaris (idem regeling Lingewaal art 3.6)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 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)</li> <li>· Evaluatie medio 2019</li> </ul> <p>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.</p>	
11d	IKB	Conform CAR met extra bestedingsdoelen	Car uwo en IKB lokale regeling Lingewaal (lokale bestedingsdoelen)	<p>Conform Car. Met extra bestedingsdoelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>§ Extra pensioen</li> <li>§ Fiets (eens per 5 jaar: max € 1000 inclusief accessoires + max € 200 fietsverzekering)</li> <li>§ Niet benutte fiscale ruimte reiskosten</li> <li>§ Jaarcontributie vakbond</li> <li>§ Jaarcontributie personeelsvereniging</li> <li>§ Stoelmassage (max € 200 per jaar)</li> <li>§ Fitnessabonnement (max € 300 per jaar)</li> <li>§ NS voordeeluren abonnement of NS daluren abonnement</li> </ul>	<p>Conform Car. Met extra bestedingsdoelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>§ Extra pensioen</li> <li>§ Fiets (eens per 5 jaar: max € 1000 inclusief accessoires + max € 200 fietsverzekering)</li> <li>§ Niet benutte fiscale ruimte reiskosten</li> <li>§ Jaarcontributie vakbond</li> <li>§ Jaarcontributie personeelsvereniging</li> <li>§ Stoelmassage (max € 200 per jaar)</li> <li>§ Fitnessabonnement (max € 300 per jaar)</li> <li>§ NS voordeeluren abonnement of NS daluren abonnement</li> </ul> <p><i>Voor de medewerkers uit de gemeente Lingewaal en gemeente Neerijnen is een overgangsrecht mbt de aankoopperiodes fiets bepaald (zie sociaal plan WB artikel 4.3).</i></p>

## Bijlage 2 bij regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer West Betuwe

enkele reisafstand woon-werk (km)	reisdagen per week				
	1	2	3	4	5
1					
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.