



Samenvatting

Het college heeft besloten om het Individueel Keuzebudget (IKB) per 1 januari 2017 vast te stellen voor de medewerkers van de Maastricht. Met het IKB krijgen medewerkers meer keuzevrijheid over de inhoud van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Ze kunnen door het IKB keuzes maken die gericht aansluiten bij hun werk en privésituatie.

Beslispunten

Vaststellen van het Individueel Keuzebudget per 1 januari 2017:

- a. wijzigen van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) per 1 januari 2017 conform de LOGA-circulaires van 29 juni 2016, U201600995 en 10 november 2016, U201601310 (zie bijlage B1);
- b. vaststellen van de lokale Regeling Individueel keuzebudget gemeente Maastricht (zie bijlage B2).

Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 10 januari 2017:

Conform.



1. Aanleiding

In het cao-akkoord 2013-2015 is afgesproken om het Individueel Keuzebudget in te voeren. Met het IKB krijgen medewerkers meer keuzevrijheid over de inhoud van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Ze kunnen door het IKB keuzes maken die gericht aansluiten bij hun werk en privésituatie.

2. Context

LOGA-circulaire 29 juni 2016, U201600995

In het cao-akkoord 2013-2015 is afgesproken om het Individueel Keuzebudget (IKB) in te voeren. Per 1 januari 2017 krijgt iedere medewerker de beschikking over het IKB.

Het IKB is opgebouwd uit de volgende bronnen:

- a. *Vakantietoelage 8%*
- b. *Eindejaarsuitkering 6%*
- c. *Levensloopbijdrage 1,5%*
- d. *Bovenwettelijk verlof 0,8%*

Het IKB is een budget in geld dat elke medewerker maandelijks kan inzetten voor het door hem gekozen doelen:

- a. *Het kopen van vakantie-uren tot een maximum van vier maal de aanstellingsduur per week;*
- b. *Extra inkomen door uitbetaling van het IKB*
- c. *Het financieren van een opleiding, die niet door de gemeente wordt vergoed*

Verder kan het IKB worden besteed aan de doelen van het huidige cafétariamodel, te weten:

- d. *Kopen van een fiets*
- e. *Vakbondscontributie*
- f. *Vergoeding woonwerk-verkeer*
- g. *Bedrijfsfitness*

LOGA-circulaire 29 juni 2016, U201600995

De invoering van de regeling IKB leidt tot meerdere technische wijzigingen in de integrale AGM en de toelichting daarop.

3. Gewenste situatie

Het gehele hoofdstuk 4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden van de AGM vervalt bij de invoering van de IKB. Het cafetariamodel dat in hoofdstuk 4a is opgenomen is geïntegreerd in de nieuwe



artikelen 3:29 en 3:36 AGM. Het landelijke IKB biedt de mogelijkheid om lokale bronnen en doelen toe te voegen.

Het IKB moet in het zelfde kalenderjaar volledig worden genoten en kan niet naar het volgende kalenderjaar worden meegenomen. Het IKB-saldo dat niet is aangewend komt op het einde van het jaar in de maand december tot uitbetaling.

3. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Medewerkers krijgen met het IKB meer keuzevrijheid over de inhoud van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Medewerkers kunnen door het IKB keuzes maken die gericht aansluiten bij hun werk en privésituatie. Het IKB geeft invulling aan moderne arbeidsverhoudingen, waarin de eigen verantwoordelijkheid en de zeggenschap van medewerkers centraal staat.

4. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

5. Personeel en organisatie

In de commissie voor Georganiseerd Overleg is op 16 december 2016 overeenstemming bereikt over inbedding van de cafetariamogelijkheid in het IKB, zoals opgenomen in bijlage B2.

6. Informatiemanagement en automatisering

De technische aanpassingen worden in verband met de digitale keuzemodule IKB gerealiseerd door de softwareleverancier Raet B.V. In onze eigen organisatie draagt functioneel beheer in overleg met de salarisadministratie zorg voor het inplannen, uitvoeren en testen van de software-update.

7. Financiën

De verwachting is dat de invoering van het IKB weinig financiële impact zal hebben. Alleen als alle medewerkers ervoor kiezen om het hele IKB uit te betalen stijgt de loonsom als gevolg van de uitbetaling van het bovenwettelijk verlof. Echter, de mogelijkheid om de woon-werk-kosten te verrekenen met de verkoop van uren komt te vervallen, waardoor minder salaris hoeft te worden betaald. Per saldo zal de invoering nagenoeg budgettair neutraal verlopen. De bestaande systematiek voor het budgetteren van de formatiekosten wijzigt niet en moet afdoende zijn.

De vakantietoelage over juni 2016 tot en met december 2016 maakt geen deel uit van het IKB en wordt eenmalig uitgekeerd in mei 2017. Deze eenmalige uitkering is voorzien in de marap 2016.



8. Aanbestedingen

Niet van toepassing

9. Participatie tot heden

Niet van toepassing.

10. Voorstel

Vaststellen van het Individueel Keuzebudget per 1 januari 2017:

- a. wijzigen van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) per 1 januari 2017 conform de LOGA-circulaire van 29 juni 2016, U201600995 (zie bijlage B1);
- b. vaststellen van de lokale Regeling Individueel keuzebudget gemeente Maastricht (zie bijlage B2).

11. Uitvoering, evaluatie en vervolg

Invoering per 1 januari 2017.

De collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten: de CAR-UWO heeft niet de status van een CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft. De wijziging werkt dan ook niet rechtstreeks door in de AGM en in de aanstelling van individuele ambtenaren. Wijziging in de AGM krijgen pas rechtskracht op het moment dat ze door het college zijn vastgesteld. Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd om de nieuwe bepalingen in de AGM vast te stellen.

De Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. Dit gebeurt door plaatsing van dit besluit in de Gemeenschappelijke Voorziening Officiële Publicaties (GVOP), waarin de digitale versie van het Gemeenteblad is opgenomen (www.Officielebekendmaking.nl).