



### **Samenvatting**

Het college besluit tot enkele tekstuele (technische) aanpassingen in de Werktijdenregeling, de Regeling Werving & Selectie en de Regeling eed en belofte.

### **Beslispunten**

1. Vaststellen van het gewijzigde artikel in de Werktijdenregeling welke in de plaats treedt van het huidige artikel (bijlage 1 onder I).
2. Vaststellen van het gewijzigde artikel in de Regeling Werving & Selectie alsmede de daarbij behorende toelichting welke in de plaats treedt van het huidige artikel en de daarbij behorende toelichting (bijlage 1 onder II).
3. Vaststellen van het gewijzigde artikel in de Regeling eed en belofte welke in de plaats treedt van het huidige artikel (bijlage 1 onder III).

### **Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 15 maart 2022:**

Conform.



## 1. Aanleiding

Naar aanleiding van de invoering van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) per 1 januari 2020 zijn lokale (arbeidsvoorwaardelijke) regelingen (opgenomen in het Personeelshandboek) aangepast zodat er geen strijdigheden ontstonden met het Burgerlijk Wetboek en met de Cao Gemeenten. De aanpassing van het Sociaal Statuut vergt ook een tekstuele (technische) aanpassing van de Regeling Werving & Selectie. De hier voorgestelde aanpassing in de Werktijdenregeling betreft een verduidelijking op verzoek van de Ondernemingsraad met betrekking tot het inzetten van een halve brugdag voor het jaarlijkse teamuitje. De aanpassing in de Regeling eed en belofte betreft slechts de vervanging van het woord “kernwaarden” door het woord “integriteitswaarden”.

## 2. Context

Omdat besloten is het Sociaal Statuut 2020, bij de aanpassing in het kader van de WNRA, ook van toepassing te verklaren op de docenten van Kumulus, leidt dit tot een tekstuele aanpassing van de regeling Werving & Selectie.

De aanpassing van de Werktijdenregeling betreft een tekstuele verduidelijking met betrekking tot de inzet van een halve brugdag voor het teamuitje als bindingsactiviteit.

## 3. Gewenste situatie

Correcte, eenduidige en congruente lokale (arbeidsvoorwaardelijke) regelingen.

## 4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.

## 5. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

## 6. Personeel en organisatie

Niet van toepassing.

## 7. Informatiemanagement en automatisering (incl. Smart City)

Niet van toepassing.

## 8. Financiën



Niet van toepassing

#### **9. Aanbestedingen**

Niet van toepassing.

#### **10. Participatie tot heden**

Niet van toepassing.

#### **11. Voorstel**

1. Vaststellen van het gewijzigde artikel in de Werktijdenregeling welke in de plaats treedt van het huidige artikel (bijlage 1 onder I).
2. Vaststellen van het gewijzigde artikel in de Regeling Werving & Selectie alsmede de daarbij behorende toelichting welke in de plaats treedt van het huidige artikel en de daarbij behorende toelichting (bijlage 1 onder II).
3. Vaststellen van het gewijzigde artikel in de Regeling eed en belofte welke in de plaats treedt van het huidige artikel (bijlage 1 onder III).

#### **12. Uitvoering, evaluatie en vervolg**

De voorgestelde aanpassingen in de Werktijdenregeling, Regeling Werving & Selectie en de Regeling eed en belofte zullen na besluitvorming doorgevoerd worden in het Personeelshandboek dat via intranet toegankelijk is voor alle werknemers.



## Bijlage 1

### I Aanpassing in de Werktijdenregeling

De tekst van het huidige artikel 9 luidt:

#### **Artikel 9 Brugdagen**

1. De dag na Hemelvaart is een brugdag waarop de gemeentelijke diensten in beginsel zijn gesloten.
2. In overleg met de ondernemingsraad wijst de werkgever vóór 1 november een brugdag aan voor het daaropvolgende jaar. Maakt de werkgever daar geen gebruik van dan wordt deze brugdag toegevoegd aan de adv-uren.

De tekst van het nieuwe artikel 9 komt als volgt te luiden:

#### **Artikel 9 Brugdagen**

De gemeente kent 2,5 brugdag. Deze worden als volgt opgenomen:

- a. De dag na Hemelvaart is een brugdag waarop de gemeentelijke diensten in beginsel zijn gesloten.
- b. In overeenstemming met de ondernemingsraad wijst de werkgever vóór 1 november een brugdag aan voor het daaropvolgende jaar. Maakt de werkgever daar geen gebruik van dan wordt deze brugdag toegevoegd aan de adv-uren.
- c. Een halve brugdag wordt opgenomen ten behoeve van het teamuitje bedoeld als bindingsactiviteit. De bindingsactiviteit kent een verplicht karakter. Indien een medewerker wegens dienstbelang (geaccordeerd door de leidinggevende) niet aan deze bindingsactiviteit kan deelnemen, geldt de tijd-voor-tijd regeling. De medewerker kan in dit geval, indien het dienstbelang het toelaat, de halve brugdag op een zelf gekozen tijdstip opnemen.

### II Aanpassing in de Regeling Werving & Selectie en in de toelichting

De tekst van het huidige artikel 1 sub c in de regeling luidt:

#### **Artikel 1**



**c. Voorrangskandidaat:** werknemer voor wie een inspanningsverplichting tot herplaatsing bestaat op grond van:

- Wet verbetering Poortwachter;
- vigerende Sociaal Statuut (herplaatsingskandidaat);
- Van-werk-naar-werk-traject (hoofdstuk 9 Cao Gemeenten);
- het eindigen van tijdelijke werkzaamheden (klus/project niet behorend tot de eigen functie);

De tekst van het nieuwe artikel 1 sub c in de regeling komt als volgt te luiden:

#### **Artikel 1**

**c. Voorrangskandidaat:** werknemer voor wie een inspanningsverplichting tot herplaatsing bestaat op grond van:

- Wet verbetering Poortwachter;
- vigerende Sociaal Statuut (herplaatsingskandidaat);
- het eindigen van tijdelijke werkzaamheden (klus/project niet behorend tot de eigen functie);

De tekst van het huidige artikel 1 sub c in de toelichting luidt:

#### **Artikel 1**

##### **c. Voorrangskandidaat**

- Wet verbetering Poortwachter  
Werknemer die op grond van ziekte / arbeidsongeschiktheid niet meer kan terugkeren naar zijn eigen functie.
- Sociaal Statuut  
Werknemer die als gevolg van een reorganisatie boventallig is verklaard en als zodanig schriftelijk is aangewezen als herplaatsingskandidaat. (NB: Het “Van-werk-naar-werk-traject” is van toepassing).
- Werknemer die een “Van-werk-naar-werk-traject” volgt zoals bedoeld in het vigerende hoofdstuk 9 Cao Gemeenten, maar niet als herplaatsingskandidaat is aangewezen. Het betreft hier werknemers op wie hoofdstuk 14 Cao Gemeenten (Kunstzinnige vorming) van toepassing is. Het sociaal statuut is op hen namelijk niet van toepassing.
- Het eindigen van tijdelijke werkzaamheden  
Werknemer die op tijdelijke werkzaamheden (klus/project) is geplaatst en niet aansluitend op een structurele functie of op een ander tijdelijke klus/ project wordt geplaatst. Het “Van-werk-



naar-werk- traject” zoals bedoeld in hoofdstuk 9 Cao Gemeenten is dan niet van toepassing.

NB: Hier valt niet onder degene die een klus/project doet vanuit zijn eigen functie.

NB: Ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken (lees: disfunctioneren) of een verstoorde arbeidsverhouding is géén grond voor het toekennen van een voorrangspositie.

De tekst van het nieuwe artikel 1 sub c in de toelichting komt als volgt te luiden:

#### **Artikel 1**

##### **c. Voorrangskandidaat**

- Wet verbetering Poortwachter  
Werknemer die op grond van ziekte / arbeidsongeschiktheid niet meer kan terugkeren naar zijn eigen functie.
- Sociaal Statuut  
Werknemer die als gevolg van een reorganisatie boventallig is verklaard en als zodanig schriftelijk is aangewezen als herplaatsingskandidaat. (NB: Het “Van-werk-naar-werk-traject” is van toepassing).
- Het eindigen van tijdelijke werkzaamheden  
Werknemer die op tijdelijke werkzaamheden (klus/project) is geplaatst en niet aansluitend op een structurele functie of op een ander tijdelijke klus/ project wordt geplaatst. Het “Van-werk-naar-werk- traject” zoals bedoeld in hoofdstuk 9 Cao Gemeenten is dan niet van toepassing.  
NB: Hier valt niet onder degene die een klus/project doet vanuit zijn eigen functie.

NB: Ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken (lees: disfunctioneren) of een verstoorde arbeidsverhouding is géén grond voor het toekennen van een voorrangspositie.

### **III Aanpassing in de Regeling eed en belofte**

In artikel 5 wordt het woord “kernwaarden” vervangen door “integriteitswaarden”.

De betreffende zin komt hiermee als volgt te luiden:

“Ik zal mij als een goed ambtenaar gedragen en de gemeentelijke integriteitswaarden gerechtigheid, betrouwbaarheid en transparantie naleven;”



# Collegievoorstel