

| | | |
|-------------------------|-----------------------------------|---------------|
| Afdeling | : PPS - HRM | B&W-voorstel: |
| Naam opsteller voorstel | : Ad van Halbeek (0495-575570) | DJ-479194 |
| Portefeuillehouder | : A.A.M.M. (Jos) Heijmans | Zaaknummer: |
| | | 479193 |
| | | Publicatie: |
| | | Openbaar |

Onderwerp

Wijzigingen arbeidsvoorwaarden regeling.

Voorstel

1. In principe te besluiten door het Landelijk Overlegorgaan Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) aangekondigde wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden als gevolg van de circulaire vast te stellen
2. De wijzigingen op te nemen in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Weert overeenkomstig de bijlagen bij dit voorstel.
3. Het principebesluit automatisch als definitief aan te merken na overeenstemming met het Georganiseerd Overleg (GO)

Inleiding

Er zijn diverse circulaire ontvangen van het LOGA m.b.t. wijzigingen van arbeidsvoorwaarden. Het betreft de volgende wijzigingen:

- LOGA-circulaire van 20 november 2017, TAZ/U201700829
Er was reeds bepaald dat de medewerker na elke periode van vijf jaar recht heeft op loopbaanadvies. Deze periode wordt verkort naar drie jaar.
- LOGA-circulaire van 20 november 2017, TAZ/U201700897
De Wet werk en zekerheid heeft gezorgd voor een landelijke versobering van de WW. Geleidelijk wordt de uitkeringsduur van maximaal 38 maanden terug gebracht naar 24 maanden. Tevens bouwt een medewerker minder snel WW-recht op. Werkgevers mogen deze landelijke versoberingen via de arbeidsvoorwaarden-Regeling repareren. In de gemeentelijke sector is besloten dit te doen. De versobering van de WW is hiermee voor medewerkers ongedaan gemaakt. Dit wordt gefinancierd door bij de medewerkers vanaf 1 januari 2018 een premie van 0,1% van het salaris en eventueel toegekende salaristoelage(n) in te houden.

| | | | | | | | |
|----------------------------------------------|---|------------|---|-----|----|----|------|
| Weert, 24 april 2018 De directeur, | S | | B | W | W | W | W |
| | | | | FvE | PS | GG | MvdH |
| | | akkoord | | | | | |
| | | bespreken | | | | | |
| Soort besluit: Besluit college | | 01.05.2018 | | | | | |

In te vullen door het B&W secretariaat:

- Akkoord
 Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder
 Anders, nl.:

- Niet akkoord
 Gewijzigde versie

- A-stuk
 B-stuk
 C-stuk

Beslissing d.d.: 01-05-2018 Nummer: 5

De secretaris,

- LOGA-circulaire van 18 december 2017, TAZ/U201700977
Deze circulaire is een aanvulling op de LOGA-circulaire van 20 november 2017 (TAZ/U201700897) waarin is aangegeven dat in de gemeentelijke sector besloten is tot het repareren van het derde WW-jaar. Hiervoor gaan de medewerkers met ingang van 1 januari 2018 een premie betalen. In de circulaire van 18 december 2017 wordt aangegeven, dat deze premie geheven gaat worden tot het maximum-premieloon van de medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Tevens wordt in deze circulaire aangegeven, dat de aanvullende uitkering eindigt op het moment dat de medewerker gedurende een periode van 13 weken wegens ziekte arbeidsongeschikt is.
- LOGA-circulaire van 18 december 2017, TAZ/U201700991
Eerder dit jaar werd tussen de Brandweerkamer en de vakbonden een Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht gesloten. Dit Akkoord is van toepassing op brandweerpersoneel met FLO-overgangsrecht. Een reparatie van dit overgangsrecht was noodzakelijk door een stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd naar 67 jaar en de fiscale beperkingen van de FLO-regeling.
De circulaire van 18 december 2017 bevat de uitwerking van eerdergenoemd akkoord. In de CAR-UWO wordt niet alleen een aantal wijzigingen aangebracht, tevens wordt er een nieuw hoofdstuk 9f aan toegevoegd. Dit bevat bepalingen die zien op het langer en voltijds doorwerken per leeftijdscohort van repressief brandweerpersoneel; de netto-inkomensgarantie tijdens de periode van non-activiteit en de mutaties per 1 januari 2018 voor huidige gebruikers FLO-overgangsrecht.

Beoogd effect/doel

Aanpassen gemeentelijke arbeidsvoorwaarden.

Argumenten

Lokaal vaststellen van landelijk overeengekomen aanpassingen in de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden.

Kanttekeningen en risico's

Wijzigingen gaan met terugwerkende kracht in per 1 januari 2018.
Alvorens definitief te besluiten de commissie voor Georganiseerd Overleg om instemming vragen.

Financiële, personele en juridische gevolgen

De vaststelling ten aanzien van het brandweerpersoneel heeft alleen een procedureel karakter aangezien er binnen onze organisatie geen brandweerpersoneel of medewerkers die onder het FLO-overgangsrecht vallen werkzaam zijn. Er zijn derhalve geen gevolgen.

Uitvoering/evaluatie

De premieheffing heeft plaatsgevonden met de salarisverwerking over de maand maart 2018 (met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018).
Na overeenstemming met het Georganiseerd Overleg wordt dit principebesluit een definitief besluit.

Communicatie/participatie

- Medewerkers informeren.

- GO informeren.
- Publicatie van de wijzigingen in de gemeentelijke Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Weert in het digitale gemeenteblad.
- Publicatie van de integrale gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Weert op www.overheid.nl.

Overleg gevoerd met

Intern:

Financieel adviseur, Edward Salman; interne GO-leden, Carine Bongers, Anton Donders, Dirk Franssen en Marianne van de Ven.

Extern:

n.v.t.

Bijlagen:

- A. Wijziging in gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Weert als gevolg van de LOGA-circulaire van 20 november 2017, TAZ/U201700829 per 1 januari 2018.
- B. Wijzigingen in gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Weert als gevolg van de LOGA-circulaire van 20 november 2017, TAZ/U201700897 per 1 januari 2018.
- C. Wijzigingen in gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Weert als gevolg van de LOGA-circulaire van 18 december 2017, TAZ/U201700977 per 1 januari 2018.
- D. Wijzigingen in gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Weert als gevolg van de LOGA-circulaire van 18 december 2017, TAZ/U201700991 per 1 januari 2018.