



Voorstel College van Burgemeester en Wethouders

Openbaar	: Ja
Datum vergadering	: 24 september 2024
Kenmerk	: Z140634/BenW-09077
Portefeuillehouder	: E.W. Blaauw
Onderwerp	: Vierde wijziging van het Personeelshandboek Bronckhorst
Speerpunt coalitie	: Dienstbare overheid

Kernboodschap

Vierde wijziging Personeelshandboek gemeente Bronckhorst vaststellen met terugwerkende kracht per 1 januari 2024.

Voorstel

1. In te stemmen met de bijgaande Vierde wijziging van het Personeelshandboek gemeente Bronckhorst met terugwerkende kracht per 1 januari 2024.

Inleiding

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking getreden. Als gevolg hiervan zijn alle personele regelingen in een Personeelshandboek Bronckhorst opgenomen. Via dit advies ligt het voorstel voor een vierde wijziging van dit personeelshandboek ter vaststelling aan uw college voor. De laatste wijziging heeft op 29 augustus 2023 plaatsgevonden.

Wijzigingen in het Personeelshandboek in het kort

- Op grond van de Cao Gemeenten 2024-2025 is het niet langer toegestaan om qua stage-vergoedingen onderscheid te maken naar de verschillende opleidingsniveaus.
- Het maximale percentage voor een arbeidsmarkttoelage is in de Cao Gemeenten 2024-2025 gewijzigd naar 15%. Dit was maximaal 10%.
- Eind 2022 heeft Bronckhorst besloten de reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer met ingang van 1 januari 2024 te verhogen naar € 0,23 netto per kilometer. Dit ter compensatie van de hoge brandstofkosten en om een aantrekkelijke werkgever te zijn en blijven.
- Als een werknemer op onregelmatige uren moet werken of beschikbaarheidsdiensten moet draaien volgens een jaarlijks rooster heeft hij recht op 14,4 uur bovenwettelijk verlof. De oude criteria op basis waarvan onderscheid werd gemaakt in de toekenning van het aantal extra bovenwettelijke verlofuren komt hiermee te vervallen.
- Vanaf 1 januari 2023 is de Piketregeling VNOG van toepassing op de regiogemeenten. Piketmedewerkers draaien in regioverband piketdiensten. Alle piketmedewerkers van deze gemeenten ontvangen vanaf 2023 dezelfde vergoeding voor het verrichten van piket. Deze vergoeding is vergelijkbaar met de vergoedingen die piketfunctionarissen bij de VNOG krijgen.
- Naar aanleiding van de evaluatie van de in 2023 gehouden pilot voor het werken vanuit het buitenland zijn onze spelregels aangescherpt. Na emigratie is vanuit het buitenland werken alleen nog in uitzonderlijke situaties voor specifieke niet-locatie-gebonden functies mogelijk.
- In de Cao Gemeenten 2024-2025 zijn afspraken gemaakt over de afschaffing van het 3^e ziektejaar. De loondoorbetalingsverplichting bij langdurige ziekte wijzigt hierdoor. Een uitgevallen medewerker heeft vanaf 2024 in het 1^e ziektejaar recht op 100% en in het 2^e ziektejaar recht op 70% doorbetaling. Voor de werknemers waarvan de 1^e ziektedag voor 31 december 2023 lag zijn overgangsafspraken in onze Cao gemaakt.

- Er is een nieuwe gezondheidsadviseur, te weten Miranda Scholten die als arbeidsverpleegkundige vanuit arbodienst CareToWork de wekelijkse spreekuren voor ons verzorgt.
- Een werknemer kan een verzoek indienen voor de vergoeding van een beeldschermbril via de SelfService in YouForce. Deze tekst is geactualiseerd.
- In verband met de organisatiewijziging bij het cluster Buiten wordt het nieuwe profiel 'Operationeel leidinggevende III' toegevoegd aan ons Functieboek HR21 en onze Functiematrix HR21.
- Werknemers die een misstand binnen de organisatie ontdekken en dit melden zijn klokkenluiders. In de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders uit 2023 staan regels om deze mensen beter te beschermen. De definitie van het begrip misstand is uitgebreid. Zo kan de melder nu ook een melding doen bij schending van het Europese Unierecht. Privacy schending is hier een voorbeeld van. Deze wet beschermt een grotere groep melders. Ook is het niet meer verplicht om eerst intern een melding te doen. De werknemer kan direct terecht bij een autoriteit die bevoegd is om de melding in behandeling te nemen. Per 1 februari 2024 hebben klokkenluiders recht op gratis juridische bijstand. Voorwaarde hierbij is dat de melding verloopt via de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders. Zij beoordelen of dit noodzakelijk is en kunnen een verwijzingsbrief geven voor gratis rechtsbijstand van een advocaat of mediator. Alle wijzigingen zijn verwerkt in onze regeling.
- Bronckhorst wil ongewenst gedrag zo veel mogelijk voorkomen en beperken. Daartoe zijn er twee interne en is er één externe vertrouwenspersoon ongewenst gedrag aangewezen. Ook zijn we aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid (LKOG). Deze commissie onderzoekt klachten van aangesloten organisaties. De klachtenregeling van de commissie is onlangs gewijzigd. Zo is er meer aandacht voor de privacy van de betrokkenen bij het delen van documenten en persoonsgegevens. Ook is de termijn waarbinnen de commissie advies uitbrengt over een klacht teruggebracht naar acht weken en zijn de regels over de afdoening van een klacht aangepast. Onze Klachtenregeling ongewenst gedrag is hieraan aangepast.

Afstemming

De OR heeft ingestemd met de onderwerpen uit deze vierde wijziging van het personeelshandboek waarvoor de OR advies- of instemmingsrecht heeft. Dit betrof de volgende onderwerpen:

- Spelregels werken vanuit het buitenland;
- Stagevergoedingen;
- Regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op het Unierecht en de
- Klachtenregeling ongewenst gedrag.

De advies- en instemmingsaanvraag aan de OR en instemmingsbrief van de OR treft u als bijlage bij dit advies aan. Dit voorstel is ook afgestemd met wethouder Blaauw.

Beoogd effect

Borgen dat er een geldig personeelshandboek gebruikt kan blijven worden dat in overeenstemming is met de geldende wet- en regelgeving en alle lokale arbeidsvoorwaarden bevat.

Argumenten

1.1 Met de vaststelling van de Vierde wijziging van het Personeelshandboek gemeente Bronckhorst wordt geborgd dat er een rechtsgeldig Personeelshandboek gebruikt kan blijven worden dat in overeenstemming is met de Cao Gemeenten en alle lokale arbeidsvoorwaarden bevat.

Via dit wijzigingsbesluit is het personeelshandboek onder andere ook aangepast aan de afspraken die in de Cao gemaakt zijn over de afschaffing van het 3^e ziektejaar, de gewijzigde reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer en de nieuwe piketregeling van de VNOG voor medewerkers die in regioverband piketdienst draaien.

Kanttekeningen

1.1 Leverancier IJK zal enige tijd nodig hebben om deze Vierde wijziging van het Personeelshandboek gemeente Bronckhorst voor ons in RAP Personeel op JIP te verwerken.

Het voorstel is om de tekst van dit wijzigingsbesluit na de vaststelling door uw college in de tussentijd via een WORD-document op JIP beschikbaar te stellen voor het personeel. Dit totdat het is verwerkt door IJK (voorheen Driessen) bij de Personeelsinformatie in RAP.

1.2 Het aanpassen van het personeelshandboek is een dynamisch proces.

Het is nodig om het personeelshandboek periodiek te blijven wijzigen en verder te actualiseren. Dit i.v.m. toekomstige wijzigingen van de Cao Gemeenten, nieuwe wetgeving en nieuwe of gewijzigde

secundaire arbeidsvoorwaarden. Medewerkers zijn via hun individuele arbeidsovereenkomst gebonden aan het op dat moment geldende Personeelshandboek en de toekomstige wijzigingen daarvan. In de arbeidsovereenkomst staat hiertoe een dynamisch incorporatiebeding.

Kosten, baten en dekking

De wijziging van het Personeelshandboek brengt geen kosten met zich mee. Bronckhorst heeft een abonnement op RAP Personeel dat voorziet in de publicatie van de formele en populaire tekst van de Cao Gemeenten en het Personeelshandboek.

Uitvoering

De bevoegdheid tot het vaststellen en wijzigen van het Personeelshandboek ligt bij het college van B&W. De gemeenteraad van Bronckhorst heeft op 28 november 2019 besloten het Personeelshandboek te volgen en van toepassing te verklaren op de griffier en de griffiemedewerkers. Zodra uw college het besluit heeft genomen tot vaststelling van de Vierde wijziging van het Personeelshandboek zal IJK gevraagd worden om de wijzigingen in RAP Personeel te verwerken.

Bijlagen

1. Vierde wijziging van het Personeelshandboek gemeente Bronckhorst.
2. Advies- en instemmingsaanvraag Ondernemingsraad Bronckhorst.
3. Instemmingsbrief Ondernemingsraad Bronckhorst.