



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

FAQ's - versie november 2015

Vraag

Worden de lokale uitlooschalen automatisch opgenomen in hoofdstuk 3 ?

Antwoord

Uitgangspunt is dat de huidige bezoldigingsregeling wordt ingetrokken en vervolgens hoofdstuk 3 wordt vastgesteld. Zijn er uitlooschalen in de huidige bezoldigingsverordening, en wil de gemeente die behouden na 1 januari 2016, dan keren de uitlooschalen met de bijbehorende voorwaarden en regels terug in het nieuwe hoofdstuk 3 zoals de gemeente dat gaat vaststellen.

Vraag

Wat zijn de afspraken ten aanzien van lokale uitlooperperiodieken of uitlooperpercentages

Antwoord

De afspraken in het cao-akkoord zijn strikt geformuleerd: alleen lokale huidige uitlooschalen kunnen blijven bestaan. Dat betekent dat andere regelingen zoals een bepaald percentage of bedrag niet kunnen blijven bestaan. De gemeente heeft wel de mogelijkheid deze afspraken om te zetten in een uitlooschaal. Maar die omzetting moet dan wel nog in 2015 –voor inwerkingtreding van het nieuwe hoofdstuk 3- geschieden.

Vraag

Geldt de TOR ook voor uitzendkrachten?

Antwoord

Nee, de TOR geldt niet voor uitzendkrachten. Deze zijn niet in dienst bij de gemeente. De TOR is uitsluitend bedoeld voor medewerkers met een tijdelijke of vaste aanstelling bij de gemeente.

Vraag

Is de TOR pensioengevend?

Antwoord

Ja, de TOR telt mee in de pensioengrondslag. Op grond van het pensioenreglement tellen alle inkomensbestanddelen mee in de pensioengrondslag met uitzondering van onkostenvergoedingen, overwerk dat geen structureel karakter draagt en hoge bonussen.

Vraag

Als een medewerker vrijwillig van functie wijzigt, vervalt de TOR dan voor deze medewerker?

Antwoord

Bij functiewijziging op eigen initiatief bij de eigen werkgever blijft de TOR in omvang gelijk. Alleen bij vermindering van de aanstellingsomvang wordt de TOR naar rato verminderd. Als de medewerker vrijwillig vertrekt naar een andere werkgever (ook als dat een gemeente is) vervalt de TOR. Bij fusies of overnames of reorganisatie geldt dat niet: reden voor een andere functie ligt dan in de invloedssfeer van de werkgever en de TOR blijft dan behouden.

Vraag

In de huidige bezoldigingsverordening staan gratificatieregelingen. Vervallen deze als hoofdstuk 3 in werking treedt?

Antwoord

Hoofdstuk 3 kent geen gratificatieregelingen. Wel bevat hoofdstuk 20 een bepaling 'Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties'. Dat is een 'kan' bepaling. Het is aan de werkgever om te bepalen of hij een regeling wil ontwerpen op grond van artikel 3:20. Als hij dat doet dan kunnen medewerkers daar geen rechten aan ontleen. Medewerkers ontvangen alleen een beloning als de werkgever in de prestatie van de werknemer daartoe aanleiding ziet. Huidige afspraken die zijn gemaakt in het kader van lokaal gratificatiebeleid moet worden getoetst aan de omschrijving van het nieuwe artikel 3:20. Passen de afspraken daarbinnen –gaat het dus om beloning van bijzondere prestaties- dat kunnen zij blijven bestaan.

Vraag

Heeft het nieuwe hoofdstuk 3 financiële gevolgen voor de WKR?

Antwoord

Nee, in principe niet. De WKR is een fiscaal instrument dat niets zegt over arbeidsvoorwaarden. Heeft u nu bepaalde vergoedingen in het forfait van de WKR zitten en behoudt u deze vergoedingen na 1 januari 2016 omdat zij passen binnen de reikwijdte van het nieuwe hoofdstuk 3, dan kunt u deze nog steeds via het forfait netto vergoeden. Passen de vergoedingen niet meer binnen de reikwijdte van het nieuwe hoofdstuk 3 dan vervallen deze per 1 januari 2016 en worden omgezet in een TOR.

Vraag

De werkgeversbijdrage aan de IPAP verzekering: dient deze te vervallen op basis van het nieuwe hoofdstuk 3?

Antwoord

Nee, deze bijdrage kan behouden blijven. Dit is een bijdrage aan een vitaliteits- of gezondheidsbeleid van de werkgever. Hoofdstuk 3 treedt niet in HR-beleid van de organisatie.

Vraag

Een medewerker heeft per jaar recht op een TOR van minder dan Euro 120. De medewerker gaat over 2 jaar met pensioen. Moet dan de TOR over 5 jaar worden afgekocht?

Antwoord

Nee, de afkoop strekt zich uit tot de datum waarop de medewerker met ontslag gaat. De TOR is een compensatie voor het nadeel als gevolg van invoering van hoofdstuk 3. Na de ontslagdatum is er geen nadeel meer.

Vraag

Is de gemeente na 1 januari 2016 verplicht om de 'Reisregeling binnenland' uit te voeren?

Antwoord

Nee, daar is de gemeente vrij in. In de toelichting bij artikel 3:21 wordt slechts aangegeven dat werkgevers die de Reisregeling binnenland van BZK (willen gaan) toepassen, dat ook in de toekomst kunnen blijven (gaan) doen.

Vraag

Hoe werken de elementen van hoofdstuk 3 door in grondslagen voor bijvoorbeeld vakantietoelage?

Antwoord

In volgend overzicht is dit per beloningselement vermeld

Grondslagen overzicht beloningsbestanddelen Hoofdstuk 3

Elementen	CAR-artikel	Pensioengevend****	Grondslag VT	Grondslag LL	Grondslag EJU	Indexatie
Salaris	3:3 tot en met 3:7	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Functioneringstoelage	3:8	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee*
Arbeidsmarkttoelage	3:9	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee*
Waarnemingstoelage	3:10	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee*
TOD	3:11	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee*
Buitendagvenstertoelage	3:12	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee*
Toelage beschikbaarheidsdienst	3:13	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee*
Toelage crisispiket, forensisch arts	Logabrief	Ja	Ja	Nee	Nee	lokaal
Inconvenientoelage	3:14	Ja	Ja	Nee	Nee	lokaal
Garantietoelage	3:15	Ja	Ja	Nee	Nee	lokaal
Afbouwtoelage	3:16	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee*
BHV	3:17	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee
Overwerkvergoeding	3:18	Nee**	Nee	Nee	Nee	Nee*
Eindejaarsuitkering	3:18a	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee*
Ambtsjubileum	3:19	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee*
Beloning uitstekend functioneren	3:20	Nee	Nee	Nee	Nee	lokaal
Toelage overgangsrecht	Overgangsrecht	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee
Garantietoelage cf overgangsrecht	Overgangsrecht	Ja***				
Vakantietoelage	Hoofdstuk 6	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee*

*Gekoppeld aan salaris en daarmee automatisch geïndexeerd

** Pensioengevend inkomen ABP regeling: incidenteel overwerk blijft buiten de pensioengrondslag. Ingeroosterd (vast) overwerk is wel pensioengevend.

*** Kan lokaal anders zijn afgesproken.

**** Tekst pensioenreglement hieronder bijgevoegd:

Tot het pensioengevend inkomen behoren alle inkomensbestanddelen in geld die een werknemer uit hoofde van zijn dienstverhouding van zijn werkgever ontvangt, met uitzondering van:

- alle inkomensbestanddelen die op grond van fiscale wetgeving niet kunnen worden aangemerkt als pensioengevend;
- alle inkomensbestanddelen die het karakter hebben van een onkostenvergoeding;
- een gratificatie in verband met een ambtsjubileum;
- vergoedingen voor variabel overwerk, tenzij in de desbetreffende rechtspositieregeling, collectieve arbeidsovereenkomst, individuele aanstelling- of individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk is bepaald dat deze pensioengevend zijn;
- winstuitkeringen en bonussen die, wat de hoogte betreft, uitzonderlijk zijn, voor zover in de desbetreffende rechtspositieregeling, collectieve arbeidsovereenkomst, individuele aanstelling- of individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat zij voor het geheel, dan wel voor een bepaald gedeelte niet pensioengevend zijn;
- de werkgeversbijdrage van 0,8 procent die ingevolge het Hoofdlijnenakkoord van 5 juli 2005 beschikbaar is voor levensloop, tenzij in de desbetreffende rechtspositieregeling, collectieve arbeidsovereenkomst, individuele aanstelling- of individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald. Als de werkgeversbijdrage meer bedraagt dan het hiervoor vermelde percentage, dan behoort het meerdere wel tot het pensioengevend inkomen, tenzij in de desbetreffende rechtspositieregeling, collectieve arbeidsovereenkomst, individuele aanstelling- of individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald. Het bepaalde in de vorige volzinnen is van toepassing ongeacht of de werkgeversbijdrage voor levensloop wordt aangewend of voor verhoging van het inkomen.