

Collegebesluit

Onderwerp: Aanpassen Ambtenarenreglement per 1 januari 2016

Reg. Nummer: 2016/343574

1. Inleiding

Per 1 januari 2016 zijn twee wijzigingen doorgevoerd in de CAR/UWO die in het Haarlemse Ambtenarenreglement moeten worden opgenomen. De wijzigingen in het Ambtenarenreglement komen voort uit de Wet flexibel werken en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Wet flexibel werken

Per 1 januari 2016 is de Wet Flexibel Werken van kracht geworden. Deze wet is de opvolger van de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Naast de huidige mogelijkheid om een verzoek te doen tot aanpassing van de arbeidsduur, wordt het onder de Wet Flexibel Werken ook mogelijk om een verzoek te doen tot aanpassing van de werktijden en de arbeidsplaats.

De Wet Flexibel Werken is direct van toepassing op gemeenteambtenaren, en leidt tot wijziging van artikel 2:7 van het Ambtenarenreglement.

Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Per 1 januari 2016 is de Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van kracht geworden. Het doel van deze wet is het wegnemen van belemmeringen voor het in dienst houden of nemen van AOW-ers. Er gelden soepelere regels voor ontslag en doorbetaling bij ziekte.

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is direct van toepassing op gemeenteambtenaren en leidt tot wijziging van de artikelen 2:4 en 8:2a van het Ambtenarenreglement.

2. Besluitpunten college

1. Het college besluit tot wijziging van de artikelen 2:4, 2:7 en 8:2a van het Ambtenarenreglement 1995 conform de LOGA brief van 19 februari 2016 (ECWGO/U201600259).
2. De aanpassing van het Ambtenarenreglement heeft geen financiële gevolgen.
3. Communicatieparagraaf: de wijzigingen worden gecommuniceerd via Insite en gepubliceerd op www.overheid.nl

3. Beoogd resultaat

Uitvoering geven aan de LOGA-brief van 19 februari 2016.

4. Argumenten

De gemeente is op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA gehouden om uitvoering te geven aan de in de LOGA overeengekomen CAR bepalingen. De volgende wijzigingen worden in het Ambtenarenreglement 1995 doorgevoerd:

Artikel 2:4 Maximale duur van een tijdelijke aanstelling.

Voor medewerkers die jonger zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd geldt dat ze na drie tijdelijke aanstellingen of na 24 maanden tijdelijke aanstelling, recht hebben op een vaste aanstelling als het dienstverband voortduurt. Voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is in artikel 127 van de Ambtenarenwet

geregeld dat deze termijnen worden verdubbeld. Zij hebben recht op een vaste aanstelling na 48 maanden of na 6 tijdelijke dienstverbanden die elkaar opvolgen met een tussenpozen van minder dan 6 maanden. Artikel 2:4 AR1995 wordt hierop aangepast.

Artikel 2:7 Aanpassen arbeidsduur.

De Wet flexibel werken is rechtstreeks van toepassing op medewerkers van de gemeente, zodat in het nieuwe artikel 2:7 AR1995 kan worden volstaan met de melding dat de Wet flexibel werken van toepassing is, zonder dat de inhoud van de wet nader uiteen wordt gezet.

Daarnaast vervalt het derde lid van artikel 2:7 CAR, waarin aan het college de mogelijkheid werd geboden om een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur te weigeren ten aanzien van personen die werkzaam zijn in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen, indien dit zou leiden tot een verlies van subsidie. Dit artikellid vervalt, omdat de grondslag (het Besluit in- en doorstroombanen en de daaruit voortvloeiende subsidie) is vervallen (per 1-1-2004).

Artikel 8:2a Loondoorbetaling bij ziekte.

In de gemeentelijke sector was het al mogelijk om mensen boven de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te houden of in dienst te nemen. Wanneer één van de partijen beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst wenst, moet een opzegtermijn van één maand in acht genomen worden. De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd regelt dat een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die ziek is, 13 weken recht heeft op loondoorbetaling, alvorens ontslag kan volgen. Artikel 8:2a AR1995 wordt hiermee uitgebreid.

5. Financiën

De aanpassing van het Ambtenarenreglement heeft geen financiële gevolgen.

6. Kanttekeningen

Ten aanzien van het thuiswerken of werken op een andere plek heeft de directie besloten geen algemene regeling in het leven te roepen, maar dit individueel af te spreken.

Het in dienst houden of nemen van een AOW-gerechtigde persoon is in Haarlem een uitzondering. Op dit moment is er niemand in dienst boven de AOW-gerechtigde leeftijd.

7. Uitvoering

De afdeling HRM zorg voor de uitvoering van dit besluit.

8. Bijlage

LOGA brief d.d. 19 februari 2016.

Het college van burgemeester en wethouders

de secretaris

de burgemeester