

HUP-030
**Handboek Utrechts
Personeel**



Versie 2.0

Datum 18 maart 2021

Inhoud

Leeswijzer	8
Hoofdstuk 1: Algemeen	10
Artikel 1.1 Begrippen	10
Artikel 1.2 Begrippen Cao Gemeenten	10
Artikel 1.3 Inwerkingtreding	11
Artikel 1.4 Toepassing	11
Artikel 1.5 Hardheidsclausule	11
Artikel 1.6 Voltijd–en deeltijd	11
Artikel 1.7 Bruto bedragen	11
Hoofdstuk 1A: Integriteit	12
Artikel 1a.1 Integriteitsverklaring	12
Artikel 1a.2 Gedragscode integriteit	12
Artikel 1a.3 Verklaring omtrent het gedrag	12
Artikel 1a.4 Nevenwerkzaamheden en nevenfunctie	12
Artikel 1a.4.1 Begrippen	12
Artikel 1a.4.2 Melding	12
Artikel 1a.4.3 Toetsing	12
Artikel 1a.4.4 Externen	13
Artikel 1a.4.5 Registratie	13
Artikel 1a.4.6 Openbaarmaking nevenwerkzaamheden	13
Artikel 1a.4.7 Nevenfunctie	13
Artikel 1a.5 Aannemen van geld, cadeaus en uitnodigingen	14
Artikel 1a.5.1 Geld	14
Artikel 1a.5.2 Cadeaus	14
Artikel 1a.5.3 Uitnodigingen	14
Artikel 1a.6 Financiële belangen	14
Artikel 1a.6.1 Meldplicht	14
Artikel 1a.6.2 Toetsing	15
Artikel 1a.6.3 Registratie	15
Artikel 1a.6.4 Externen	15
Artikel 1a.7 Meldregeling integriteitsschendingen en misstanden	16
Artikel 1a.7.1 Begrippen	16
Artikel 1a.7.2 Vertrouwenspersoon integriteit	16

Artikel 1a.7.3 Interne melding	17
Artikel 1a.7.4 Bescherming van de melder	17
Artikel 1a.7.5 Intern onderzoek	17
Artikel 1a.7.6 Huis voor Klokkenluiders	18
Artikel 1a.7.7 Meldingen over bestuur en gemeenteraad	18
Artikel 1a.7.8 Externen	18
Artikel 1a.8 Ongewenst gedrag	18
Artikel 1a.8.1 Begrippen	18
Artikel 1a.8.2 Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag	19
Artikel 1a.8.3 Melding ongewenst gedrag	19
Artikel 1a.8.4 Het interne traject	19
Artikel 1a.8.5 Externe klachtenprocedure	20
Artikel 1a.8.6 Externen	20
Hoofdstuk 2: Arbeidsovereenkomst	21
Artikel 2.1 Werving en selectie	21
Artikel 2.1.1 Begrippen	21
Artikel 2.1.2 Melding vacature	21
Artikel 2.1.3 Rechtstreekse benadering	21
Artikel 2.1.4 Claimprocedure	21
Artikel 2.1.5 Werving en selectie	22
Artikel 2.1.6 Werving en selectie: gemeentesecretaris/algemeen directeur, directielid en IRM	22
Artikel 2.2 Premie moeilijk vervulbare vacature	22
Artikel 2.3 Medische keuring	22
Hoofdstuk 3: Salaris, salaristoelagen en vergoedingen	23
Artikel 3.1 Inpassing in generieke functiebeschrijving	23
Artikel 3.1.1 Begrippen	23
Artikel 3.1.2 Uitgangspunten	23
Artikel 3.1.3 Procedure	23
Artikel 3.2 Jaarlijkse salarisverhoging	23
Artikel 3.3 Promotie	24
Artikel 3.4 Salarisgarantie	24
Artikel 3.5 Toelage onregelmatige dienst	24
Artikel 3.6 Buitendagvenstertoelage	24
Artikel 3.7 Inconveniënten	24

Artikel 3.8 Garantietoelage onregelmatige dienst	25
Artikel 3.9 Garantietoelage beschikbaarheidsdienst	25
Artikel 3.10 Garantietoelage inconveniënten	26
Artikel 3.11 Afbouwtoelage bij reorganisatie	26
Artikel 3.12 Overwerk	26
Artikel 3.13 Uitstekend functioneren of bijzondere prestaties	27
Artikel 3.14 Reiskostenvergoeding woon-werk	27
Artikel 3.14.1 Begrippen	27
Artikel 3.14.2 Hoofregel: vergoeding OV of fiets	27
Artikel 3.14.3 Uitzondering: vergoeding auto, motor of bromfiets	27
Artikel 3.14.4 Vergoeding: berekening	27
Artikel 3.14.5 Vergoeding: hoogte	28
Artikel 3.14.6 Overige bepalingen	28
Artikel 3.15 Reis- en verblijfskostenvergoeding dienstreis	28
Artikel 3.15.1 Dienstreis in Nederland: uitgangspunten	28
Artikel 3.15.2 Dienstreis in Nederland: eigen vervoer	28
Artikel 3.15.3 Dienstreis in Nederland: vergoeding eigen vervoer	29
Artikel 3.15.4 Dienstreis in Nederland: vergoeding verblijfskosten	29
Artikel 3.15.5 Dienstreis buitenland: toestemming	29
Artikel 3.15.6 Dienstreis buitenland: vergoeding	29
Artikel 3.16 Verhuiskostenvergoeding	29
Artikel 3.16.1 Begrippen	29
Artikel 3.16.2 Vergoeding	30
Artikel 3.16.3 Terugbetalingsverplichting	30
Artikel 3.17 Maaltijdvergoeding	30
Artikel 3.18 Koffiegeldvergoeding	30
Artikel 3.19 Vergoeding werkkleding	30
Artikel 3.20 Vergoeding groot rijbewijs	30
Artikel 3.21 Beëindiging vergoeding bij arbeidsongeschiktheid	30
Artikel 3.22 Vergoeding werkervaringsplaats en stage	31
Artikel 3.23 Vergoeding reiskosten sollicitant	31
Artikel 3.24 Overangsrecht ambtsjubileum (vervalt per 1 januari 2021)	31
Hoofdstuk 4: Individueel keuzebudget	33
Artikel 4.1 Aanvullende doelen	33

Artikel 4.2 Persoonsgebonden budget	33
Artikel 4.3 Keuzes buiten IKB	33
Hoofdstuk 5: Arbeidsduur en werktijden	34
Artikel 5.1 Arbeidsduur per jaar	34
Artikel 5.2 Compensatie-uren	34
Artikel 5.3 Compensatie-uren bij scholing buiten werktijd	34
Artikel 5.4 Nachtdienst	34
Artikel 5.5 Beschikbaarheidsdienst	34
Hoofdstuk 6: Vakantie en verlof	35
Artikel 6.1 Lokale bovenwettelijke vakantie-uren	35
Artikel 6.2 Verrekenen vakantie-uren bij ontslag	35
Artikel 6.3 Lokale feestdag	35
Artikel 6.4 Feestdagen in december	35
Artikel 6.5 Betaald verlof	36
Artikel 6.5.1 Begrippen	36
Artikel 6.5.2 Algemeen	36
Artikel 6.5.3 Overlijden	36
Artikel 6.5.4 Sportmanifestaties en excursies	36
Artikel 6.5.5 Leerplichtigen	36
Hoofdstuk 7: Arbeidsongeschiktheid	37
Artikel 7.1 Herplaatsingskandidaat	37
Hoofdstuk 8: Duurzame inzetbaarheid	38
Artikel 8.1 Het gesprek over functioneren en ontwikkelen	38
Hoofdstuk 9: Van werk naar werk	39
Artikel 9.1 Sociaal statuut bij reorganisaties	39
Artikel 9.1.1 Begrippen	39
Artikel 9.1.2 Uitgangspunten en randvoorwaarden	39
Artikel 9.1.3 Reorganisatiebesluit	40
Artikel 9.1.4 Werkingssfeer	40
Artikel 9.1.5 Overleg OR	40
Artikel 9.1.6 Vertrouwenscommissie	40
Artikel 9.1.7 Garanties	41
Artikel 9.1.8 Plannen	41

Artikel 9.1.9 Plaatsing	41
Artikel 9.1.10 Pre-boventalligheid	42
Artikel 9.1.11 Boventalligheid	43
Artikel 9.1.12 Instrumenten	43
Hoofdstuk 10: Uitkeringen	45
Hoofdstuk 11: Rechten en plichten	46
Artikel 11.1 Protocollen	46
Artikel 11.2 Personeelsdossier	46
Artikel 11.2.1 Begrippen	46
Artikel 11.2.2 Uitgangspunten	46
Artikel 11.2.3 Documenten	46
Artikel 11.2.4 Bewaartermijnen	46
Artikel 11.2.5 Inzage personeelsdossier	46
Artikel 11.2.6 Inzage, correctie en/of verwijderen van de documenten	46
Artikel 11.3 Kledingvoorschriften	47
Artikel 11.4 Gewetensbezwaren	47
Artikel 11.5 Acties	47
Artikel 11.5.1 Begrippen	47
Artikel 11.5.2 Inhouding pensioenpremie en verlof	47
Artikel 11.5.3 Registratie werkwilligen	47
Artikel 11.5.4 Essentiële functies	47
Artikel 11.5.5 Gebruik bedrijfsmateriaal	47
Artikel 11.5.6 Acties of staking bij derden	48
Artikel 11.6 Privégebruik bedrijfsauto	48
Artikel 11.7 Ongehuwd samenwonen	48
Artikel 11.8 Verzekeringen	48
Artikel 11.9 Introductie nieuw personeel	48
Hoofdstuk 12: Lokaal overleg met vakbonden	49
Artikel 12.1 G4-afwijkingen	49
Artikel 12.2 Aanvullende onderwerpen lokaal overleg	49
Hoofdstuk 13: Medezeggenschap	50
Bijlagen	51
Bijlage bij artikel 1a.1 integriteitsverklaring	51
Bijlage bij artikel 11.2 Personeelsdossier: Utrechtse Bewaartermijnen	52

Snel naar digitale informatie

53

Versiebeheer

54

Leeswijzer

Welkom

Welkom in het Handboek Utrechts Personeel van de gemeente Utrecht. Dit handboek is een aanvulling op de [Cao Gemeenten](#). In de cao vind je regels en afspraken die gelden voor alle gemeenteambtenaren. In dit handboek vind je de lokale afspraken, rechten en plichten voor werknemer en werkgever en instructies die van belang zijn voor jouw werk bij de gemeente Utrecht. In het handboek staan ook enkele regels voor ingehuurd medewerkers en voor stagiairs.

Met werknemer bedoelen wij iedereen die tot 1-1-2020 een aanstelling had en iedereen die een arbeidsovereenkomst heeft met de gemeente Utrecht. Voor de leesbaarheid is ervoor gekozen om de werknemer aan te duiden met 'hij'. Daarmee bedoelen we uiteraard iedereen, ongeacht genderidentiteit of -expressie.

De gemeente Utrecht is een inclusieve organisatie: een organisatie met een divers samengesteld personeelsbestand, met voor iedereen de mogelijkheid om mee te doen. Met een werkklimaat dat individuele verschillen respecteert, waardeert en benut kan iedereen optimaal bijdragen aan de opgaven in de stad. Je bent van harte welkom!

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Op 1 januari 2020 is de wet 'Wet normalisering rechtspositie ambtenaren' (Wnra) ingegaan. Hierdoor hebben ambtenaren dezelfde rechtspositie gekregen als werknemers in het bedrijfsleven. Dat betekent onder andere dat er een nieuwe Cao Gemeenten en een nieuw Handboek Utrechts Personeel zijn. Daarvoor is de oude Utrechtse rechtspositieregeling herschreven en vastgesteld. De Utrechtse afspraken vind je in dit personeelshandboek. Op 1-1-2020 is je aanstelling automatisch in een arbeidsovereenkomst gewijzigd, als je een aanstelling had op 31 december 2019.

Cao Gemeenten en handboek

De cao is tot stand gekomen in het overleg tussen de vakbonden en de Vereniging Nederlandse Gemeenten. De VNG is de vertegenwoordiger van alle gemeenten. Het Handboek Utrechts Personeel is tot stand gekomen in het lokale overleg met de vakbonden en met de Centrale Ondernemingsraad (COR). Toekomstige wijzigingen in het handboek komen tot stand na overleg met de vakbonden of de COR.

Het Handboek Utrechts Personeel heeft dezelfde hoofdstukindeling als de cao. Dit vergroot de samenhang tussen de cao en de Utrechtse regelingen, de herkenbaarheid en het gebruiksgemak. Ieder hoofdstuk in het handboek start met een verwijzing naar de cao. Een aantal hoofdstukken in het handboek is leeg. Dat betekent dat er voor dat hoofdstuk geen specifieke Utrechtse afspraken zijn. Kijk dan in de cao als je over dat onderwerp informatie zoekt.

Integriteit

Overheidswerkgevers, zoals gemeenten, zijn op grond van de Ambtenarenwet 2017 verplicht om integriteitsbeleid te voeren. De uitwerking van het Utrechtse beleid vind je terug in hoofdstuk 1A van het Handboek Utrechts Personeel. Deze informatie vind je niet terug in de cao omdat het lokaal beleid is.

Het thema integriteit staat vooraan in dit handboek, omdat dit een belangrijk onderwerp is. De stad mag uitgaan van een betrouwbare en integere gemeente. Als werknemer heb je de verantwoordelijkheid om die verwachting dagelijks met elkaar waar te maken.

Begrippen

De begrippen in de cao gelden ook voor het Handboek Utrechts Personeel, tenzij in een hoofdstuk of artikel anders is bepaald. De uitleg van algemene Utrechtse begrippen vind je in hoofdstuk 1. Daarnaast vind je een aantal bijzondere begrippen met uitleg over een onderwerp in een bepaald hoofdstuk of artikel.

Wetten

Naast dit handboek en de cao zijn ook andere wetten op jou van toepassing, bijvoorbeeld: Burgerlijk wetboek (arbeidsovereenkomst), Algemene wet bestuursrecht, Ambtenarenwet 2017, Arbeidstijdenwet, Algemene verordening gegevensbescherming, Wet verbetering poortwachter en de Wet arbeid en zorg. Bepalingen in de cao of andere wetten herhalen we niet in het handboek. Dat betekent dat je soms op verschillende plaatsen moet zoeken naar informatie over jouw rechtspositie. Kijk dan ook op het intranet bij [Personeelsinformatie](#).

Intranet en serviceportaal

Op het intranet bij [Personeelsinformatie](#) vind je informatie over een aantal thema's in de cao, het handboek of andere regelingen. Hier vind je ook uitleg over procedures (bijvoorbeeld: IKB) of over de aanvraag van een arbeidsvoorwaarde (bijvoorbeeld: ouderschapsverlof). Op het intranet vind je ook protocollen met instructies en voorschriften over bijvoorbeeld verzuim of het gebruik van automatiseringsmiddelen. Soms heb je een formulier nodig voor de aanvraag van een arbeidsvoorwaarde. Formulieren voor medewerkers vind je in het [Serviceportaal](#).

Handboek of personeelsinformatie op papier

Heb je minder makkelijk toegang tot het intranet of wil je het handboek of bepaalde informatie die op het intranet staat, op papier krijgen? Je kunt een exemplaar opvragen of bij de Servicedesk via het [Serviceportaal](#) of bij HRM Stadsbedrijven.

Vragen

Heb je een vraag over jouw rechten en plichten als werknemer van de gemeente Utrecht? En heb je het antwoord niet gevonden in het handboek of op het intranet? Bespreek je vraag met je leidinggevende of stel je vraag aan de Servicedesk via het [Serviceportaal](#).

Snel naar digitale informatie

- Interactieve pdf van de [Cao Gemeenten](#)
- [Personeelsinformatie](#) op het intranet
- [HRM Serviceportaal](#) van de Servicedesk
- [Contactgegevens HRM](#)

Hoofdstuk 1: Algemeen

De Cao Gemeenten is van toepassing.

Artikel 1.1 Begrippen

De begrippen in deze regeling betekenen:

- B** * Betaald verlof: verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n);
- C** * cao: Cao Gemeenten;
 - * COR: Centrale Ondernemingsraad;
- D** * deeltijddienstverband: dienstverband waarvan de arbeidsduur minder dan 1830,9 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week is;
 - directielid: directielid, bedoeld in de Organisatieregeling gemeente Utrecht;
 - directieraad: directieraad, bedoeld in de Organisatieregeling gemeente Utrecht;
- E** * externe: de ingehuurdte medewerker, zoals de uitzendkracht, payrollwerknemer, zzp-er of gedetacheerde;
- G** * gemeente: gemeente Utrecht;
 - * gemeentesecretaris/algemeen directeur: gemeentesecretaris/algemeen directeur, bedoeld in de Organisatieregeling gemeente Utrecht;
- H** * HUP: Handboek Utrechts Personeel;
- I** * IRM: Integraal Resultaatverantwoordelijk Manager, bedoeld in de Organisatieregeling gemeente Utrecht;
- O** * overwerk:
 - a** werkzaamheden door de werknemer in opdracht van de werkgever verricht boven de feitelijke arbeidsduur per week; en
 - b** de reistijd tussen woning en werk tot maximaal een half uur heen en terug. Als het werk als overwerk wordt aangemerkt én dit overwerk –anders dan door een normale rustpauze– niet direct aansluit op de werktijd;
Nadat in het lokaal overleg is besloten om artikel 3.12 cao (buitendagvenstertoelage) in te voeren is de definitie van overwerk als volgt:werkzaamheden, door de werknemer voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt:
 - a** in opdracht van de werkgever verricht boven de feitelijke arbeidsduur per week, en;
 - b** de reistijd tussen woning en werk tot maximaal een half uur heen en terug. Als het werk als overwerk wordt aangemerkt én dit overwerk –anders dan door een normale rustpauze– niet direct aansluit op de werktijd;
- * organisatieregeling: De regeling waarin het college op grond van artikel 160 lid 1 sub c Gemeentewet, de regels vaststelt over de ambtelijke organisatie van de gemeente, met uitzondering van de organisatie van de griffie;
- R** * regeling: Handboek Utrechts Personeel;
- V** * voltijddienstverband: een dienstverband met een arbeidsduur, bedoeld in artikel 5.1 HUP, en een formele arbeidsduur van 36 uur per week;
- W** * werkgever: de gemeente Utrecht.

Artikel 1.2 Begrippen Cao Gemeenten

De begrippen in artikel 1.1 cao zijn van toepassing op deze regeling, tenzij in een artikel anders is bepaald.

Artikel 1.3 Inwerkingtreding

- 1 Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2020.
- 2 Deze regeling wordt genoemd het Handboek Utrechts Personeel.

Artikel 1.4 Toepassing

- 1 Deze regeling geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met de gemeente Utrecht.
- 2 Voor de toepassing van deze regeling is de gemeenteraad bevoegd ten aanzien van de griffier en de werknemers die bij de griffie werken.
- 3 Deze regeling geldt voor de werkervaringsovereenkomst en de stageovereenkomst, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4, 6, 7, 8, 9 en 10, tenzij anders bepaald.
- 4 Deze regeling geldt niet voor werknemers en ambtenaren, bedoeld in artikel 1.2 lid 3 cao.
- 5 Deze regeling geldt niet voor externen tenzij anders bepaald.

Artikel 1.5 Hardheidsclausule

De werkgever kan in individuele gevallen afwijken van deze regeling als toepassing ervan voor de werknemer onevenredig nadelig is.

Artikel 1.6 Voltijd–en deeltijd

- 1 De aanspraken in deze regeling zijn gebaseerd op een voltijddienstverband, tenzij in een artikel anders is bepaald.
- 2 De aanspraken bij een deeltijddienstverband worden naar verhouding van de arbeidsduur bepaald, tenzij in een artikel anders is bepaald.

Artikel 1.7 Bruto bedragen

De in deze regeling genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij in een artikel anders is bepaald.

Hoofdstuk 1A: Integriteit

De [Cao Gemeenten](#) is van toepassing

Artikel 1a.1 Integriteitsverklaring

- 1 De werknemer legt bij indiensttreding de integriteitsverklaring af (bijlage).
- 2 De verklaring geldt voor de hele duur van het dienstverband, ook bij functiewijziging.
- 3 De ondertekende integriteitsverklaring wordt bewaard in het digitaal personeelsdossier. De werknemer krijgt een kopie.
- 4 Lid 1 geldt ook voor externen die langer dan 1 maand voor de gemeente Utrecht gaan werken.

Artikel 1a.2 Gedragscode integriteit

De werknemer houdt zich aan de kaders en voorschriften in de gedragscode integriteit. De gedragscode staat op het intranet.

Artikel 1a.3 Verklaring omtrent het gedrag

- 1 Voorafgaand aan de indiensttreding moet de sollicitant in het bezit zijn van een recente verklaring omtrent het gedrag, bedoeld in de Wet justitiële gegevens.
- 2 Bij een functiewijziging, tewerkstelling of overplaatsing kan de werkgever eisen dat de werknemer een recente verklaring omtrent het gedrag overhandigt.
- 3 Dit artikel geldt ook voor externen die langer dan 1 maand voor de gemeente Utrecht gaan werken.

Artikel 1a.4 Nevenwerkzaamheden en nevenfunctie

Artikel 1a.4.1 Begrippen

De begrippen in artikel 1a.4 HUP betekenen:

- a nevenwerkzaamheden: betaalde en onbetaalde werkzaamheden die de werknemer buiten zijn functie bij de gemeente, voor zichzelf of voor derden verricht;
- b nevenfunctie: beroepsmatige werkzaamheden buiten de eigen organisatie die voortvloeien uit de eigen functie van de werknemer.

Artikel 1a.4.2 Melding

- 1 De werknemer die nevenwerkzaamheden verricht of dit van plan is, meldt dit met het formulier Nevenwerkzaamheden als deze werkzaamheden de belangen van de gemeente kunnen raken.
- 2 De IRM die nevenwerkzaamheden verricht of van plan is te verrichten, die de belangen van de gemeente kunnen raken, meldt de werkzaamheden bij de gemeentesecretaris/algemeen directeur met het formulier Nevenwerkzaamheden. De gemeentesecretaris/algemeen directeur meldt zijn nevenwerkzaamheden aan het college met het formulier Nevenwerkzaamheden.
- 3 Het formulier wordt opgenomen in het digitaal personeelsdossier.
- 4 De werknemer meldt de nevenwerkzaamheden opnieuw als zijn functie wijzigt of als er gewijzigde omstandigheden zijn die de nevenwerkzaamheden betreffen.

Artikel 1a.4.3 Toetsing

- 1 De IRM toetst of de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn of kunnen zijn voor de functievervulling of voor het goede functioneren van de gemeente.
- 2 De IRM geeft de werknemer:

- a schriftelijk toestemming voor de nevenwerkzaamheden;
 - b toestemming onder voorwaarden, waarbij er schriftelijk afspraken worden gemaakt over deze voorwaarden; of
 - c schriftelijk geen toestemming voor de nevenwerkzaamheden. De IRM informeert de leidinggevende van de werknemer hierover.
- 3 De leidinggevende stelt het al dan niet verrichten van nevenwerkzaamheden periodiek in een gesprek met de werknemer aan de orde.
 - 4 Deze toetsingsprocedure geldt ook voor de IRM en de directieleden. Daar waar IRM of 'leidinggevende' staat, moet gemeentesecretaris/algemeen directeur worden gelezen.
 - 5 Deze toetsingsprocedure geldt ook voor de gemeentesecretaris/algemeen directeur. Daar waar IRM of 'leidinggevende' staat, moet het college worden gelezen.

Artikel 1a.4.4 Externen

De IRM toetst bij de werving van een externe of hij nevenwerkzaamheden verricht die schadelijk kunnen zijn voor de gemeente. Hij kan vervolgens besluiten om de externe niet in te zetten.

Artikel 1a.4.5 Registratie

- 1 De IRM houdt een registratie bij van de aangemelde nevenwerkzaamheden. De registratie is niet openbaar.
- 2 De gemeentesecretaris/algemeen directeur houdt een registratie bij van de door directieleden en IRM's aangemelde nevenwerkzaamheden. De registratie is niet openbaar.
- 3 Het college houdt de registratie bij van de door de gemeentesecretaris/algemeen directeur aangemelde nevenwerkzaamheden. De registratie is niet openbaar.

Artikel 1a.4.6 Openbaarmaking nevenwerkzaamheden

- 1 De nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris/algemeen directeur, directielid, IRM en concernmanager, waarvoor toestemming of toestemming onder voorwaarden is verleend, worden gepubliceerd op internet en ter inzage gelegd in het Stadskantoor.
- 2 De publicatie vermeldt:
 - a de hoofdfunctie;
 - b de nevenwerkzaamheden;
 - c de instanties en/of bedrijven waarbij deze worden verricht;
 - d de datum van ingang; en
 - e de voorwaarden die eventueel aan de uitoefening van de nevenwerkzaamheden gesteld worden.
- 3 De gemeentesecretaris/algemeen directeur is verantwoordelijk voor de openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden van een directielid, de IRM en de concernmanager. Het college is verantwoordelijk voor de openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris/algemeen directeur.

Artikel 1a.4.7 Nevenfunctie

- 1 De werknemer die van een derde een vergoeding krijgt voor een nevenfunctie, stort die vergoeding in de gemeentekas of hij laat de organisatie waarvoor hij de nevenfunctie verricht de vergoeding in de gemeentekas storten.
- 2 De werkgever houdt een registratie bij van de nevenfuncties die worden verricht binnen het organisatieonderdeel. De registratie is niet openbaar.
- 3 Een kopie van de registratie wordt opgenomen in het digitaal personeelsdossier.

Artikel 1a.5 Aannemen van geld, cadeaus en uitnodigingen

Artikel 1a.5.1 Geld

De werknemer mag geen geld vragen of aannemen als tegenprestatie voor zijn diensten.

Artikel 1a.5.2 Cadeaus

- 1 De werknemer mag geen cadeau vragen of aannemen als tegenprestatie voor zijn diensten.
- 2 In afwijking van de hoofdregel in lid 1, mag de werknemer een aangeboden cadeau aannemen als:
 - a. het cadeau een geschatte waarde heeft van minder dan € 50,00;
 - b. het cadeau niet wordt aangeboden in een periode van overleg of onderhandeling; en
 - c. de werknemer het cadeau vanwege zijn functie krijgt en het cadeau niet wordt aangeboden op zijn huisadres.
- 3 De werknemer die een cadeau krijgt of aanneemt informeert zijn leidinggevende. Het cadeau is van de gemeente Utrecht. De leidinggevende bepaalt de bestemming van het cadeau.
- 4 De werknemer weigert een cadeau dat niet voldoet aan de criteria bedoeld in lid 2. Een reeds ontvangen cadeau wordt teruggestuurd met een brief waarin wordt gewezen op het gemeentelijk beleid over het aannemen van cadeaus.

Artikel 1a.5.3 Uitnodigingen

- 1 De werknemer die een uitnodiging krijgt voor een lunch, diner, receptie, reis, congres, excursie of evenement informeert zijn leidinggevende hierover. Indien mogelijk doet hij dit vooraf. Hij mag geen uitnodiging aannemen in een periode van overleg of onderhandeling. Behalve als hij hiervoor toestemming heeft van de werkgever.
- 2 De werknemer mag een uitnodiging alleen aannemen als deze relevant is voor zijn functie en in het belang is van de gemeente.
- 3 Hij mag geen uitnodiging aannemen in ruil voor een tegenprestatie.
- 4 Voor het aanvaarden van een uitnodiging voor een reis, congres, excursie of evenement moet hij vooraf toestemming vragen aan zijn leidinggevende. De leidinggevende geeft toestemming voor congressen, excursies en evenementen schriftelijk. De IRM geeft toestemming voor buitenlandse reizen schriftelijk.
- 5 Bij lunches en diners moet waar mogelijk, sprake zijn van wederkerigheid (bijvoorbeeld om de beurt betalen).
- 6 De uitnodiging is redelijk en binnen propertes.

Artikel 1a.6 Financiële belangen

Artikel 1a.6.1 Meldplicht

- 1 De werknemer is verplicht zijn financiële belangen aan de werkgever te melden. En hij geeft informatie over zijn financiële belangen als dat wordt gevraagd.
- 2 De werknemer meldt zijn financiële belangen voor zover deze de belangen van de gemeente en zijn functievervulling kunnen raken.
- 3 Onder financiële belangen wordt in ieder geval verstaan: het bezit van effecten, transacties met effecten maar ook vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond, financiële deelneming in ondernemingen en andere financiële belangen die de gemeentebelangen kunnen raken.
- 4 De meldplicht geldt voor: de leden van de directieraad, de IRM, de concernmanager, de werknemer bedoeld in lid 5, en de externe, bedoeld in artikel 1a.6.4 HUP.
- 5 De IRM kan functies aanwijzen waarvoor een meldplicht geldt. Het gaat bijvoorbeeld om functies waarbij:

- a regelmatig wordt omgegaan met vertrouwelijke (financiële en/of koersgevoelige) informatie;
- b vaak sprake is van invloed op een beslissing;
- c sprake is van externe gerichtheid;
- d sprake is van een van de volgende werkzaamheden: inkopen, aanbesteden, onderzoeks- en adviesopdrachten gunnen, betrokkenheid bij gronduitgifte; subsidieverstrekking, sponsoring, verstrekken van leningen, beheer van treasury en/of werkzaamheden met vastgoed;
- e de kern van de werkzaamheden gevolgen heeft voor de financiële belangen van externen; en/of
- f minimaal het niveau van functieschaal 11 geldt, tenzij er goede argumenten zijn om ook een functie met lagere functieschaal aan te wijzen.

Deze criteria zijn een hulpmiddel. De IRM is steeds bevoegd om op basis van de omstandigheden van het geval een functie aan te wijzen waarvoor de meldplicht geldt.

- 6 De meldingsplichtige werknemer meldt zijn financiële belangen met het formulier Financiële Belangen. Een directielid of IRM meldt zijn financiële belangen bij de gemeentesecretaris/algemeen directeur. De gemeentesecretaris/algemeen directeur meldt zijn financiële belangen bij het college.

Artikel 1a.6.2 Toetsing

- 1 De IRM, de gemeentesecretaris/algemeen directeur, of het college toetst of de financiële belangen schadelijk zijn of kunnen zijn voor de functievervulling of voor het gemeentebelang.
- 2 De IRM, de gemeentesecretaris/algemeen directeur of het college kunnen:
- a schriftelijk toestemming verlenen dat er geen belemmeringen zijn voor het bezit van de financiële belangen;
 - b schriftelijke toestemming verlenen onder voorwaarde dat met de werknemer schriftelijke afspraken over het bezit van de financiële belangen en/of functievervulling worden gemaakt;
 - c de financiële belangen schriftelijk verbieden;
 - d met de werknemer overeenkomen dat de werknemer wordt overgeplaatst naar een andere functie.

Artikel 1a.6.3 Registratie

- 1 Het formulier Financiële Belangen wordt bewaard in het digitaal personeelsdossier.
- 2 De IRM registreert de aangemelde financiële belangen. De gemeentesecretaris/algemeen directeur registreert de aangemelde financiële belangen van de directieleden en de IRM's. Het college registreert de aangemelde financiële belangen van de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
- 3 De registratie is niet openbaar.

Artikel 1a.6.4 Externen

Artikel 1a.6 HUP is van overeenkomstige toepassing bij de werving van externen. De IRM kan besluiten om de externe niet in te zetten als de financiële belangen de gemeentebelangen kunnen schaden.

Artikel 1a.7 Meldregeling integriteitsschendingen en misstanden

Artikel 1a.7.1 Begrippen

De begrippen in artikel 1a.7 HUP betekenen:

- a Huis voor Klokkenluiders: landelijk advies- en meldpunt integriteit voor klokkenluiders bij de gemeentelijke overheid, bedoeld in de wet Huis voor Klokkenluiders;
- b melder: de werknemer die een vermoeden van een integriteitsschending of misstand meldt;
- c melding: de melding van een vermoeden, gebaseerd op redelijke gronden, van een integriteitsschending of misstand;
- d registratiepunt integriteit: de centrale gemeentelijke registratie van meldingen;
- e integriteitsschending: schending van de normen van ambtelijke integriteit. De normen staan in de gedragscode integriteit, bedoeld in artikel 1a.2 HUP. Schending van deze normen vindt onder andere plaats bij:
 - belangenverstrengeling;
 - diefstal en verduistering;
 - fraude en corruptie;
 - manipulatie van informatie;
 - misbruik van bevoegdheden;
 - onverenigbare functies, bindingen en/of activiteiten;
 - strafbare misdrijven buiten werktijd die in verband staan met het functioneren van de werknemer;
 - schending van beleidsregels;
 - bewust achterhouden van informatie over dergelijke feiten en gedragingen;
- f misstand: een vermoeden, gebaseerd op redelijke gronden, van (een dreiging van):
 - een schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
 - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of de aantasting van het milieu;
 - een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie door onbehoorlijk handelen of nalaten;
- g vertrouwenspersoon integriteit: een werknemer die door de werkgever is benoemd als betrokkene bij de omgang met signalen van integriteitsschendingen en misstanden.

Artikel 1a.7.2 Vertrouwenspersoon integriteit

- 1 De werkgever benoemt meerdere vertrouwenspersonen integriteit. De werkgever vraagt de centrale ondernemingsraad om instemming.
- 2 De taken van de vertrouwenspersoon integriteit zijn het:
 - adviseren van werknemers over hoe zij kunnen omgaan met kennis over vermoedens van integriteitsschendingen en misstanden;
 - optreden als advies- en meldpunt voor het doen van een melding. De vertrouwenspersoon zorgt er voor dat de melder anoniem blijft als de melder dat wenst;
 - registreren van meldingen. Hij rapporteert hierover jaarlijks geanonimiseerd aan het registratiepunt integriteit.
- 3 Een werknemer kan de vertrouwenspersoon integriteit altijd om advies vragen.
- 4 De vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht. De geheimhoudingsplicht geldt ook als hij de rol van vertrouwenspersoon niet meer heeft. De geheimhoudingsplicht vervalt als het niet doorsturen van een melding de vertrouwenspersoon in ernstige gewetensnood brengt.

- 5 De vertrouwenspersoon stelt de werknemer die hem om advies vraagt altijd op de hoogte van zijn acties.
- 6 De IRM van het organisatieonderdeel waar de vertrouwenspersoon werkt, stelt hem in staat om de rol van vertrouwenspersoon te kunnen vervullen. Dit betekent dat hij noodzakelijke faciliteiten biedt, zoals tijd en opleiding.
- 7 De vertrouwenspersoon integriteit ondervindt geen nadelige gevolgen van het uitoefenen van zijn taken.

Artikel 1a.7.3 Interne melding

- 1 De werknemer doet een melding bij zijn leidinggevende. Als hij de melding niet aan zijn leidinggevende wil of kan doen, dan doet de melding bij de leidinggevende van zijn leidinggevende.
- 2 Als de werknemer zijn melding ook niet aan deze leidinggevende wil of kan doen, dan kan hij de vertrouwenspersoon integriteit vragen de melding te doen bij de IRM. Als de melding een IRM betreft, dan moet er gemeld worden bij de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
- 3 De melder kan de vertrouwenspersoon vragen zijn identiteit niet bekend te maken. De melder kan hier altijd op terugkomen.

Artikel 1a.7.4 Bescherming van de melder

- 1 De melder die te goeder trouw een melding heeft gedaan, lijdt daarvan geen nadeel.
- 2 Dit betekent dat een melding nooit reden mag zijn voor een benadelende maatregel, zoals:
 - ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - het tussentijds beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet omzetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - een disciplinaire maatregel;
 - het niet toekennen van een salarisverhoging, incidentele beloning of vergoeding;
 - het ontzeggen van promotiekansen, ontwikkelingsmogelijkheden en werkzekerheid;
 - het afwijzen van een verlofaanvraag.
- 3 De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere manieren nadeel lijdt in zijn werk door het doen van de melding.
- 4 Als de werkgever een benadelende maatregel oplegt aan een melder, dan motiveert hij waarom deze maatregel nodig is. De werkgever motiveert ook dat deze maatregel geen verband houdt met de melding.

Artikel 1a.7.5 Intern onderzoek

- 1 De IRM stelt zo spoedig mogelijk een onderzoek in naar de melding, tenzij de feiten direct duidelijk zijn. De kaders voor dit onderzoek – en die van de keuze tot een onderzoek, middels mogelijk een vooronderzoek – staan in het ‘Protocol intern onderzoek integriteitsschendingen en misstanden’.
- 2 De IRM stopt het onderzoek als tijdens het onderzoek blijkt dat de melding ongegrond is.
- 3 De IRM informeert de betrokken wethouder(s) en het registratiepunt integriteit binnen 3 dagen over de melding. Daarbij vermeldt hij wanneer de melding is ontvangen en wie het onderzoek doet.
- 4 De IRM informeert de melder en/of de vertrouwenspersoon, de betrokken wethouder(s) en het registratiepunt integriteit binnen 6 weken schriftelijk over zijn standpunt over de melding.
- 5 De IRM kan deze termijn met maximaal 4 weken verlengen. Hij informeert de melder en/of de vertrouwenspersoon, de betrokken wethouder(s) en het registratiepunt integriteit hier schriftelijk over.

Artikel 1a.7.6 Huis voor Klokkenluiders

- 1 De werknemer kan bij een vermoeden van een misstand de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders om advies vragen.
- 2 De werknemer kan het vermoeden van een misstand melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders als hij:
 - het niet eens is met het standpunt van de IRM, bedoeld in artikel 1a.7.5 lid 4 HUP;
 - niet binnen de termijn, bedoeld in artikel 1a.7.5 lid 4 en 5 HUP, een standpunt ontvangen heeft, of
 - vindt dat zijn melding ten onrechte niet is onderzocht.
- 3 De werknemer doet eerst een interne melding, bedoeld in artikel 1a.7.3 HUP. Hij kan zijn vermoeden van een misstand direct extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders als er sprake is van:
 - een acuut gevaar; een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang maakt onmiddellijke externe melding noodzakelijk;
 - een situatie waarin de melder op redelijke gronden nadeel vreest als hij een interne melding zou doen;
 - een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - een eerdere interne melding van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen; of
 - een wettelijke plicht of bevoegdheid om direct extern te melden.
- 4 De werknemer kan het Huis voor Klokkenluiders vragen zijn identiteit niet bekend te maken. De werknemer kan hier altijd op terugkomen.
- 5 Op de externe onderzoeksprocedure is de wet Huis voor Klokkenluiders van toepassing.

Artikel 1a.7.7 Meldingen over bestuur en gemeenteraad

- 1 De werknemer kan ook een melding doen over collegeleden en over raadsleden.
- 2 De normen en meldingsregelingen, bedoeld in de Gedragscode voor burgemeester en wethouders en de Gedragscode voor leden van de gemeenteraad, zijn van toepassing.

Artikel 1a.7.8 Externen

Artikel 1a.7 HUP is van toepassing op externen.

Artikel 1a.8 Ongewenst gedrag

Artikel 1a.8.1 Begrippen

De begrippen in artikel 1a.8 HUP betekenen:

- a betrokkene: de werknemer over wie een melding is gedaan;
- b intern traject: de wijze waarop een melding binnen de organisatie wordt opgepakt om te komen tot een, voor de melder, bevredigende oplossing. Doelstelling is het vermeende ongewenste gedrag te laten stoppen;
- c melder: de werknemer die ongewenst gedrag meldt, met als doel een intern traject te starten;
- d melding: de melding van ongewenst gedrag;
- e ongewenst gedrag: gedrag in de richting van een werknemer dat door die werknemer als ongewenst wordt ervaren. Vormen van ongewenst gedrag zijn (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten (bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet) en discriminatie (bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling);
- f vertrouwenspersoon ongewenst gedrag: een werknemer die door de werkgever in deze functie is benoemd.

Artikel 1a.8.2 Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag

- 1 De werkgever benoemt meerdere vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. Hij vraagt de Centrale Ondernemingsraad om instemming.
- 2 De taken van de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag zijn het:
 - adviseren van werknemers bij vragen over ongewenst gedrag;
 - verlenen van opvang aan werknemers bij situaties van ongewenst gedrag;
 - adviseren en ondersteunen van werknemers om hen op weg te helpen het ongewenste gedrag te laten stoppen;
 - het adviseren en ondersteunen van werknemers bij het doen van een melding en/of klacht.
- 3 Een werknemer kan de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag altijd om advies vragen.
- 4 De vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht, als dat nodig is om de privacy van de werknemer te waarborgen. De geheimhoudingsplicht geldt ook als hij de rol van vertrouwenspersoon niet meer heeft. De geheimhoudingsplicht vervalt als de vertrouwenspersoon in ernstige gewetensnood komt.
- 5 De vertrouwenspersoon stelt de werknemer die hem om advies vraagt altijd op de hoogte van zijn acties.
- 6 De IRM van het organisatieonderdeel waar de vertrouwenspersoon werkt, stelt hem in staat om de rol van vertrouwenspersoon te kunnen vervullen. Dit betekent dat hij noodzakelijke faciliteiten biedt, zoals tijd en opleiding.
- 7 De vertrouwenspersoon ongewenst gedrag heeft geen nadelige gevolgen van het uitoefenen van zijn taken.

Artikel 1a.8.3 Melding ongewenst gedrag

- 1 Een werknemer kan een melding doen van ongewenst gedrag waar hij zelf het slachtoffer van is.
- 2 Een werknemer doet de melding bij zijn leidinggevende. Als hij de melding niet bij zijn leidinggevende wil doen, dan doet hij de melding bij de leidinggevende van zijn leidinggevende.
- 3 Een werknemer kan aan een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag advies en ondersteuning vragen bij de melding.
- 4 De melding zet het interne traject in werking, bedoeld in artikel 1a.8.4 HUP.

Artikel 1a.8.4 Het interne traject

- 1 De IRM van betrokkene is verantwoordelijk voor de uitvoering van het interne traject.
- 2 Het interne traject houdt een of meer van de volgende instrumenten in:
 - het bieden van ondersteuning en advies aan de melder;
 - het bieden van bemiddeling of mediation om de problemen tussen de melder en de betrokkene op te lossen;
 - het wijzen van de melder op de mogelijkheid van een klachtenprocedure, bedoeld in artikel 1a.8.5 HUP, of een strafrechtelijk traject (zoals het doen van aangifte); of
 - het verlenen van nazorg.
- 3 De werkgever zet alleen stappen met instemming van de melder.
- 4 Na instemming van de melder kan zijn leidinggevende inlichtingen inwinnen om een beter inzicht te krijgen in de melding en de mogelijke oplossing.
- 5 Een melding ongewenst gedrag kan aangemerkt worden als een vermoeden van een integriteitsschending als dat passend is. Het betekent dat de Meldregeling integriteitsschendingen en misstanden, bedoeld in artikel 1a.7 HUP, gevolgd wordt.

Artikel 1a.8.5 Externe klachtenprocedure

- 1 Een werknemer kan een klacht indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor Decentrale Overheden (LKOG) als:
 - het interne traject geen of onvoldoende oplossing biedt; of
 - als de werknemer het interne traject niet wil doorlopen.
- 2 De klachtenprocedure van de LKOG is beschreven in de ‘regeling klachtencommissie, ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid’.
- 3 De LKOG informeert de IRM over de bevindingen van het onderzoek en geeft advies. De IRM informeert de betrokkenen (bij een klacht: klager en aangeklaagde) binnen 4 weken schriftelijk over het onderzoek en het advies. Daarbij meldt de IRM ook welke conclusies hij daaraan verbindt. Als de conclusies van de IRM afwijken van het advies van de LKOG, dan meldt de IRM de reden daarvan.
- 4 De IRM kan de afhandeling maximaal 4 weken uitstellen. Hij meldt het uitstel schriftelijk aan de klager.
- 5 De IRM informeert de LKOG over zijn conclusies.
- 6 Wanneer de klager niet tevreden is over de afdoening van zijn klacht, dan kan hij de Nationale ombudsman benaderen.

Artikel 1a.8.6 Externen

Artikel 1a.8 HUP is van toepassing op externen.

Hoofdstuk 2: Arbeidsovereenkomst

De Cao Gemeenten is van toepassing.

Artikel 2.1 Werving en selectie

Artikel 2.1.1 Begrippen

De begrippen in artikel 2.1 betekenen:

- a interne sollicitant:
 - een werknemer van de gemeente. Met uitzondering van de werknemer met een oproepovereenkomst, bedoeld in artikel 2.4 cao, die korter dan 6 maanden werkt bij de gemeente;
 - een uitzendkracht of payrollwerknemer die langer dan 6 maanden aaneengesloten voor de gemeente werkt;
 - een persoon die in het kader van een werkgelegenheidsproject bij de gemeente werkt en die op grond daarvan is aangewezen als interne sollicitant;
- b vacaturehouder: hiërarchisch verantwoordelijke voor de werving en selectie bij het organisatieonderdeel.

Artikel 2.1.2 Melding vacature

Vóór de wervingsprocedure meldt de vacaturehouder de vacature bij IB HRM.

Artikel 2.1.3 Rechtstreekse benadering

- 1 Na de melding bij IB HRM mag de vacaturehouder, maximaal 1 gemeentelijke werknemer rechtstreeks benaderen met wie hij in eerste instantie in gesprek wil komen. Deze rechtstreekse benadering is niet toegestaan bij vacatures voor directieleden.
- 2 Als de beoogde kandidaat bij een ander organisatieonderdeel werkt, wordt zijn IRM gelijktijdig door de vacaturehouder geïnformeerd over de rechtstreekse benadering.
- 3 De vacaturehouder meldt de uitkomst van de rechtstreekse benadering bij IB HRM.
- 4 Als de eenmalige rechtstreekse benadering geen vacaturevervulling oplevert, start IB HRM de claimprocedure.

Artikel 2.1.4 Claimprocedure

- 1 Vóór de wervingsprocedure onderzoekt IB HRM of er voor de vacature een geschikte herplaatsingskandidaat, bedoeld in artikel 7.1 HUP, een boventallige kandidaat of pre-boventallige kandidaat, is aangemeld bij IB HRM.
- 2 Als het verantwoordelijke organisatieonderdeel de functie claimt, wordt de kandidaat opgeroepen door de vacaturehouder voor een gesprek bij de selectiecommissie. De kandidaat kan alleen gemotiveerd worden afgewezen.
- 3 Bij gelijke geschiktheid gaat de herplaatsingskandidaat voor de boventallige kandidaat. De boventallige kandidaat gaat voor de pre-boventallige kandidaat.
- 4 Een pre-boventallige kandidaat heeft voorrang op een boventallige kandidaat bij het ontstaan van een vacature in een functie waarvoor de kandidaat voor zijn pre-boventalligverklaring functievoelger was.
- 5 Een boventallige kandidaat heeft voorrang op een andere boventallige kandidaat bij het ontstaan van een vacature in een functie waarvoor hij functievoelger was.
- 6 De vacaturehouder informeert IB HRM over de afloop van de claimprocedure en bij afwijzing van de kandidaat over de motivering.

Artikel 2.1.5 Werving en selectie

- 1 Na de claimprocedure start de wervingsprocedure.
- 2 De leidinggevende stelt de vacature open en kan ervoor kiezen om;
 - a de vacature direct gemeentebreed open te stellen; of
 - b de vacature direct gemeentebreed en extern open te stellen.
- 3 Bij gelijktijdige in- en externe werving hebben interne kandidaten bij gelijke geschiktheid voorrang.
- 4 De IRM stelt, in overleg met de ondernemingsraad, voor een zorgvuldige selectieproces binnen het organisatieonderdeel, de taken en samenstelling van de selectiecommissie en een gedragscode vast.

Artikel 2.1.6 Werving en selectie: gemeentesecretaris/algemeen directeur, directielid en IRM

- 1 De gemeentesecretaris/algemeen directeur bepaalt de te volgen procedure voor een vacature van een directielid of IRM.
- 2 De vacaturehouder stelt in overleg met de ondernemingsraad, het managementteam van de vacaturehouder en de betrokken wethouder, een profielschets op voor de functie. De gemeentesecretaris/algemeen directeur stelt de profielschets vast.
- 3 Bij de vacature van gemeentesecretaris/algemeen directeur is het college bevoegd. Het college betreft de COR en vertegenwoordiging uit het management bij de procedure.

Artikel 2.2 Premie moeilijk vervulbare vacature

- 1 Bij een aantoonbaar moeilijk vervulbare vacature, kan de werkgever besluiten dat de werknemer die de juiste kandidaat voordraagt een premie krijgt van €500,- netto.
- 2 De werkgever rapporteert jaarlijks aan de ondernemingsraad over de toepassing van de premie.

Artikel 2.3 Medische keuring

Voor de volgende functies is een medische keuring noodzakelijk wanneer een kandidaat voor 3 maanden of langer in dienst treedt:

- a inconveniëntenfuncties, bedoeld in artikel 3.7 HUP;
- b functies waarvoor een keuring is vereist op wettelijke gronden;
- c functies aangewezen door de IRM in overleg met de ondernemingsraad.

Hoofdstuk 3: Salaris, salaristoelagen en vergoedingen

De Cao Gemeenten is van toepassing.

§1 Algemeen

Artikel 3.1 Inpassing in generieke functiebeschrijving

Artikel 3.1.1 Begrippen

De begrippen in artikel 3.1 HUP betekenen:

- a functieboek: de verzameling van rollen en generieke functiebeschrijvingen;
- b generieke functiebeschrijving: een beschrijving van taken binnen een rol, waarbij de aard, het overwegend karakter, het niveau en de complexiteit worden weergegeven;
- c inpassing: het indelen van een functie in 1 of een combinatie van 2 generieke functiebeschrijvingen uit het functieboek;
- d rol: een beschrijving van het typerende werkproces en karakter van een functie. De rollen vormen de ordening in het functieboek.

Artikel 3.1.2 Uitgangspunten

Bij de inpassing worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- a nieuwe of gewijzigde functies worden ingepast in 1 of 2 generieke functiebeschrijvingen uit het functieboek;
- b in het functieboek zijn 9 rollen beschreven;
- c binnen deze rollen zijn reeksen generieke functiebeschrijvingen opgenomen;
- d een generieke functiebeschrijving typeert een bepaald niveau (functieschaal);
- e de generieke functiebeschrijvingen zijn gewaardeerd en vastgesteld.

Artikel 3.1.3 Procedure

- 1 De werknemer of de werkgever kan een verzoek om inpassing indienen.
- 2 De basis voor het verzoek om inpassing is een verandering in de organisatie, zoals andere taken of een andere structuur, waardoor de afgesproken taken niet meer passen binnen de al gekozen generieke functiebeschrijving(en). De verandering moet aantoonbaar zijn en van lange duur.
- 3 IB HRM doet onderzoek en adviseert over de inpassing.
- 4 De functie van de werknemer wordt ingepast in 1 of 2 generieke functiebeschrijvingen.
- 5 Als de functie in 2 generieke functiebeschrijvingen wordt ingepast, geldt als functieschaal de generieke functiebeschrijving met de hoogste waardering.
- 6 De werkgever informeert de werknemer schriftelijk over de inpassing.

§2 Salaris

Artikel 3.2 Jaarlijkse salarisverhoging

- 1 De jaarlijkse salarisverhoging, bedoeld in artikel 3:4 cao, wordt in de maand mei gegeven.
- 2 De werknemer krijgt de jaarlijkse salarisverhoging op een later tijdstip als hij:
 - a onbetaald verlof heeft. Behalve als dit verlof in het algemeen belang is gegeven;

- b een schorsing als ordemaatregel heeft, bedoeld in artikel 11:4 cao. Deze tijd telt alsnog mee als de werknemer geen straf krijgt of als hij geen schuld heeft aan het misdrijf waarvan hij verdacht werd.

Artikel 3.3 Promotie

- 1 De werknemer die niet in de schaal is ingedeeld waarin zijn functie is gewaardeerd, wordt ingepast in de functieschaal als hij de functie in alle opzichten vervult en aantoonbaar voldoende functioneert.
- 2 Het salaris wordt bij promotie vastgesteld op het eerstvolgende hogere bedrag in de nieuwe schaal. Het verschil in salaris moet minimaal 75% zijn van het bedrag dat de werknemer zou krijgen bij een jaarlijkse periodieke salarisverhoging in de oude schaal.
- 3 Als de promotie en de jaarlijkse periodieke salarisverhoging samenvallen, dan gaat de jaarlijkse periodieke salarisverhoging voor de promotie.
- 4 Promotie vindt met terugwerkende kracht plaats bij inpassing in een generieke functiebeschrijving, bedoeld in artikel 3.1.3 HUP. De promotie gaat terug tot uiterlijk de datum dat aantoonbaar sprake is van een verandering in de organisatie en de werknemer aantoonbaar voldoende functioneert en de functie in alle opzichten vervult.

Artikel 3.4 Salarisgarantie

In de volgende gevallen geldt een salarisgarantie:

- a hogere leeftijd: het salaris van de werknemer van 50 jaar en ouder, wordt niet verlaagd vanwege verminderde geschiktheid, door het ouder worden;
- b reorganisatie: de werknemer die door reorganisatie een lager gewaardeerde functie accepteert, houdt zijn oude salaris en het uitzicht op jaarlijkse salarisverhogingen tot het maximum van de oude functieschaal;
- c arbeidsongeschiktheid in en door de dienst (arbeidsongeval): de werknemer houdt het salaris dat bij de oorspronkelijke functie hoort als uit onderzoek door de arbodienst blijkt dat de werknemer in en door de dienst ongeschikt is geworden voor het vervullen van zijn gewone functie; en hij op advies van de arbodienst wordt geplaatst in een functie die is ingedeeld in een lagere schaal. Dit is niet van toepassing bij toekenning van invaliditeitspensioen op grond van deze ongeschiktheid;
- d inpassing in generieke functiebeschrijving: de werknemer houdt zijn oude functieschaal en het uitzicht op jaarlijkse salarisverhogingen tot het maximum van zijn oude functieschaal, als zijn functie in een lagere schaal wordt ingepast, bedoeld in artikel 3.1 HUP.

§3 Salaristoelagen

Artikel 3.5 Toelage onregelmatige dienst

Artikel 3:11 cao geldt voor alle werknemers zolang de standaardregeling en de bijzondere regeling voor werktijden, bedoeld in artikel 5.4 en 5.5 cao, niet zijn ingevoerd.

Artikel 3.6 Buitendagvenstertoelage

De inwerkingtreding van artikel 3.12 cao is uitgesteld tot nadere besluitvorming.

Artikel 3.7 Inconveniënten

- 1 Een inconveniënt is een omstandigheid, voortvloeiend uit het werk, de werkmethode en/of de werkomgeving die:
 - a afhankelijk van algemeen maatschappelijke factoren als fysiek bezwarend wordt ervaren;
 - b in redelijkheid niet vermijdbaar is; en

- c als zodanig een extra beroep doet op de bereidheid onder een dergelijke omstandigheid te werken.
- 2 De inconveniënten wordt gemeten en gewaardeerd met de Utrechtse Methode van Waardering van Inconveniënten (UMI).
- 3 De UMI heeft 4 categorieën. Deze worden gecompenseerd met een toelage:

punten	categorie	toelage per maand per 1-1-2020	toelage per maand per 1-7-2020	toelage per maand per 1-10-2020
0 t/m 24 punten	buiten categorie	geen toelage	geen toelage	geen toelage
25 t/m 39 punten	minder zwaar	€ 63,09	€ 63,72	€ 64,36
40 t/m 66 punten	middel zwaar	€ 102,75	€ 103,78	€ 104,82
67 punten en hoger	zwaar	€ 146,59	€ 148,06	€ 149,54

Artikel 3.8 Garantietoelage onregelmatige dienst

De werknemer van 55 jaar en ouder krijgt een garantietoelage onregelmatige dienst onder de volgende voorwaarden:

- a als hij de toelage onregelmatige dienst direct voor het tijdstip van de beëindiging of vermindering tenminste 10 jaar zonder een onderbreking langer dan 2 maanden kreeg. De hoogte van de garantietoelage is gelijk aan de hoogte van de toelage onregelmatige dienst direct voor de beëindiging of vermindering; of
- b als hij een afbouwtoelage krijgt, bedoeld in artikel 3.16 cao, en hij direct voor het begin van de afbouwtoelage tenminste 10 jaar zonder onderbreking langer dan 2 maanden, een toelage onregelmatige dienst kreeg. Het laatst vastgestelde percentage van de afbouwtoelage, bedoeld in artikel 3.16 lid 2 cao, wordt het percentage van de garantietoelage onregelmatige dienst.

Artikel 3.9 Garantietoelage beschikbaarheidsdienst

1 De werknemer van 60 jaar en ouder krijgt een garantietoelage beschikbaarheidsdienst onder de volgende voorwaarden:

- a als het inkomen door het beëindigen of verminderen van de toelage beschikbaarheid, bedoeld in artikel 3.13 cao, een blijvende verlaging ondergaat. Hij krijgt deze garantietoelage als hij de toelage beschikbaarheidsdienst direct voor het tijdstip van de beëindiging of vermindering tenminste 10 jaar zonder onderbreking langer dan 2 maanden kreeg. De hoogte van de garantietoelage is gelijk aan de hoogte van de toelage beschikbaarheidsdienst direct voor de beëindiging of vermindering; of
- b als hij een afbouwtoelage krijgt, bedoeld in artikel 3.16 cao, en hij direct voor het begin van de afbouwtoelage tenminste 10 jaar zonder onderbreking langer dan 2 maanden, een toelage beschikbaarheidsdienst kreeg. Het laatst vastgestelde percentage van de afbouwtoelage, bedoeld in artikel 3.16 lid 2 cao, wordt het percentage van de garantietoelage beschikbaarheidsdienst.

2 De werknemer krijgt de garantietoelage bij:

- a reorganisatie van de werkzaamheden;
- b overgang naar een andere functie door opheffing van de functie;
- c overgang naar een andere functie op initiatief van de werkgever;

- d medische noodzaak, bevestigd door de bedrijfsarts van de arbodienst;
 - e ontheffing van de beschikbaarheidsdienst op verzoek van de werknemer van 60 jaar en ouder.
- 3 De garantietoelage wordt berekend op basis van het bedrag dat de werknemer over de 12 kalendermaanden voor de blijvende verlaging van zijn inkomen gemiddeld per maand aan toelage beschikbaarheidsdienst kreeg. Dit bedrag wordt verminderd met het bedrag, dat hij daarna in het totaal gaat ontvangen aan toelage beschikbaarheidsdienst en aan verhogingen van het salaris en salaristoelage(n), met uitzondering van de cao-salarisverhogingen.

Artikel 3.10 Garantietoelage inconveniënten

De werknemer van 55 jaar en ouder krijgt een garantietoelage inconveniënten onder de volgende voorwaarden;

- a als hij de inconveniëntentoeelage, bedoeld in artikel 3.7 HUP, direct voor het tijdstip van de beëindiging of vermindering tenminste 10 jaar zonder onderbreking langer dan 2 maanden kreeg. De hoogte van de garantietoelage is gelijk aan de hoogte van de inconveniëntentoeelage direct voor de beëindiging of vermindering; of
- b als hij een afbouwtoelage krijgt, bedoeld in artikel 3.16 cao, en hij direct voor het begin van de afbouwtoelage tenminste 10 jaar zonder onderbreking langer dan 2 maanden, een inconveniëntentoeelage kreeg. Het laatst vastgestelde percentage van de afbouwtoelage, bedoeld in artikel 3.16 lid 2 cao, wordt het percentage van de garantietoelage.

Artikel 3.11 Afbouwtoelage bij reorganisatie

Bij reorganisatie bedraagt de afbouw van de toelage onregelmatige dienst, bedoeld in artikel 3:11 cao, niet meer dan €70,- per maand. Dit kan leiden tot een ruimere afbouwperiode dan in artikel 3.16 cao.

§4 Vergoedingen

Artikel 3.12 Overwerk

Artikel 3:19 lid 4 cao is niet van toepassing op de werknemer die overwerk verricht. De onderstaand tabel is van toepassing. Het bedrag is een percentage van het salaris per uur over het aantal gewerkte uren:

overwerk op	tijd	percentage
maandag tot en met vrijdag	tussen 06.00 en 20.00 uur	25%
maandag tot en met vrijdag	tussen 20.00 uur en 24.00 uur	50%
dinsdag tot en met vrijdag	tussen 00.00 uur en 06.00 uur	50%
zaterdag en de daarvoor in de plaats aangewezen vrije dag	tussen 00.00 uur en 18.00 uur	50%
maandag en de dag volgend op: tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, tweede kerstdag, nieuwjaarsdag, Koningsdag en 5 mei	tussen 00.00 uur en 06.00 uur	75%
zaterdag en op de daarvoor in de plaats aangewezen vrije dag	tussen 18.00 uur en 24.00 uur	100%
zondag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, een kerstdag, nieuwjaarsdag, 5 mei, Koningsdag en de daarvoor in de plaats aangewezen vrije dag	tussen 00.00 uur en 24.00 uur	100%

Artikel 3.13 Uitstekend functioneren of bijzondere prestaties

- 1 De beloning, bedoeld in artikel 3.18 cao, aan een werknemer of een groep werknemers is maximaal €5000,-. In zeer uitzonderlijke situaties kan de werkgever een hogere beloning geven.
- 2 De beloning kan alleen aan de werknemer in de functieschalen 1 tot en met 11 gegeven worden.

Artikel 3.14 Reiskostenvergoeding woon-werk

Artikel 3.14.1 Begrippen

De begrippen in artikel 3.14 HUP betekenen:

- a vervoerscontract: contract van de gemeente met een aanbieder in het openbaar vervoer;
- b openbaar vervoer (OV): het vervoer met tram, metro, bus en/of trein;
- c OV-kaart: vervoerbewijs verstrekt vanuit het vervoerscontract;
- d werkplek: plaats waar de werknemer zijn dagelijkse werkzaamheden verricht;
- e woon-werkverkeer: het reizen tussen het woonadres en de werkplek.

Artikel 3.14.2 Hoofregel: vergoeding OV of fiets

- 1 De werknemer krijgt de reiskosten voor het woon-werkverkeer gedeeltelijk vergoed. Hij kan kiezen tussen een gedeeltelijke vergoeding van een OV-kaart 2^e klasse tarief of een gedeeltelijke fietsvergoeding.
- 2 De werknemer kan verplicht worden zijn reiskosten te declareren als dat goedkoper is.

Artikel 3.14.3 Uitzondering: vergoeding auto, motor of bromfiets

De werknemer krijgt een gedeeltelijke vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer met de auto, motor of bromfiets als:

- a zijn werkplek niet per openbaar vervoer bereikbaar is;
- b zijn werkplek door de opgedragen werktijden niet met het openbaar vervoer bereikbaar is;
- c zijn werk na 22.00 uur begint of eindigt;
- d hij door een medische beperking niet met het openbaar vervoer of de fiets kan reizen;
- e hij met toestemming van de IRM zijn eigen bromfiets meeneemt naar de werkplek voor functiegebonden dienstreizen, bedoeld in artikel 3.15.2 lid 2 onder d HUP;
- f hij met toestemming van de IRM zijn eigen auto of motor meeneemt naar de werkplek voor functiegebonden dienstreizen, bedoeld in artikel 3.15.2 lid 2 onder d HUP.

Artikel 3.14.4 Vergoeding: berekening

- 1 De hoogte van de gedeeltelijke vergoeding is een percentage. De percentages staan vermeld in de percentagetabel. Deze staat op het intranet.
- 2 Van de afstand woon-werkverkeer worden de eerste 4 kilometer en de kilometers boven de 60 kilometer niet vergoed. Het percentage komt tot stand door de afstand woon-werkverkeer die wordt vergoed, te delen door de afstand woon-werkverkeer.
- 3 De ANWB-routeplanner bepaalt de woon-werkafstand. Deze gaat uit van de postcode van de werkplek en de postcode van het woonadres.
- 4 Voor de berekening van de fietskilometers wordt de afstand gemeten langs de kortste weg.
- 5 Voor de berekening van de kilometers met het openbaar vervoer, auto, motor of bromfiets wordt de afstand tussen het woonadres en de werkplek gemeten langs de snelste weg.

Artikel 3.14.5 Vergoeding: hoogte

- 1 De gedeeltelijke vergoeding voor de OV-kaart bestaat uit de werkelijke kosten vermenigvuldigd met het percentage, bedoeld in artikel 3.14.4 HUP.
- 2 Voor de berekening van de gedeeltelijke vergoeding van fiets, auto, motor of bromfiets wordt uitgegaan van de formule en regels van de Belastingdienst. Voor de werknemer die 5 dagen gebruikmaakt van de fiets, auto, motor of bromfiets is dit per maand:

$((\text{afstand postcode woonadres} - \text{postcode werkplek}) \times 2 \times \text{vergoeding per kilometer} \times 214 \text{ dagen} : 12) \times \text{het percentage}$, bedoeld in artikel 3.14.4 HUP.

De vergoeding wordt vastgesteld naar verhouding van het aantal (thuis-)werkdagen.

- 3 De vergoeding per kilometer is:
 - a fiets: €0,15;
 - b auto/motor/bromfiets, in geval van artikel 3.14.3 onder a tot en met e HUP: €0,15;
 - c auto/motor/bromfiets, in geval van artikel 3.14.3 onder f HUP: €0,18.

Artikel 3.14.6 Overige bepalingen

- 1 De werknemer kan zijn OV-kaart voor eigen rekening opwaarderen naar een OV-kaart:
 - a 1^e klasse tarief;
 - b voor een langere afstand dan het woon-werktraject;
 - c voor meer dagen dan de werkdagen bij de gemeente.
- 2 De werknemer gebruikt zijn OV-kaart voor dienstreizen.
- 3 De werknemer die in een pension verblijft, krijgt een gedeeltelijke vergoeding voor het reizen tussen het pension en de werkplek, als hij reist met openbaar vervoer of de fiets. De werknemer heeft 1 keer per week recht op vergoeding van de reiskosten van en naar zijn woonadres.

Artikel 3.15 Reis- en verblijfskostenvergoeding dienstreis

Artikel 3.15.1 Dienstreis in Nederland: uitgangspunten

- 1 Voor de vergoeding van dienstreizen in Nederland gelden de volgende uitgangspunten:

Een binnenlandse dienstreis is:

 - a een voor de functie noodzakelijke reis in Nederland;
 - b met toestemming van de werkgever; en
 - c om te werken op een andere plek dan de dagelijkse werkplek.
- 2 De werknemer die voor een dienstreis een auto of brommer van de werkgever kan gebruiken krijgt geen vergoeding van de reiskosten voor de dienstreis.
- 3 De daadwerkelijk gemaakte kosten op basis van het 2^e klasse tarief worden vergoed.
- 4 De werkgever kan als het noodzakelijk is toestemming geven voor een dienstreis met het openbaar vervoer op basis van het 1^e klasse tarief.
- 5 De werknemer krijgt geen vergoeding voor dat deel van de dienstreis waarvoor hij een reiskostenvergoeding woon-werk krijgt, bedoeld in artikel 3.14 HUP.
- 6 De werknemer die voor het woon-werkverkeer een openbaarvervoerbewijs met kortingskaart krijgt, gebruikt deze kaart ook om voor een dienstreis een vervoerbewijs met korting te kopen.

Artikel 3.15.2 Dienstreis in Nederland: eigen vervoer

- 1 De werknemer die met toestemming van de werkgever zijn eigen auto of bromfiets gebruikt voor een dienstreis in Nederland, krijgt een vergoeding.
- 2 De werkgever verleent toestemming als:
 - a het redelijkerwijs niet mogelijk is om van het openbaar vervoer gebruik te maken door de aard, het gewicht of de omvang van te vervoeren materialen;

- b reizen met het openbaar vervoer niet mogelijk, niet efficiënt of duurder is;
 - c door het reizen met meerdere personen in zijn eigen auto de reiskosten worden verminderd; of
 - d het gebruik van zijn eigen auto of bromfiets noodzakelijk is voor regelmatig voorkomende dienstreizen vanwege de aard van de functie (functiegebonden dienstreis).
- 3 De werknemer die met zijn eigen auto reist, houdt een kilometerregistratie bij.
- 4 De werknemer krijgt geen vergoeding voor de dienstreis als hij voor dat traject of een deel daarvan een reiskostenvergoeding woon-werk, bedoeld artikel 3.14 HUP, krijgt.

Artikel 3.15.3 Dienstreis in Nederland: vergoeding eigen vervoer

De vergoeding bij gebruik van een eigen vervoermiddel voor een dienstreis in Nederland is:

- a bromfiets €0,10 per km;
- b auto: €0,28 per km. Dit bedrag is inclusief de premie voor een WA- of autocascoverzekering en de afkoop van het eigen risico;
- c de bedragen zijn inclusief tol- en stallingsgeld. Parkeergeld voor de auto is niet inbegrepen en wordt op declaratiebasis vergoed.

Artikel 3.15.4 Dienstreis in Nederland: vergoeding verblijfskosten

Voor de vergoeding van verblijfskosten is de 'Reisregeling binnenland' (BZK) van toepassing.

Artikel 3.15.5 Dienstreis buitenland: toestemming

De werkgever kan de werknemer toestemming geven voor een noodzakelijke dienstreis naar het buitenland.

Artikel 3.15.6 Dienstreis buitenland: vergoeding

- 1 De werknemer krijgt een vergoeding voor:
 - a reiskosten:
 - deze kosten mogen niet hoger zijn dan de kosten van openbaar vervoer 1e klasse tarief. De meerkosten worden niet vergoed;
 - bij een noodzakelijke vliegreis wordt maximaal de economyclass vergoed.
 - b verblijfskosten:
 - verblijfskosten worden vergoed op basis van de tarieflijst 'Vergoeding verblijfskosten buitenlandse dienstreizen', bedoeld in de Cao Rijk;
 - congreskosten, entreegelden, catalogi e.d.
 - c reisverzekering, behalve als de verzekering op kosten van de gemeente is afgesloten.
- 2 Reis- en/of verblijfskosten die door derden worden vergoed, komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 3.16 Verhuiskostenvergoeding

Artikel 3.16.1 Begrippen

De begrippen in artikel 3.16 HUP betekenen:

- a gezinsleden: de echtgenoot en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de werknemer en/of van zijn echtgenoot, als zij met de werknemer samenwonen.
- b woongebied: Utrecht en de aangrenzende gemeenten: De Bilt, Bunnik, Breukelen, Houten, Maarsse, Montfoort, Nieuwegein, Woerden, IJsselstein en Zeist.

Artikel 3.16.2 Vergoeding

- 1 De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die verhuist naar de gemeente Utrecht of het woongebied, krijgt een tegemoetkoming in de verhuiskosten voor de volgende kosten:
 - a transportkosten: de kosten van het transport van de inboedel naar de nieuwe woning. Inclusief de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
 - b dubbele woonlasten: de tegemoetkoming is maximaal €312,49 per maand voor maximaal 4 maanden;
 - c andere kosten: een bedrag voor alle andere kosten die direct uit de verhuizing voortvloeien. De tegemoetkoming is maximaal €6.249,44.
- 2 De werknemer vraagt de verhuiskostenvergoeding vóór de verhuizing aan bij IB HRM.
- 3 Binnen 6 maanden na de verhuizing dient hij de rekeningen in bij IB HRM.
- 4 De werknemer kan een voorschot krijgen.
- 5 Bij eenzelfde verhuizing van werknemers die elkaars echtgenoot zijn, krijgt de echtgenoot met het hoogste salaris en de toegekende salaristoelage(n), de verhuiskostenvergoeding.
- 6 Als beide werknemers in deeltijd werken, en niet ook in deeltijd bij een andere werkgever werken die aanspraak geeft op een verhuiskostenvergoeding, wordt de berekeningsbasis vastgesteld alsof er sprake is van een voltijddienstverband.
- 7 De werknemer die tijdens zijn dienstverband met de gemeente al in het woongebied woonde en is verhuisd uit het woongebied, komt bij een latere verhuizing terug naar het woongebied, niet voor een verhuiskostenvergoeding in aanmerking.

Artikel 3.16.3 Terugbetalingsverplichting

- 1 De werknemer krijgt de verhuiskostenvergoeding alleen als hij de terugbetalingsverplichting ondertekent.
- 2 De werknemer die binnen 2 jaar na de verhuizing ontslag neemt of door zijn schuld of toedoen wordt ontslagen, moet de verhuiskostenvergoeding terugbetalen.

Artikel 3.17 Maaltijdvergoeding

- 1 De werknemer die minimaal 2 uur overwerkt, bedoeld in artikel 3.12 HUP, en daardoor geen avondmaaltijd thuis kan eten, kan een maaltijdvergoeding krijgen.
- 2 De werkelijk gemaakte kosten worden vergoed.
- 3 De maximale vergoeding komt overeen met de vergoeding voor een avondmaaltijd, bedoeld in de Cao Rijk.

Artikel 3.18 Koffiegeldvergoeding

De werknemer die vanwege de aard van zijn werkzaamheden structureel buiten de bedrijfsgebouwen werkt en geen koffie of thee in de bedrijfskantine kan drinken, krijgt een tegemoetkoming van €35,- per maand voor de extra kosten die hij maakt voor koffie of thee.

Artikel 3.19 Vergoeding werkkleding

De werkgever kan aan de werknemer een vergoeding voor werkkleding geven.

Artikel 3.20 Vergoeding groot rijbewijs

De werknemer die voor zijn werk in het bezit moet zijn van een groot rijbewijs, krijgt een vergoeding voor alle kosten voor het verlengen van dit rijbewijs.

Artikel 3.21 Beëindiging vergoeding bij arbeidsongeschiktheid

- 1 Als de werknemer langer dan 2 maanden volledig arbeidsongeschikt is dan stopt:

- a de reiskostenvergoeding woon-werk, bedoeld in artikel 3.14 HUP;
- b de koffiegeldvergoeding, bedoeld in artikel 3.18 HUP.

Dit geldt ook als de werknemer langer dan 2 maanden betaald of onbetaald verlof heeft, bedoeld in hoofdstuk 6 paragraaf 2 cao.

- 2 De werknemer krijgt de vergoedingen weer vanaf het moment dat hij weer gaat werken, scholing in het kader van zijn re-integratie volgt of andere werkzaamheden gaat verrichten.

Artikel 3.22 Vergoeding werkervaringsplaats en stage

- 1 De vergoeding bij een werkervaringsplaats of een stage, bedoeld in artikel 2.8 en 2.9 cao, is bij een 36-urige werkweek:

vwo/vmbo-stage	€350,- per maand
mbo/hbo/wo-stage	€500,- per maand
werkervaringsplaats	€650,- per maand

- 2 Op de vergoeding worden loonbelasting en premies ingehouden.
- 3 Als de stagiair of de persoon met een werkervaringsplaats geen OV-kaart heeft dan kan hij een reiskostenvergoeding krijgen, bedoeld in artikel 3.14 HUP.

Artikel 3.23 Vergoeding reiskosten sollicitant

De externe sollicitant krijgt een vergoeding van de gemaakte reiskosten op basis van openbaar vervoer 2^e klasse.

Artikel 3.24 Overgangsrecht ambtsjubileum (vervalt per 1 januari 2021)

- 1 Voor de werknemer die voor 1 januari 2021 recht heeft op een ambtsjubileumuitkering wordt uitkeringsgrondslag vastgesteld volgens de formule:

de som van het aantal maanden x formele arbeidsduur per week		huidige jaarbezol- diging bij voltijd functie
-----	X	
25, 40 of 50 x 12 maanden voltijdfunctie per week		functie

Bij de toepassing van deze formule worden de volgende richtlijnen in acht genomen:

- a de som van het aantal maanden moet respectievelijk 25, 40 of 50 jaar omvatten;
- b perioden van gewijzigde arbeidsduur van minder dan 2 maanden worden niet meegenomen;
- c gedeelten van maanden worden naar boven afgerond;
- d perioden van niet-vrijwillige arbeidsduurverkortingen worden niet meegeteld.
- 2 Voor het bepalen van het tijdstip van toekennen van de uitkering wordt rekening gehouden met:
 - a de tijd, waarin de werknemer een functie heeft bekleed:
 - in dienst van de burgerlijke overheid, waaronder moet worden begrepen de overheid van de landen Suriname tot 25 november 1975 en de Nederlandse Antillen, de voormalige Gouvernements van Suriname en Curaçao en de N.V. Nederlandse Spoorwegen;
 - in dienst van een privaatrechtelijk lichaam zoals bedoeld in artikel B 2 van de pensioenwet of van een privaatrechtelijk lichaam dat is aangewezen of geacht wordt te zijn aangewezen bij een Koninklijk besluit zoals bedoeld in artikel B 3 van de pensioenwet;

- b de tijd doorgebracht in militaire dienst.
- 3 a de werknemer die ontslag krijgt door opheffing van de functie of volledig arbeidsongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder a en b BW, krijgt een jubileumuitkering naar rato als hij:
- binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering gekregen zou hebben; en
 - de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.
- b de uitkering wordt vastgesteld op een tijdsevenredig deel van de uitkering die bij voortzetting van het dienstverband tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd zou zijn toegekend;
- c bij gedeeltelijk ontslag wordt de uitkering berekend naar evenredigheid van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend.
- 4 In dit artikel wordt onder bezoldiging verstaan: het salaris vermeerderd met de toelagen die aan de functie zijn verbonden of aan de werknemer zijn toegekend en de vakantietoelage.

Hoofdstuk 4: Individueel keuzebudget

De Cao Gemeenten is van toepassing.

Artikel 4.1 Aanvullende doelen

- 1 Naast de doelen, bedoeld in artikel 4.3 cao, kan de werknemer het Individueel keuzebudget (IKB) gebruiken voor de volgende aanvullende doelen:
 - a fiets;
 - b ABP extra pensioen;
 - c vakbondscontributie;
 - d aanvulling vergoeding woon-werkverkeer.
- 2 Gebruik van de aanvullende doelen is mogelijk voor zover de geldende fiscale regelgeving de besteding van het IKB aan deze doelen belastingvrij mogelijk maakt en voor zover de vrije ruimte in de werkkostenregeling dat toelaat.

Artikel 4.2 Persoonsgebonden budget

- 1 De werknemer heeft ieder jaar recht op een PGB. Het PGB is een extra bron voor het maken van keuzes in het IKB.
- 2 De hoogte van het PGB is voor de werknemer met een functie ingedeeld in:

schaal	hoogte PGB vanaf 1 januari 2020	hoogte PGB vanaf 1 januari 2021
schaal 1 tot en met 6	€183,89	€187,59
schaal 7 tot en met 11	€122,59	€125,06
schaal 11a en hoger	€61,30	€62,53

- 3 Het bedrag wordt geïndexeerd met de cao-salarisverhoging.
- 4 De werknemer die niet het hele kalenderjaar in dienst is geweest, krijgt een evenredig PGB.
- 5 De inschaling op 1 januari bepaalt de hoogte van het PGB in dat kalenderjaar.

Artikel 4.3 Keuzes buiten IKB

De werknemer kan jaarlijks buiten het IKB om een verzoek doen om zijn salaris te verlagen voor de volgende individuele keuzes:

- a Invaliditeitspensioen aanvullingsplan (IP/AP);
- b levensloop (tot 1 januari 2022).

Hoofdstuk 5: Arbeidsduur en werktijden

De [Cao Gemeenten](#) is van toepassing.

Artikel 5.1 Arbeidsduur per jaar

De formele arbeidsduur is gebaseerd op het gemiddeld aantal werkdagen per jaar, gecorrigeerd met het gemiddeld aantal feestdagen over een periode van 7 jaar. Bij een voltijddienstverband is de arbeidsduur per jaar 1830,9 uur.

Artikel 5.2 Compensatie-uren

- 1 De werknemer kan in een kalenderjaar compensatie-uren opbouwen door feitelijk meer of minder te werken dan zijn formele arbeidsduur. Hij maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende.
- 2 De werknemer mag aan het eind van het kalenderjaar maximaal een tekort of overschot van 36 compensatie-uren meenemen naar het volgende kalenderjaar.

Artikel 5.3 Compensatie-uren bij scholing buiten werktijd

De werknemer die verplicht is buiten werktijd scholing te volgen, krijgt compensatie-uren, maar geen overwerkvergoeding, bedoeld in artikel 3.12 HUP.

Artikel 5.4 Nachtdienst

De werknemer van 55 jaar en ouder is niet verplicht om nachtdiensten te werken.

Artikel 5.5 Beschikbaarheidsdienst

De werknemer van 60 jaar en ouder wordt op zijn verzoek van beschikbaarheidsdienst vrijgesteld.

Hoofdstuk 6: Vakantie en verlof

De [Cao Gemeenten](#) is van toepassing.

§1 Vakantie

Artikel 6.1 Lokale bovenwettelijke vakantie-uren

- 1 De werknemer met een voltijddienstverband heeft elk kalenderjaar recht op 18 uur bovenwettelijke vakantie-uren.
- 2 De bovenwettelijke vakantie-uren, bedoeld in lid 1, worden verhoogd vanaf het jaar waarin de werknemer de volgende leeftijd bereikt:

leeftijd	Verhoging bovenwettelijke vakantie-uren in dienst vóór 1 januari 1997	verhoging bovenwettelijke vakantie-uren in dienst vanaf 1 januari 1997
15, 16 en 17 jaar	-	28,8
18 jaar	-	21,6
19 jaar	-	14,4
20 jaar	-	7,2
vanaf 40 jaar	7,2	-
vanaf 45 jaar	21,6	7,2
vanaf 50 jaar	28,8	14,4
vanaf 55 jaar	36	21,6
vanaf 60 jaar	43,2	28,8

Artikel 6.2 Verrekenen vakantie-uren bij ontslag

Als de werknemer bij ontslag meer vakantie heeft opgenomen dan waarop hij recht had, wordt de te veel opgenomen vakantie met het salaris verrekend of teruggevorderd.

§2 Verlof

Artikel 6.3 Lokale feestdag

De werknemer heeft betaald verlof op 5 mei.

Artikel 6.4 Feestdagen in december

- 1 De werknemer heeft op 5, 24 en 31 december vanaf 15.30 uur verlof als het organisatiebelang dat toelaat.
- 2 Als de werknemer het verlof door het organisatiebelang niet kan opnemen dan krijgt hij 1,5 uur extra verlof op een ander tijdstip. Dit tijdstip wordt zoveel mogelijk in overleg met de werknemer bepaald.
- 3 De werknemer die door arbeidsongeschiktheid, verlof of rooster niet werkt op 5, 24 en 31 december krijgt geen compensatie in tijd of geld.

Artikel 6.5 Betaald verlof

Artikel 6.5.1 Begrippen

De begrippen in artikel 6.5 HUP betekenen:

- a kinderen: kinderen, stief-, aangetrouwd- en pleegkinderen;
- b ouders: ouders, stief-, schoon- en pleegouders.

Artikel 6.5.2 Algemeen

- 1 De werknemer kan, als daarvoor aanleiding is, betaald verlof krijgen voor maximaal 1 jaar.
- 2 Aan het verlof kunnen voorwaarden verbonden worden.
- 3 De werknemer krijgt geen verlof als het organisatiebelang zich daartegen verzet.
- 4 Het verlof kan geheel of gedeeltelijk betaald worden.

Artikel 6.5.3 Overlijden

De werknemer krijgt betaald verlof bij het overlijden van:

- a echtgenoot, kinderen en ouders: voor 4 opeenvolgende werkdagen;
- b overige bloed- en aanverwanten in de tweede graad: voor 2 werkdagen. De werknemer die de begrafenis regelt en/of de nalatenschap afhandelt: voor maximaal 4 werkdagen.

Artikel 6.5.4 Sportmanifestaties en excursies

De werknemer kan betaald verlof krijgen voor:

- a de deelname aan sportmanifestaties georganiseerd door de personeelsverenigingen van de werkgever: voor maximaal 7,2 uur per kalenderjaar;
- b een excursie met collega's: voor 3,6 uur per kalenderjaar of 7,2 uur per 2 kalenderjaren.

Artikel 6.5.5 Leerplichtigen

De leerplichtige kan betaald verlof krijgen om hem in de gelegenheid te stellen onderwijs in het kader van de Leerplichtwet 1969 te volgen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- a de leerplichtige krijgt maximaal 1 dag betaald verlof voor de uren of dagen waarop hij niet werkt omdat hij onderwijs volgt, tenzij er sprake is van schoolverzuim zonder gegronde reden;
- b als de leerplichtige geen onderwijs volgt tijdens de schoolvakanties dan werkt hij gewoon door op dagen of uren, waarvoor het salaris en salaristoelage(n) worden uitbetaald.

Hoofdstuk 7: Arbeidsongeschiktheid

De [Cao Gemeenten](#) is van toepassing.

Artikel 7.1 Herplaatsingskandidaat

Als vaststaat dat de werknemer zijn eigen functie niet meer kan uitoefenen en als hij passende arbeid kan uitoefenen, dan wordt hij als herplaatsingskandidaat aangemeld bij IB HRM.

Hoofdstuk 8: Duurzame inzetbaarheid

De [Cao Gemeenten](#) is van toepassing.

Artikel 8.1 Het gesprek over functioneren en ontwikkelen

- 1 De leidinggevende en de werknemer bespreken regelmatig het functioneren en het ontwikkelen van de werknemer.
- 2 Minimaal 1 keer per jaar leggen zij de inhoud van deze gesprekken vast.
- 3 Bij de gesprekken over functioneren en ontwikkelen en de nadere invulling bij de organisatieonderdelen gelden de volgende leidende principes:

Samen verantwoordelijk

De leidinggevende en de werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de gesprekken. Zij kunnen ieder het initiatief nemen en zij leveren ieder een inhoudelijke bijdrage.

Regelmatig

De leidinggevende en de werknemer spreken elkaar regelmatig over het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer. Onder regelmatig verstaan we zo vaak als nodig en/of gewenst is. Minimaal 1 keer per jaar. De IRM en de OR kunnen samen afspraken maken over de frequentie van het gesprek.

Functioneren

De leidinggevende en de werknemer bespreken het functioneren in brede zin en hun gezamenlijke bijdrage daaraan.

Ontwikkeling

De leidinggevende en de werknemer maken afspraken over de ontwikkeling van de werknemer op basis van zijn functioneren, zijn ontwikkelwensen, de veranderingen in het werk en zijn duurzame inzetbaarheid.

Vormvrij

De leidinggevende en de werknemer geven samen vorm aan de wijze waarop ze met elkaar in gesprek zijn. De IRM en de OR kunnen samen afspraken maken over de vorm van het gesprek.

Vastleggen

De leidinggevende maakt samen met de werknemer minimaal 1 keer per jaar een schriftelijk verslag van de gesprekken. Gespreksverslagen worden opgenomen in het digitaal personeelsdossier.

Als de leidinggevende en de werknemer het niet met elkaar eens zijn, kunnen ze ieder een eigen verslag maken. De beide verslagen nemen ze op in het digitaal personeelsdossier. De verslagen van de gesprekken kunnen worden gebruikt om zowel positieve als negatieve rechtspositionele maatregelen te motiveren.

Hoofdstuk 9: Van werk naar werk

De Cao Gemeenten is van toepassing.

Artikel 9.1 Sociaal statuut bij reorganisaties

Artikel 9.1.1 Begrippen

De begrippen in artikel 9.1 HUP betekenen:

- a** boventalligheid: boventalligheid, bedoeld in artikel 1.1 cao;
- b** diensttijd: de tijdsduur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer en de (opvolgend) werkgever, bedoeld in artikel 15 Ontslagregeling;
- c** functievergelijking: een overzicht, met functies die gelijk blijven, geheel of gedeeltelijk nieuw zijn en functies die verdwijnen;
- d** plaatsing na afspiegelen: bij plaatsing per categorie uitwisselbare functies worden de werknemers (inclusief payrollwerknemers) ingedeeld in de leeftijdsgroepen 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder. Vervolgens worden per leeftijdscategorie de werknemers met het langste dienstverband als eerste in een uitwisselbare functie geplaatst (first in, last out). De werknemers, bedoeld in artikel 7:671a lid 5 BW, worden buiten beschouwing gelaten;
- e** pre-boventalligheid: als een werknemer die door een reorganisatie wordt geplaatst op een tijdelijke passende of geschikte functie en die na afloop van deze plaatsing boventallig is. De werknemer kan pre-boventallig zijn voor de eigen tijdelijk nog bestaande functie;
- f** reorganisatie: een verandering van de organisatie als gevolg van verandering van werkwijze en/of opheffing of wijziging van taken, functies, organisatieonderdelen of delen van organisatieonderdelen;
- g** uitwisselbare functie: een functie uitwisselbaar met een andere functie als:
 - de functies vergelijkbaar zijn voor zover het de inhoud van de functie betreft, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
 - het niveau van de functie en de bij de behorende beloning gelijkwaardig zijn. De factoren hierboven worden in onderlinge samenhang beoordeeld (artikel 13 Ontslagregeling);
- h** Van werk naar werk-traject: traject, bedoeld in hoofdstuk 9, paragraaf 1 cao;
- i** vrijwillige boventalligheid: als een werknemer, die in principe voor plaatsing in aanmerking komt, maar ermee instemt zijn functie in het belang van de organisatie vrij te maken voor een boventallige werknemer.

Artikel 9.1.2 Uitgangspunten en randvoorwaarden

- 1** Bij reorganisatie gelden:
- boek 7, titel 10 BW;
 - de Ontslagregeling UWV;
 - de Cao Gemeenten, in het bijzonder paragraaf 1 van hoofdstuk 9 'Van werk naar werk-begeleiding' bij boventalligheid.

Daarnaast geldt bij reorganisatie dit Sociaal statuut. Bij Organisch Ontwikkelen gelden de afspraken tussen bonden en werkgever zoals gemaakt in het lokaal overleg en de afspraken die zijn gemaakt tussen COR en de werkgever.

- 2 De werkgever informeert de betrokken werknemers over de aard en voortgang van de reorganisatie. Hij betreft de mening van de betrokken werknemers in de besluitvorming.
- 3 De werkgever levert een maximale inspanning tot het behoud van werkgelegenheid voor de werknemers in dienst van de werkgever. De werkgelegenheid kan worden gevonden binnen of buiten de gemeentelijke organisatie en door middel van wederzijdse inspanningen van de gemeente als werkgever en de werknemer.
- 4 Bij een geschil over afspraken in het Van werk naar werk-traject of de individuele toepassing van dit Sociaal statuut, kan de werknemer zich richten tot de geschillencommissie, bedoeld in artikel 11.5 lid 3 cao.

Artikel 9.1.3 Reorganisatiebesluit

Een (voorgenomen) besluit van de werkgever om de organisatie of een deel van de organisatie te reorganiseren bevat een tijdsbepaling of peildatum én een domeinbepaling. Daardoor is duidelijk in welke tijdsperiode een of meerdere – met name te noemen – onderdelen van de organisatie worden gereorganiseerd.

Artikel 9.1.4 Werkingssfeer

- 1 De hierna te noemen garanties, procedures en regels gelden als veranderingen in of verschuivingen tussen taken en werknemers gerealiseerd moeten worden:
 - a door bezuinigingen;
 - b door veranderingen in doelen of werkwijze van een organisatieonderdeel;
 - c om het functioneren van delen van organisatieonderdelen te verbeteren.
- 2 Bij overgang van delen van organisatieonderdelen naar een ander organisatieonderdeel of bij een fusie van organisatieonderdelen, volgt de werknemer, tenzij er wijzigingen optreden in de functie.

Artikel 9.1.5 Overleg OR

- 1 De werkgever overlegt in een vroegtijdig stadium met de OR over veranderingen in de organisatie.
- 2 Voordat de werkgever besluit, krijgt de OR gelegenheid de werknemers die bij het reorganisatieproces betrokken zijn te raadplegen.
- 3 De werkgever maakt voor het begin van het reorganisatieproces met de OR in ieder geval afspraken over:
 - de wijze waarop hij de werknemers over het reorganisatieproces zal informeren;
 - het reorganisatieproces, op welke momenten beïnvloeding mogelijk is en hoe gerapporteerd wordt over de effecten van de beïnvloeding;
 - het moment waarop het reorganisatieproces is afgerond en geëvalueerd zal worden.
- 4 De werkgever geeft de OR alle gegevens die nodig zijn voor de OR om tot adviezen te kunnen komen over het reorganisatieproces.
- 5 Daar waar in artikel 9.1 HUP in plaats van de OR de COR bevoegd is, moet in plaats van OR COR gelezen worden.

Artikel 9.1.6 Vertrouwenscommissie

- 1 De werkgever kan in overleg met de OR voor of tijdens de reorganisatie, een vertrouwenscommissie instellen.
- 2 De vertrouwenscommissie bestaat uit 3 werknemers. Zij bepalen wie als voorzitter optreedt. De werkgever benoemt de leden op voordracht van de OR.
- 3 De vertrouwenscommissie heeft tot taak:
 - a de werkgever gevraagd en ongevraagd te adviseren over het toepassen van de garanties, bedoeld in artikel 9.1.7 HUP;

- b te fungeren als klankbord voor werknemers die te maken hebben of te maken krijgen met een reorganisatie.
- 4 De vertrouwenscommissie adviseert de werkgever schriftelijk, uiterlijk binnen 8 weken na ontvangst van de adviesvraag.

Artikel 9.1.7 Garanties

Bij reorganisatie gelden de volgende garanties:

- a salarisgarantie: garantie, bedoeld in artikel 3.4 onder b HUP;
- b maximale inspanning: de werkgever spant zich maximaal in om voor een boventallige werknemer een passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie te vinden;
- c proefplaatsing: wanneer een passende of geschikte functie is gevonden, kan bij de proefplaatsing een periode worden afgesproken van maximaal 6 maanden. Deze proefperiode kan 1 keer met 6 maanden worden verlengd. Als de proefplaatsing mislukt, blijkt uit een gesprek, bedoeld in artikel 8.1 HUP, dan zoekt de IRM van het oude organisatieonderdeel een nieuwe passende functie, met inachtneming van artikel 9.1.11 lid 2 HUP;
- d noodzakelijke studie: de werknemer die wordt geplaatst, maar (nog) niet helemaal voldoet aan de functie-eisen van de nieuwe functie, krijgt de gelegenheid om voor de nieuwe functie een studie of opleiding te volgen. De studiekosten en de studietijd komen voor rekening van de werkgever;
- e persoonlijke omstandigheden: als er zeer bijzondere omstandigheden zijn die van invloed zijn op de werksituatie van de werknemer, waardoor een plaatsing zou kunnen mislukken, kan worden besloten de werknemer niet te plaatsen;
- f terugbetalingsverplichting: de werknemer die wordt geplaatst, wordt in staat gesteld een studie waarvoor faciliteiten zijn toegekend, af te ronden. Hij heeft geen terugbetalingsverplichting als hij een studie stopt omdat voortzetting ervan geen zin meer heeft door de veranderde omstandigheden. De werkgever die de faciliteiten heeft toegekend kan besluiten of deze situatie zich voordoet;
- g De afspraken over terugbetaling, bedoeld in artikel 8.7 lid 4 onder e en f cao, en in artikel 6.10 lid 8 cao, zijn niet van toepassing op werknemers die worden ontslagen op grond van artikel 7:669 BW;
- h jubileumuitkering: bij ontslag op grond van artikel 7:669 BW wordt aan de werknemer die binnen 5 jaar een jubileum, bedoeld in artikel 3.17 cao, zou hebben gevierd, een proportionele jubileumuitkering gegeven.

Artikel 9.1.8 Plannen

Als de werkgever besluit te reorganiseren dan stelt hij, conform de Ontslagregeling van het UWV, de vereiste plannen op. Daarnaast stelt de werkgever een werknemersplan op. Dit is een opgave van:

- a de werknemers en de functies waarin zij in de nieuwe organisatie kunnen worden geplaatst;
- b de werknemers die niet zonder meer in een functie in de nieuwe organisatie geplaatst kunnen worden en de maatregelen die genomen zullen worden om een plaatsing, hetzij in de nieuwe organisatie, hetzij daarbuiten, alsnog mogelijk te maken.

Artikel 9.1.9 Plaatsing

- 1 De werkgever stelt in overleg met de OR een plaatsingscommissie in.
 - a de plaatsingscommissie heeft tot taak:
 - de werkgever te adviseren over het al dan niet plaatsen van werknemers;

- informatie en voorlichting te geven over procedures en de voortgang van plaatsingen aan de daarvoor in aanmerking komende werknemers;
 - werknemers te polsen over voorgenomen plaatsingen;
 - knelpunten te signaleren en opleidings- en scholingsbehoefte te formuleren.
- b** de werkgever en de OR overleggen over de samenstelling en de benoeming van de leden van de plaatsingscommissie. De plaatsingscommissie bestaat in ieder geval uit andere personen dan de vertrouwenscommissie, bedoeld in artikel 9.1.6 HUP;
- c** bij een reorganisatie van minder dan 5 formatieplaatsen wordt geen plaatsingscommissie ingesteld.
- 2** De werkgever stelt met instemming van zijn OR een plaatsingsprocedure vast.
- 3** Als bij een reorganisatie 2 of meer organisatieonderdelen betrokken zijn, kan in het overleg tussen de IRM's en de ondernemingsraden worden besloten tot de instelling van een gezamenlijke plaatsingscommissie. De ondernemingsraden stemmen in met het instellen van een gezamenlijke plaatsingscommissie en dat van alle betrokken organisatieonderdelen 1 of meer in de plaatsingscommissie zitten. Over de verdere samenstelling van de plaatsingscommissie en de taken van de plaatsingscommissie overleggen de betrokken IRM's en de ondernemingsraden. In een gezamenlijke plaatsingscommissie kunnen geen werknemers zitting hebben die ook zitting hebben in de vertrouwenscommissie, bedoeld in artikel 9.1.6 HUP.
- 4** Het plaatsingsbeleid waaraan de plaatsingscommissie toetst bevat de volgende plaatsingsvolgorde:
- a** werknemers waarvan de functie geheel verschuift naar een andere/nieuw organisatiedeel of een deel daarvan, hebben voorrang bij het vervullen van deze functie in de nieuwe organisatie;
 - b** werknemers waarvan de functie voor meer dan de helft verschuift naar een ander/nieuw organisatieonderdeel of een deel daarvan, hebben voorrang bij het vervullen van deze functie in de nieuwe organisatie wanneer zij aan de te stellen voorwaarden voor de functie in het nieuwe organisatieonderdeel in redelijkheid kunnen (gaan) voldoen. Dit wordt beoordeeld door de IRM van het (nieuwe) organisatieonderdeel. Wanneer van deze voorrangpositie wordt afgeweken moet dit aan de werknemer voldoende worden gemotiveerd.
- 5** De plaatsingscommissie houdt bij de plaatsingsadviezen zoveel mogelijk rekening met de belangen van de werknemer die in deeltijd werkt, voor wat betreft de werktijden.
- 6** De plaatsingscommissie geeft in de plaatsingsadviezen schriftelijk en gemotiveerd aan of er sprake is van een passende of geschikte functie.
- 7** Bij de plaatsingsprocedure kan rekening worden gehouden met vrijwillig boventallige werknemers.

Artikel 9.1.10 Pre-boventalligheid

- 1** Als er een tijdelijke passende of geschikte functie beschikbaar is, besluit de werkgever tot plaatsing op de passende of geschikte functie en tegelijkertijd besluit hij tot niet-plaatsing, bedoeld in artikel 9.1.11 HUP, na afloop van de plaatsing.
- 2** De plaatsing, bedoeld in lid 1, kan ook een plaatsing zijn op de eigen tijdelijk nog bestaande functie.
- 3** Verlenging van pre-boventalligheid schort de ingangsdatum van boventalligheid op.
- 4** Verkorting van pre-boventalligheid leidt niet tot vervroeging van de ingangsdatum van boventalligheid.
- 5** De pre-boventalligheid mag inclusief eventuele verlengingen, maximaal 2 jaar duren.
- 6** De pre-boventalligheid eindigt van rechtswege na afloop van de plaatsing op de passende of geschikte functie, bij definitieve plaatsing in een functie of bij ontslag.

- 7 Voor de toepassing van de instrumenten, bedoeld artikel 9.1.12 HUP, en de voorrangprocedure, bedoeld artikel 2.1.4 lid 2, 4 en 5 HUP, meldt de werkgever de pre-boventallige werknemer aan bij IB HRM voor de begeleiding van het Van werk naar werk-traject, bedoeld in hoofdstuk 9, paragraaf 1 cao.

Artikel 9.1.11 Boventalligheid

- 1 Als er geen passende of geschikte functie beschikbaar is voor de werknemer, besluit de werkgever dat de werknemer niet geplaatst kan worden en dat hij boventallig is. Op dit moment start het Van werk naar werk-traject, bedoeld in artikel 9.5 cao.
- 2 a de werkgever meldt de boventallige werknemer aan bij IB HRM voor de begeleiding van het Van werk naar werk-traject, bedoeld in hoofdstuk 9 paragraaf 1 cao;
- b met de boventallige werknemer worden door of namens de werkgever, onmiddellijk gesprekken gevoerd en afspraken gemaakt over de wederzijds te plegen inspanningen die moeten leiden tot het vinden van een andere passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie. Bij het Van werk naar werk-traject kan gebruik worden gemaakt van de instrumenten, bedoeld artikel 9.1.12 HUP;
- c De afspraken worden in een door beide partijen te ondertekenen Van werk naar werk-contract vastgelegd. De werkgever laat zich ondersteunen door IB HRM.
- 3 De werkgever is verantwoordelijk voor het plegen van inspanningen tot het vinden van een passende of geschikte functie.
- 4 Een boventallige werknemer is verplicht om afspraken te maken die moeten leiden tot het opstellen van een contract.
- 5 De boventallige werknemer is verplicht om de afspraken in het contract uit te voeren.
- 6 In afwachting van een definitieve plaatsing wordt een boventallige werknemer zoveel mogelijk belast met werkzaamheden, die hem redelijkerwijs kunnen worden gevraagd te doen. Dit zijn niet de werkzaamheden die hij vóór boventalligheid deed.
- 7 Een boventallige werknemer heeft binnen de verschillende werving- en selectiefasen, bedoeld in artikel 2.1 HUP, een voorrangpositie boven van andere sollicitanten.
- 8 De status van boventallige werknemer eindigt bij definitieve plaatsing in een andere functie binnen of buiten de gemeente en bij ontslag.
- 9 Als voor een boventallige werknemer na 2 jaar, of zoveel eerder als is afgesproken, geen definitieve oplossing is gevonden, dan neemt de werkgever verdere rechtspositionele besluiten. Als de boventallige werknemer onvoldoende meewerkt aan het realiseren van de inspanningsverplichting, kan tijdens het Van werk naar werk-traject, nadere rechtspositionele besluitvorming plaatsvinden.

Artikel 9.1.12 Instrumenten

- 1 De werkgever heeft de beschikking over instrumenten, bedoeld in lid 2 en lid 3, die hij in overleg met IB HRM inzet of kan inzetten voor pre-boventallige en boventallige werknemers. De inzet van de instrumenten levert een bijdrage aan de oplossing van de personele problematiek voortvloeiend uit de reorganisatie.
- 2 De werkgever zet de volgende instrumenten in, indien van toepassing:
- a sollicitatievoorzieningen: de werknemer krijgt de gelegenheid te solliciteren. Hij krijgt hiervoor betaald verlof, bedoeld in artikel 6.5.2 HUP, en vergoeding van reiskosten. Tenzij de reiskosten worden vergoed door de nieuwe werkgever;
- b deeltijdstimulering: als een werknemer zijn arbeidsduur met minimaal 20% van de voorheen gewerkte duur vermindert, terwijl deze vermindering ook in het belang van de werkgever gebeurt, wordt het verschil in salaris en salaristoelage(n) over een periode van maximaal 6 jaar afgebouwd, waarbij achtereenvolgens de compensatie 75%, 50% en 25% van het verschil bedraagt.

- 3 De werkgever kan de volgende instrumenten inzetten, indien van toepassing:
- a faciliteiten voor ontwikkeling en scholing: om de kansen op een toekomstige functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie te vergroten;
 - b outplacement;
 - c loopbaanonderzoek, inclusief psychologische testen, beroepskeuzetesten en dergelijke;
 - d incidentele kosten: de werkgever kan aan de werknemer een vergoeding toekennen voor incidentele kosten, bijvoorbeeld verhuiskosten. Tenzij de kosten worden vergoed door de nieuwe werkgever;
 - e proefplaatsing/terugkeergarantie om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten kan gebruik worden gemaakt van:
 - detachering buiten de gemeente: in beginsel voor maximaal 6 maanden. Als er gegronde redenen zijn kan dit in individuele gevallen uitgebreid worden tot maximaal 12 maanden;
 - kijkstage buiten de gemeente: voor een periode van maximaal 8 weken. In deze periode kan de werknemer kennis maken met een ander soort functie. Vaak zal een kijkstage onderdeel uitmaken van een herplaatsing en/of outplacementtraject;
 - onbetaald verlof, bedoeld in artikel 6.14 cao, voor een periode van maximaal 6 maanden en voor een bepaald doel. Deze periode kan worden gebruikt om de werknemer ‘op proef’ buiten de gemeente een baan te laten aanvaarden terwijl nog niet alle ‘schepen achter hem verbrand’ worden, of om bijvoorbeeld een eigen bedrijf op te zetten. In deze periode betaalt de gemeente ook het werknemersdeel van de pensioenpremie.
 - f loonsuppletie: als het nettosalaris inclusief salaristoelage(n) bij een nieuwe werkgever in vergelijking met het nettosalaris en salaristoelagen bij de gemeente lager is, kan een suppletie worden gegeven tot 100% van het nettosalaris en salaristoelagen, met een maximum van 15% daarvan. De periode voor deze suppletie is maximaal gelijk aan de fictieve WW-uitkeringsperiode maar in elk geval niet langer dan 10 jaar. Dit is inclusief de fictieve periode voor een na-wettelijke uitkering, bedoeld in hoofdstuk 10, paragraaf 2 cao;
 - g vertrekpremie: de werknemer die binnen een jaar nadat hij boventallig is geworden ontslag neemt, kan een vertrekpremie krijgen van maximaal 6 maandsalarissen;
 - h psychische begeleiding: aan de werknemer kan op verzoek aanvullende kortdurende begeleiding door een onafhankelijk psycholoog of arbeidsdeskundige worden aangeboden, ten behoeve van de emotionele verwerking van de reorganisatie. Dit met een maximum van EUR 3.000,-- (inclusief btw);
 - i terugkeergarantie: met de werknemer kan afgesproken worden dat wanneer hij buiten zijn schuld bij de nieuwe werkgever binnen 2 maanden ontslagen wordt, hij terug mag keren bij de gemeente Utrecht. De werknemer zal dan opnieuw de status ‘boventallig’ krijgen. De periode dat de werknemer boventallig was vóór de plaatsing bij de nieuwe werkgever telt daarbij mee voor de duur van de inspanningstermijn;
 - j bijzondere gevallen: voor gevallen waarin dit artikel niet of niet naar redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen.
- 4 Vrijwillig boventallige werknemers kunnen in aanmerking komen voor de instrumenten, bedoeld in artikel 9.1.12 lid 2 onder a en b HUP, en artikel 9.1.12 lid 3 onder a tot en met g HUP.

Hoofdstuk 10: Uitkeringen

De Cao Gemeenten is van toepassing.

Hoofdstuk 11: Rechten en plichten

De [Cao Gemeenten](#) is van toepassing.

Artikel 11.1 Protocollen

- 1 De werkgever heeft protocollen met instructies en voorschriften. Deze staan op het intranet.
- 2 De werknemer houdt zich aan de protocollen.
- 3 De protocollen maken deel uit van het Handboek Utrechts Personeel.

Artikel 11.2 Personeelsdossier

Artikel 11.2.1 Begrippen

De begrippen in artikel 11.2 HUP betekenen:

- a document: gegevens over de werknemer of oud-werknemer op papier of in digitale vorm;
- b personeelsdossier: de verzameling van documenten op papier en digitaal.

Artikel 11.2.2 Uitgangspunten

- a de Algemene verordening gegevensbescherming, Archiefwet 1995 en de Selectielijst gemeenten en intergemeentelijke organen 2017 zijn van toepassing;
- b in het personeelsdossier worden de noodzakelijke documenten bewaard die vereist zijn;
 - voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
 - voor het uitvoeren van het personeelsbeleid; of
 - op grond van de bewaarplicht van de werkgever.

Artikel 11.2.3 Documenten

- 1 De documenten van het jaar 2012 en eerder worden in het archief bewaard. De documenten van het jaar 2013 en later worden in het digitale personeelsdossier bewaard.
- 2 Het personeelsdossier bevat de documenten genoemd in de bijlage 'Utrechtse bewaartermijnen'.

Artikel 11.2.4 Bewaartermijnen

- 1 De wettelijke bewaartermijn voor de documenten in het personeelsdossier zijn per document genoemd in de bijlage 'Utrechtse bewaartermijnen'.
- 2 Het personeelsdossier van een werknemer met een bijzondere betekenis voor de gemeente of voor de maatschappij, wordt blijvend bewaard.

Artikel 11.2.5 Inzage personeelsdossier

- 1 Het personeelsdossier van een werknemer kan worden ingezien door:
 - a de betreffende werknemer; en
 - b de functionaris voor zover dit voor het uitoefenen zijn functie noodzakelijk is.
- 2 Het college kan de IRM om informatie uit een personeelsdossier vragen.

Artikel 11.2.6 Inzage, correctie en/of verwijderen van de documenten

- 1 De werknemer kan zijn personeelsdossier inzien. De documenten van het jaar 2012 en eerder kan hij op verzoek inzien. De documenten van het jaar 2013 en later zijn zichtbaar in het digitale personeelsdossier.

- 2 De werknemer kan een verzoek indienen om een document toe te voegen, gegevens aan te passen of te verwijderen.
- 3 De werknemer krijgt zo snel mogelijk en uiterlijk binnen 1 maand een reactie op zijn verzoek.

Artikel 11.3 Kledingvoorschriften

De werknemer mag onder werktijd geen kledingstukken en/of attributen dragen die de communicatie beperken en de identificatie moeilijk maken.

Artikel 11.4 Gewetensbezwaren

Als de werknemer een beroep doet op gewetensbezwaren dan volgt de werkgever de procedure gewetensbezwaren. Deze staat op het intranet.

Artikel 11.5 Acties

Artikel 11.5.1 Begrippen

De begrippen in artikel 11.5 HUP betekenen:

actie: het geheel of gedeeltelijk neerleggen van het werk met als doel de werkgever of derden tot bepaald handelen of nalaten te bewegen.

Artikel 11.5.2 Inhouding pensioenpremie en verlof

- 1 De werknemer die deelneemt aan de actie(s) ontvangt over de niet gewerkte uren geen salaris en salaristoelagen(n). Het werkgeversaandeel in de pensioenpremie wordt niet verhaald op de werknemer die deelneemt aan de actie. Behalve als de werkgever anders beslist.
- 2 Voor korte acties zoals werkonderbreking of manifestaties kan de werknemer verlof opnemen of de uren inhalen, behalve als het organisatiebelang zich hiertegen verzet.

Artikel 11.5.3 Registratie werkwilligen

- 1 De werknemer die niet is geregistreerd als werkwillige en die afwezig is, wordt gezien als deelnemer aan de actie. Behalve als hij met een geldige reden afwezig is.
- 2 De werkwillige die door de actie niet kan werken, krijgt zijn salaris en salaristoelage(n) normaal betaald.
- 3 De werkgever kan van de werkwillige verwachten dat hij op de normale werktijden op een door de werkgever aangewezen plaats aanwezig is.

Artikel 11.5.4 Essentiële functies

- 1 De werkgever kan essentiële functies of werkzaamheden aanwijzen aan de hand van de volgende criteria:
 - a de openbare orde, veiligheid en gezondheid blijven gegarandeerd;
 - b de taken zijn nodig om de organisatie van essentiële werkzaamheden te verzorgen.
- 2 De werknemer met een essentiële functie of essentiële werkzaamheden, mag niet deelnemen aan acties.

Artikel 11.5.5 Gebruik bedrijfsmateriaal

- 1 Gebruik van bedrijfsmateriaal is alleen toegestaan na toestemming van de werkgever en nadat afspraken gemaakt zijn over verzekering en aansprakelijkheid.
- 2 Het is niet toegestaan om bedrijfsmateriaal buiten de gemeentegrenzen te gebruiken.

Artikel 11.5.6 Acties of staking bij derden

- 1 Als de werknemer door een actie of staking bij een andere werkgever niet of niet op tijd op zijn werkplek kan komen dan blijft hij verplicht te werken. De werknemer spreekt met zijn leidinggevende af hoe hij de tijd compenseert.
- 2 Extra gemaakte (reis)kosten komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 11.6 Privégebruik bedrijfsauto

- 1 De begrippen in artikel 11.6 HUP betekenen:
 - a bedrijfsauto: een auto die eigendom is van de gemeente of door de gemeente gehuurd of geleased;
 - b privékilometers: alle kilometers die de werknemer met de bedrijfsauto rijdt, verminderd met de kilometers voor dienstreizen en/of woon-werkverkeer.
- 2 De werknemer mag de bedrijfsauto alleen privé gebruiken als hij daarvoor schriftelijk toestemming heeft van de werkgever. De werkgever maakt afspraken met de werknemer over het gebruik van de bedrijfsauto en de vergoeding van de kosten.
- 3 De werknemer moet voor iedere gereden privékilometer een bedrag van €0,17 aan de gemeente betalen.

Artikel 11.7 Ongehuwd samenwonen

- 1 De rechtspositionele aanspraken die gelden voor de getrouwde werknemer gelden ook voor de werknemer die ongetrouwd samenwoont met een relatiepartner.
- 2 De ongetrouwd samenwonende werknemer moet met het formulier relatiepartner melden dat hij rechten wil ontlenen aan het duurzaam samenwonen en het voeren van een gemeenschappelijke huishouding.

Artikel 11.8 Verzekeringen

De werknemer kan via een collectiviteit vanuit de werkgever verzekeringen afsluiten. De verzekeringen en de voorwaarden staan op het intranet.

Artikel 11.9 Introductie nieuw personeel

De nieuwe werknemer volgt een introductieprogramma.

Hoofdstuk 12: Lokaal overleg met vakbonden

De Cao Gemeenten is van toepassing.

Artikel 12.1 G4-afwijkingen

In aanvulling op artikel 12.2 lid 1 en lid 2 cao, vindt met de vakbonden lokaal overleg plaats over de invoering, wijziging of intrekking van:

- a artikel 3.5 HUP (toelage onregelmatige dienst);
- b artikel 3.6 HUP (buitendagvenstertoelage);
- c artikel 3.12 HUP (overwerk);
- d artikel 5.4 lid 1, 2, 3, 9 en 11 cao (werktijden).

Artikel 12.2 Aanvullende onderwerpen lokaal overleg

- 1 In aanvulling op artikel 12.2 lid 1 en lid 2 cao, vindt met de vakbonden lokaal overleg plaats over de invoering, wijziging of intrekking van, of onderdelen van,:
 - a hoofdstuk 3 HUP (Salaris, salaristoelagen en vergoedingen);
 - b hoofdstuk 4 HUP (Individueel keuzebudget);
 - c artikel 11.5 HUP (Acties);
 - d regeling Buitengewoon ambtenaar burgerlijke stand.
- 2 De werkgever en de vakbonden bespreken in het lokaal overleg ook andere onderwerpen met directe financiële consequenties voor werknemers.

Hoofdstuk 13: Medezeggenschap

De Cao Gemeenten is van toepassing.

Bijlagen

Bijlage bij artikel 1a.1 integriteitsverklaring

De gemeente Utrecht heeft als overheidsinstelling een voorbeeldfunctie in de maatschappij. Dit brengt voor de werknemers van de gemeente Utrecht speciale verantwoordelijkheden met zich mee.

Deze verklaring heeft tot doel dat de werknemer zich bewust is van die speciale positie en dat hij/zij belooft zich daarnaar te gedragen.

De gemeente Utrecht wil een organisatie zijn met een open werkklimaat, die zich inzet voor de belangen van de stad Utrecht en het vertrouwen heeft van de burgers.

Gegevens medewerk(st)er

Voorletters, voorvoegsels, achternaam (achternaam = geboortenaam)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Adres / huisnummer / letter	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Postcode / woonplaats	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Werkzaam bij organisatieonderdeel	<input type="text"/>		

Hiertoe verklaar ik het volgende:

Ik ben in mijn contacten met burgers, klanten en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties een integere, zorgvuldige en betrouwbare vertegenwoordiger van de gemeente Utrecht.

Ik voorkom dat mijn gedrag het aanzien van de gemeente Utrecht schaadt. Ik ben mij ervan bewust dat ik geen cadeaus of gunsten mag accepteren, dat ik de vertrouwelijke informatie die ik in mijn werk krijg alleen voor dat werk mag gebruiken en dat ik zorgvuldig zal omgaan met gemeentelijke eigendommen.

- Antwoord: Dat belooft ik!

De belofte is afgelegd op d.d.

Handtekening medewerk(st)er

	
--	--

Bijlage bij artikel 11.2 Personeelsdossier: Utrechtse Bewaartermijnen

	bewaartermijn 2017	In aanraking geweest met gevaarlijke stoffen	
Persoonlijk			
Arbeidsverleden	10 jaar na ontslag	Hele DPD 40 jaar bewaren na ontslag	
Beediging	10 jaar na ontslag		
BIG-registratie	10 jaar na ontslag		
Checklist nieuwe medewerker	10 jaar na ontslag		
Dienstongevallen/Prikaccident	10 jaar na ontslag		
Functie-omschrijving (incl. FUWA)	10 jaar na ontslag		
Geheimhoudingsverklaring	10 jaar na ontslag		
Gevaarlijke stoffen	40 jaar na ontslag		
Integriteitsverklaring	10 jaar na ontslag		
Kopie paspoort/identiteitskaart	10 jaar na ontslag		
Structureel Functioneel Beperkt Formulier	10 jaar na ontslag		
Sollicitatie	10 jaar na ontslag		
Vaccinaties	10 jaar na ontslag		
Nevenfuncties	10 jaar na ontslag		
Verklaring omtrent gedrag	10 jaar na ontslag		
Verklaring relatiepartner, huwelijk, partnerschap	10 jaar na ontslag		
Loonheffingsformulier	10 jaar na ontslag		
Arbeidsvoorwaarden			
Arbeidsovereenkomst	10 jaar na ontslag		
Detacheringsovereenkomst	10 jaar na ontslag		
Maatregelen en straffen	10 jaar na ontslag		
correspondentie arbeidsvoorwaarden	10 jaar na ontslag		
promotie	7 jaar na vaststelling		
Loopbaan/ personeelsontwikkeling			
Diploma's en certificaten	10 jaar na ontslag		
functioneren en ontwikkelen	10 jaar na ontslag		
Studiefaciliteiten	10 jaar na ontslag		
Salaris en verzekeringen			
Gratificaties	7 jaar na vaststelling		
loonbelastingverklaring	7 jaar na vaststelling		
Toelage en vergoedingen	7 jaar na vaststelling		
Pensioen	10 jaar na ontslag		
Correspondentie salaris	7 jaar na vaststelling		
Overige arbeidsvoorwaarden en vergoedingen			
Ouderschapsverlof	7 jaar na vaststelling		
Onbetaald verlof	7 jaar na vaststelling		
Zwanger- en bevallingsverlof	5 jaar na vaststelling		
Zorgverlof	5 jaar na vaststelling		
Verlof			
Ouderschapsverlof	7 jaar na vaststelling		
Onbetaald verlof	7 jaar na vaststelling		
Zwanger- en bevallingsverlof	5 jaar na vaststelling		
Zorgverlof	5 jaar na vaststelling		
Verzuim			
correspondentie Arbo-dienst	5 jaar na herstel		
Correspondentie UWV	5 jaar na herstel		
Overige correspondentie	5 jaar na herstel		
Ontslag en uitkeringen			
Ontslag	10 jaar na ontslag		
Bovenwettelijk WW	10 jaar na ontslag		
Nawettelijk WW	10 jaar na ontslag		
Ziektewet	10 jaar na ontslag		
Dit overzicht is gebaseerd op de bewaartermijnen van de Selectielijst gemeenten en intergemeentelijke organen 2017.			

Snel naar digitale informatie

- Interactieve pdf van de [Cao Gemeenten](#)
- [Personeelsinformatie](#) op het intranet
- [HRM Serviceportaal](#) van de Servicedesk
- [Contactgegevens HRM](#)

Versiebeheer

Versienummer	Vastgesteld	Publicatie
Versie 1.0	College: 10 december 2019 Besluitnummer: 100.30.HRM	1 januari 2020
Versie 2.0	Directie: 23 september 2020	18 maart 2021