

Bijlage 3 - Aanvullende wijzigingen Historisch Centrum Limburg

HCL wenst bovenop de uniforme wijzigingsvoorstellen enkele *aanvullende* wijzigingen aan haar gemeenschappelijke regeling door te voeren. Deze aanvullende wijzigingen worden in de onderstaande tabel toegelicht.

Huidige tekst	Nieuwe tekst	Toelichting
Artikel 29 2. Het dagelijks bestuur draagt er zorg voor dat er periodiek een functionerings- en beoordelingsgesprek met de directeur plaatsvindt overeenkomstig de arbeidsvoorwaardenregeling, bedoeld in artikel 33.	2. Het dagelijks bestuur draagt er zorg voor dat er periodiek een functionerings- en beoordelingsgesprek met de directeur plaatsvindt.	Actualisering Dit artikel was nog niet aangepast aan de per 1 januari 2020 in werking getreden Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Met de nu voorgestelde wijziging voldoet de regeling aan deze wet.
Artikel 33 1. Het dagelijks bestuur stelt de arbeidsvoorwaardenregeling vast. 2. Het dagelijks bestuur volgt bij de vaststelling van de regeling, bedoeld in het eerste lid, zoveel mogelijk de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Maastricht. 3. Een regeling die afwijkt van de in het tweede lid bedoelde regeling, behoeft de instemming van de regionale vakbondsbestuurders.	Vervallen	Actualisering Dit artikel was nog niet aangepast aan de per 1 januari 2020 in werking getreden Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Met de nu voorgestelde wijziging voldoet de regeling aan deze wet.
Artikel 35a <i>Nieuw artikel</i>	1. Het in artikel 35, derde lid, bedoelde uittredingsplan bevat de financiële, juridische, personele en organisatorische consequenties	HCL heeft er samen met de andere Historische Centra in Nederland voor gekozen om – in

Huidige tekst	Nieuwe tekst	Toelichting
	<p>die gedurende een periode van vijf jaar het directe gevolg zijn van de uittreding. Tevens bevat het uittredingsplan de uittreedsom die betaald moet worden door de uittredende deelnemer.</p> <p>2. De uittreedsom wordt als volgt bepaald: de uittredende deelnemer betaalt over het eerste kalenderjaar na de uittreding 100% van de jaarlijkse bijdrage, over het tweede jaar 80%, over het derde jaar 60%, over het vierde jaar 40% en over het vijfde jaar 20% van de jaarlijkse bijdrage.</p> <p>3. Voor wat betreft de juridische, personele en organisatorische consequenties geldt dat het algemeen bestuur met de uittredende deelnemer de mogelijkheid tot overname van personeel, activa en contracten onderzoekt. Het voorgaande behoeft echter niet te leiden tot wijziging van overeenkomsten met en verplichtingen jegens derden die zijn aangegaan respectievelijk bepaald voorafgaand aan het tijdstip van ontvangst door het algemeen bestuur van het besluit tot uittreding van de deelnemer.</p>	<p>afwijking van het gezamenlijke Limburgse traject – een eigen uittredingsbepaling te hanteren.</p> <p>De uittredingsbepaling gaat uit van forfaitaire bedragen die de uittredende deelnemer verschuldigd is. Deze forfaitaire regeling is tot stand gekomen na verschillende sessies met de RHC's in Nederland.</p> <p>De forfaitaire regeling is vervolgens ingepast in de uniforme uittredingsbepalingen en zijn naar de huidige maatstaven van de rechtspraak geactualiseerd.</p>