

Aanvullende arbeidsvoorwaarden Enschede

- 1. Inleiding**
- 2. Werkingssfeer en hardheidsclausule**
- 3. Aanvullende arbeidsvoorwaarden Enschede**
 - I Regelingen**
 - II Instructies**

1. Inleiding

Per 1 januari 2020 is de Wnra in werking getreden. Dit heeft gevolgen voor de rechtspositie. De Enschedese Arbeidsvoorwaardenregeling (EAR), vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders, is per 1 januari 2020 vervallen.

Per 1 januari 2020 geldt voor de sector gemeenten de Cao Gemeenten.

De cao wordt door de VNG met de vakbonden afgesloten. In de cao worden de belangrijkste primaire arbeidsvoorwaarden geregeld zoals het loon, verlof en aanvullende uitkering op WW. Een aantal cao bepalingen geeft de gemeente de mogelijkheid om een eigen invulling van de arbeidsvoorwaarden te geven.

Deze plaatselijke arbeidsvoorwaarden staan in de Aanvullende arbeidsvoorwaarden Enschede (AAE).

Deze zijn na overleg met de OR of de vakbonden hierin opgenomen. De regelingen opgenomen in de AAE zijn een invulling van de ruimte die de Cao Gemeenten biedt. Het is zoveel mogelijk een één op één omzetting van de lokale bepalingen die tot en met 31 december 2019 deel uit maakten van de Enschedese Arbeidsvoorwaarden Regeling (EAR). Alleen waar strijdigheid bestond met het Burgerlijk wetboek, de bepalingen in Cao gemeenten en haar standaard-karakter of andere landelijke regelgeving zijn aanpassingen gedaan.

Daarnaast zijn in de Ambtenarenwet 2017 een aantal bepalingen neergelegd met betrekking tot integriteit. De uitwerking van deze bepalingen zijn te vinden in de AAE onder instructies.

Verwijzingen

Overal waar in de Aanvullende arbeidsvoorwaarden Enschede verwezen wordt naar artikelen, zijn dit de artikelen uit de cao gemeenten tenzij uitdrukkelijk anders vermeld staat. Als er wordt verwezen naar de EAR wordt bedoeld de Enschedese Arbeidsvoorwaarden Regeling zoals die op 31 december 2019 gold.

Alle begrippen die in de Aanvullende arbeidsvoorwaarden Enschede worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de cao gemeenten en het Burgerlijk Wetboek.

2. Werkingssfeer en hardheidsclausule

Werkingsfeer:

De Aanvullende arbeidsvoorwaarden Enschede gelden voor iedere werknemer van de gemeente Enschede die ook valt onder de werkingssfeer van de Cao gemeenten.

Hardheidsclausule:

De werkgever kan in individuele gevallen in het voordeel van de medewerker afwijken van het bepaalde in de Aanvullende Arbeidsvoorwaarden Enschede, als naar zijn oordeel toepassing van de AAE leidt tot onevenredig nadeel voor de medewerker.

I Regelingen:

1 Onkostenvergoeding werkervaringsplaats

Actueel?

De regeling is actueel. Termen en verwijzingen naar artikelen uit de arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden aangepast.

Doel regeling?

Vastleggen vergoeding voor werken in een werkervaringsplaats.

Grondslag?

Artikel 2.8 lid 5 Cao Gemeenten

Voorstel tot wijziging:

- In principe één op één omzetting.
- Medewerker vervangen voor wep-er (term uit de Cao Gemeenten)
- Datum inwerkingtreding 1 januari 2020

Onkostenvergoeding werkervaringsplaats

Artikel 1 Vergoeding

1. De wep-er krijgt maandelijks een onkostenvergoeding uitbetaald.
2. Deze maandelijkse onkostenvergoeding bedraagt voor een wep-er met een afgeronde
 - MBO-studie € 175,- per maand
 - HBO-studie € 250,- per maand
3. Als de arbeidsduur minder dan 36 uur per week bedraagt, vindt betaling van de onkostenvergoeding naar evenredigheid plaats.
4. De wep-er die woont buiten de gemeente/standplaats, krijgt de daadwerkelijk gemaakte reiskosten voor woon-werkverkeer vergoed tot de maximaal fiscaal vrijgestelde vergoeding.

Artikel 2 Hardheidsclausule

In situaties waarin deze onkostenvergoeding niet of niet naar redelijkheid voorziet, beslist het bevoegd gezag .

2 Onkostenvergoeding stagiair

Actueel?

De regeling is actueel. Termen en verwijzingen naar artikelen uit de arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden aangepast.

Doel regeling?

Vastleggen vergoeding voor stagiaires.

Grondslag?

Artikel 2.9 Cao Gemeenten

Voorstel tot wijziging:

- In principe één op één omzetting.
- Datum inwerkingtreding 1 januari 2020

Onkostenvergoeding stagiair

Artikel 1 Vergoeding

1. De stagiair die een stage van 13 weken of langer loopt, krijgt hiervoor maandelijks een onkostenvergoeding.
2. Deze maandelijks onkostenvergoeding bedraagt:
 - € 175,-- bruto per maand voor een MBO-studie;
 - € 250,-- bruto per maand voor een HBO- of WO-studie.
3. Als de arbeidsduur minder dan 36 uur per week bedraagt, vindt de betaling van de onkostenvergoeding naar evenredigheid plaats.
4. De stagiair die woont buiten de gemeente/standplaats, krijgt de daadwerkelijk gemaakte reiskosten voor woon-werkverkeer vergoed tot de maximaal fiscaal vrijgestelde vergoeding.

Artikel 2 Hardheidsclausule

In situaties waarin deze onkostenvergoeding niet of niet naar redelijkheid voorziet, kan gemeente Enschede een bijzondere voorziening treffen.

3 Functiebeschrijving en -waarderingsregeling

Actueel?

De regeling is actueel. Termen en verwijzingen naar artikelen uit de arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden aangepast.

Doel regeling?

Vastleggen regeling functiebeschrijving en waardering.

Grondslag?

Artikel 3.2 Cao Gemeenten

Voorstel tot wijziging:

- In principe één op één omzetting.
- Procedure aanpassen aan huidige organisatie
- Datum inwerkingtreding 1 januari 2020

Functiebeschrijving en -waarderingsregeling

Artikel 1 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. **Geschillencommissie:**
De Geschillencommissie Arbeidszaken zoals bedoeld in artikel 11.5 van de Cao gemeenten.
- b. **Generieke functiebeschrijving:**
De functiebeschrijving (een geselecteerde normbeschrijving en/of lokale beschrijving) die door de werkgever als zodanig is vastgesteld voor één of meerdere gelijkwaardige functies. De functiebeschrijving vloeit logisch voort uit de organisatiestructuur en verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden binnen de gemeente Enschede. De functiebeschrijving is een resultaatgerichte beschrijving van aard, overwegend karakter, niveau en complexiteit van taken.
- c. **Normbeschrijving:**
Een functiebeschrijving zoals opgenomen in het normbestand van HR21. De normbeschrijving is voorzien van een vaste waardering (puntenaantal).
- d. **Normbestand van HR21**
Het totaal van alle normbeschrijvingen, zoals opgenomen in het functiewaarderingssysteem HR21.
- e. **Lokale beschrijving:**
De volgens het format van HR21 lokaal gewijzigde normbeschrijving of toegevoegde (nieuwe) beschrijving.
- f. **Functieboek:**
De verzameling van generieke functiebeschrijvingen.
- g. **Functie:**
Het samenstel van feitelijke taken en/of werkzaamheden dat de werknemer op basis van een (generieke) functiebeschrijving dient uit te voeren.
- h. **Functiewaardering:**
Het bepalen van de relatieve functiewaarde (uitgedrukt in punten) van een functiebeschrijving aan de hand van de in HR21 vastgelegde waarderingsmethode.
- i. **Conversietabel:**
De tabel waarmee de punten van de waarderings van alle generieke functiebeschrijvingen omgezet worden naar salarisschalen.
- j. **Externe deskundige:**
Een door de systeemhouder (VNG) erkend deskundige inzake de ontwikkeling, toepassing en werking van HR21, niet werkzaam bij de gemeente Enschede.
- k. **Gecertificeerde gebruiker:**
De volgens de normering van de extern deskundige opgeleide lokale gebruiker die geautoriseerd is om te werken met HR21.

Artikel 2 Vaststelling generieke functiebeschrijvingen

Lid 1

De gecertificeerde gebruiker maakt voor elke functie een voorselectie uit het normbestand van HR 21. Indien de normbeschrijving voor de functie onvolledig is, dan wel een voor de functie dekkende normbeschrijving niet beschikbaar is, stelt hij een lokale beschrijving op. De werkgever selecteert op basis hiervan in samenspraak met de gecertificeerde gebruiker per functie de normbeschrijving en/of lokale beschrijving.

Lid 2

De geselecteerde normbeschrijving(en) en/of lokale beschrijving(en), wordt/worden besproken binnen de gemeentelijke organisatie en vervolgens door de werkgever voorlopig vastgesteld. De voorlopig vastgestelde functiebeschrijving(en) wordt/worden door de werkgever ter informatie aangeboden aan de ondernemingsraad (OR).

Lid 3

Indien sprake is van een organisatiebrede functiebeschrijvingsronde, of indien sprake is van een organisatorische verandering zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 van de WOR, dan stelt de werkgever de OR in de gelegenheid advies uit te brengen over de voorgenomen selectie van de generieke functiebeschrijvingen (voorlopig functieboek).

Lid 4

Met inachtneming van het bepaalde in lid 2 of 3, stelt de werkgever de functiebeschrijvingen als bedoeld in lid 2 dan wel het functieboek vast.

Artikel 3 Wijziging generieke functiebeschrijvingen

Lid 1

Bij wijziging van de structuur, taken of doelstellingen van de organisatie beziet de werkgever, of het functieboek volledig en/of toereikend is. Het selecteren, wijzigen of opstellen van nieuwe generieke functiebeschrijvingen verloopt volgens de procedure als beschreven in artikel 2 van deze regeling.

Lid 2

Een verzoek tot heroverweging van de bestaande generieke functiebeschrijvingen kan ook worden ingediend door de OR.

Artikel 4 Functiewaardering lokale functies

Lid 1

In opdracht van de werkgever stelt de gecertificeerde gebruiker, aan de hand van de in HR21 vastgelegde functiewaarderingsmethode, een waarderingsvoorstel op voor alle lokale beschrijvingen.

Lid 2

De waarderingsvoorstellen worden ter toetsing aangeboden aan de externe deskundige.

Lid 3

De waarderingsvoorstellen worden met inachtneming van het advies van de externe deskundige opgenomen in een eindadvies functiewaardering aan de werkgever. Het waarderingsadvies bevat in ieder geval:

- a. Een motivering, gerubriceerd per invalshoek en dimensie, van de subscores en de totaalscore per lokale beschrijving;
- b. Een overzicht van de functiewaarderingsresultaten van alle lokale beschrijvingen;
- c. Een totaaloverzicht van de functiewaarderingsresultaten van alle generieke functiebeschrijvingen.

Lid 4

De werkgever stelt de waarderingsvoorstellen vast met inachtneming van het eindadvies functiewaardering. Afwijking van het advies kan slechts plaatsvinden op basis van zwaarwegende argumenten.

Artikel 5 Conversietabel

Lid 1

De werkgever stelt op basis van de vastgestelde gemeentelijke salarisstructuur een conversietabel vast, na verkregen overeenstemming met het Lokaal Overleg.

Lid 2

Onder toepassing van de vastgestelde conversietabel worden de waarderingsvoorstellen van alle geselecteerde normbeschrijvingen en lokale beschrijvingen omgezet naar salarisschalen.

Artikel 6 Voorbereiding indelingsadvies, indeling

Lid 1

De gecertificeerde gebruikers adviseren de werkgever over de indeling van de functies in generieke functiebeschrijvingen.

Lid 2

De werkgever stelt een voorlopige indeling in de generieke functiebeschrijvingen vast met inachtneming van de adviezen van de gecertificeerde gebruikers. Afwijking van het advies kan slechts plaatsvinden op basis van zwaarwegende argumenten.

Lid 3

De werkgever maakt aan de werknemer schriftelijk bekend welke generieke functiebeschrijving hij voorlopig van toepassing verklaart op de functie. (Hierbij vermeldt de werkgever tevens de gevolgen voor de inschaling en/of het salaris .

Lid 4

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zijn/haar reactie over de indeling in een generieke functiebeschrijving te geven. De termijn voor het geven van een reactie bedraagt drie weken. De reactie wordt mondeling of schriftelijk en gemotiveerd kenbaar gemaakt aan de werkgever.

Lid 5

Na het verstrijken van de termijn als bedoeld in lid 4, maakt de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer bekend in welke generieke functiebeschrijving de functie van de werknemer is ingedeeld alsmede de daarmee gepaard gaande gevolgen zijn voor de inschaling en/of het salaris.

Artikel 7 Nieuwe en gewijzigde taken

Lid 1

Indien werknemer en werkgever, structureel nieuwe of gewijzigde taken overeenkomen, dan gaat de werkgever, na of de indeling in de generieke functiebeschrijving moet worden aangepast.

Lid 2

Wanneer de indeling zou moeten worden aangepast, dan is het bepaalde in artikel 6 van overeenkomstige toepassing. In het geval dat de procedure van het bepaalde in artikel 6 niet leidt tot een andere indeling, dan wordt de werknemer hiervan onverwijld in kennis gesteld.

Artikel 8 Geschillencommissie

Lid 1

Er is een onafhankelijke Geschillencommissie ingesteld ingevolge artikel 11.5 lid 3 onder a van de Cao gemeenten.

Lid 3

De Geschillencommissie hanteert de werkwijze voorgeschreven in het Reglement Geschillencommissie Arbeidszaken van de Gemeente Enschede.

Artikel 9 Overgangs- en slotbepalingen

Lid 1

De werkgever kan nadere regels stellen omtrent hetgeen in deze procedureregeling is neergelegd voor zover aard en strekking van deze regeling zich daartegen niet verzet. Indien en voor zover bij nadere regels van deze regeling wordt afgeweken, dient hierover voorafgaand instemming te worden gevraagd aan de ondernemingsraad.

Lid 2

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet beslist de werkgever.

Lid 3

Deze regeling, die kan worden aangehaald als 'Procedureregeling functiebeschrijving en -waardering gemeente Enschede 2020' en vervangt alle voorgaande regelingen.

4 Regeling Inconveniëntentoeelage

Actueel?

De regeling is nog actueel. Termen en verwijzingen naar artikelen uit de arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden aangepast.

Doel regeling?

Vastleggen van afspraken omtrent een Inconveniëntentoeelage

Grondslag?

Artikel 3.15 Cao Gemeenten

Voorstel tot wijziging:

- In principe één op één omzetting.
- Medewerker vervangen voor werknemer (privaatrechtelijke arbeidsverhouding)
- Datum inwerkingtreding 1 januari 2020

Regeling Inconveniëntentoeelage

Op basis van artikel 3.15 Cao Gemeenten geldt voor de Gemeente Enschede:

Artikel 1

Werknemers die de werkzaamheden verrichten als genoemd in artikel 2 hebben recht op een vergoeding voor inconveniënten volgens de tabel in artikel 2.

Artikel 2

1	het opgraven en ontkisten van lijken voor herbegraving of gerechtelijk onderzoek en daarmee gelijk te stellen werkzaamheden	2% van schaal 3, periodiek 11 van de salaristabel genoemd in hoofdstuk 3 Cao Gemeenten per graf per groep daarvoor aangewezen werknemers
2	het delven van een graf op een reeds geruimd vak	0,5% van schaal 3, periodiek 11 van de salaristabel genoemd in hoofdstuk 3 Cao Gemeenten per keer per groep daarvoor aangewezen werknemers
3	het schouwen door hoofdtuinlieden van stoffelijke resten die het karakter dragen van een opgraving als bedoeld onder 1	Idem als 2 per keer

Artikel 3

Deze regeling kan worden aangehaald als de Regeling Inconveniëntentoeelage.

5 Jubileum- overgangsregeling

Actueel?

De regeling is nog actueel. Termen en verwijzingen naar artikelen uit de arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden aangepast.

Doel regeling?

Vastleggen van afspraken en faciliteiten omtrent overgangsregeling ambtsjubileum van werknemers tot 1 juni 2021.

Grondslag?

Artikel 3.18 Cao Gemeenten

Voorstel tot wijziging:

- In principe één op één omzetting.
- Medewerker vervangen voor werknemer (privaatrechtelijke arbeidsverhouding)
- Verwijzingen naar artikelen uit de CAR-UWO worden aangepast aan artikelen of hoofdstukken uit de Cao.
- Bepalingen m.b.t. FLO zijn geschrapt (niet meer relevant, FLO is afgeschaft in 2006)
- Datum inwerkingtreding 1 januari 2020 en geldend tot 1 juni 2021

Jubileum- overgangsregeling

In aanvulling op artikel 3.18 Cao Gemeenten geldt voor de Gemeente Enschede tot 1 juni 2021 nog het bepaalde in het navolgende artikel:

Artikel 1 Percentage

In de eerste zin van artikel 3:18, lid 2, moet in de plaats van “de helft” gelezen worden “70%”.

Lid 2

De werknemer, die in verband met een beslissing waarbij hij gedeeltelijk medisch arbeidsongeschikt is verklaard, op de datum van zijn jubileum voor minder uren dan oorspronkelijk dan wel in een andere functie werkzaam is, ontvangt de gratificatie naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband vóór en na de datum van deze wijziging in de arbeidsovereenkomst.

6 IKB regeling

Actueel?

De regeling is actueel. Termen en verwijzingen naar artikelen uit de arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden aangepast.

Doel regeling?

Doelen IKB regelen

Grondslag?

Artikel 4.3 Cao Gemeenten

Voorstel tot wijziging:

- In principe één op één omzetting.
- Medewerker vervangen door werknemer
- Verzameling van alle regelingen m.b.t. IKB (waren tot nu toe niet allemaal in de rechtspositie te vinden)
- Datum inwerkingtreding 1 januari 2020

IKB regeling

Artikel 1 Doelen

De gemeente Enschede kent als aanvulling op de bepalingen in de CAO gemeenten de volgende doelen van het IKB:

- a. Fietsprivé
- b. Uitwisseling woon-werkverkeer.
- c. Uitwisseling vakbondscontributie.
- d. Storting ten behoeve van extra pensioenopbouw bij het ABP.

Artikel 2 Fietsprivé

1. Fiets: een rijwiel zonder hulpmotor of een rijwiel met elektrische trapondersteuning (E-bike).
2. Maximaal te lenen bedrag: voor de aanschaf van een fiets en eventuele fietsverzekering en eventuele fietsaccessoires kan maximaal € 1.700 worden geleend
3. De werknemer mag één keer per vier jaar de kosten van een fiets via deze regeling uitruilen. Dit kan tot een maximum een maximaal te lenen bedrag van € 1.700,-
4. De werknemer koopt de fiets zelf. Hij doet de aanvraag voor uitrui via Flex Benefits. Hij voegt de factuur en eventueel de verzekeringspolis digitaal toe.
5. Het jaarlijkse aflossingsbedrag wordt bepaald door het totaal geleende bedrag gedeeld door het aantal opgegeven aflossingsjaren, waarbij de (restant)lening eerst wordt verminderd met de geldswaarde van het aantal opgegeven "te verkopen verlofuren" en vervolgens door verlaging van het restant IKB-budget
6. Als de dienstbetrekking om welke reden dan ook eindigt, wordt het restant aflossingsbedrag verrekend met het restant IKB-bedrag en, als dat niet voldoende is, met de laatste salarisbetaling. In dat laatste geval wordt de grondslag voor het IKB-budget met eenzelfde bedrag verlaagd.

7. Indien daarna nog een restant schuld overblijft, ontvangt de werknemer een factuur ter grootte van dat bedrag. Over dit bedrag geniet de werknemer geen fiscaal voordeel.

Artikel 3 Uitwisseling woon-werkverkeer

1. De werknemer kan ervoor kiezen om de kilometers die hij maakt om de afstand tussen woon-en werkplek af te leggen deels onbelast vergoed te krijgen.
2. De werknemer ontvangt een vergoeding van 0,19ct per km indien hij daartoe een aanvraag indient via Flex Benefits.
3. Door de aanvraag in te dienen doet de werknemer afstand doet van (-een deel van-) zijn IKB ter hoogte van de kosten van woon-werkverkeer die worden gesteld op € 0,19 per kilometer. De werkgever verstrekt hiertegenover in dezelfde maand dan wel de maand daarop een vergoeding van € 0,19 per kilometer die de werknemer heeft gemaakt in het kader van woon-werkverkeer.
4. Ontvangt de werknemer een tegemoetkoming woon-werkverkeer van de werkgever op basis van een andere regeling of overeenkomst, dan wordt deze tegemoetkoming in mindering gebracht op het totaal te vergoeden bedrag. Als er geen positief verschil meer is, is er geen uitruil mogelijk.

Artikel 4 Uitwisseling vakbondscontributie

De werknemer doet via Flex Benefits een aanvraag voor een uitwisseling vakbondscontributie. Hij voegt de jaaropgave vakbondscontributie digitaal toe. De werknemer ruilt de kosten uit in het jaar waarop de contributie betrekking op heeft.

Artikel 5 Storting extra pensioen

De werknemer doet via Flex Benefits een aanvraag voor storting van extra pensioenopbouw bij het ABP. Hij voegt digitaal de benodigde informatie toe. Wanneer de verstrekte informatie compleet is, vindt uitruil plaats.

7 Verrichten van nachtdiensten en beschikbaarheidsdiensten door 55-jarigen en ouderen

Actueel?

De regeling is actueel. Termen en verwijzingen naar artikelen uit de arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden aangepast.

Doel regeling?

Nachtdiensten en beschikbaarheidsdiensten voor 55 jaar en ouder regelen.

Grondslag?

Artikel 5.2 Cao Gemeenten

Voorstel tot wijziging:

- In principe één op één omzetting.
- Medewerker vervangen door werknemer
- Datum inwerkingtreding 1 januari 2020

Verrichten van nachtdiensten en beschikbaarheidsdiensten door 55-jarigen en ouderen

Artikel 1 Regeling

Lid 1

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van nachtdienst of beschikbaarheidsdienst. Zij mogen, indien zij dat zelf wensen, deze diensten blijven verrichten, mits medische omstandigheden zich daar niet tegen verzetten.

Alleen in verband met gewichtige redenen van dienstbelang (bijvoorbeeld in verband met vervanging bij ziekte) is het mogelijk betrokkenen toch tot genoemde diensten te verplichten.

Lid 2

Onder nachtdienst wordt verstaan een dienst waarvan de uren vallen tussen 22.00 en 6.00 uur, met uitzondering van de diensten, die volgens de werktijdenregeling maximaal 2 uur eindigen na 22.00 uur.

Lid 3

Wanneer het niet verrichten van genoemde diensten op grond van de 55-jarigen regeling een onredelijke extra belasting voor collega's oplevert, kan dat reden opleveren om een andere functie met de betrokken werknemer over een te komen.

8 Vakantie regeling

Actueel?

De regeling is niet overal actueel. Is op veel verschillende plaatsen in de EAR te vinden. Termen en verwijzingen naar artikelen uit de arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden aangepast.

Doel regeling?

Vastleggen regelingen omtrent vakantie en verlof

Grondslag?

Artikel 6.2 en 6.6 Cao Gemeenten

Voorstel tot wijziging:

- In principe één op één omzetting.
- Medewerker vervangen door werknemer
- Verzameling van alle regelingen m.b.t. vakantie en lokale feestdagen
- Datum inwerkingtreding 1 januari 2020

Vakantie regeling

Artikel 1 Bovenwettelijke vakantie

1. Naast de wettelijke vakantie zoals ook geregeld in artikel 6.1 van de Cao Gemeenten heeft een werknemer met een voltijddienstverband recht op 28,8 bovenwettelijke vakantie-uren per kalenderjaar.

Artikel 2 Leeftijdsvakantie-uren

De vakantie-uren worden voor een medewerker beneden de leeftijd van 21 jaar als volgt vermeerderd:

- a. met 21,6 uur over de kalenderjaren, waarin nog niet de leeftijd van 19 jaren wordt bereikt;
- b. met 14,4 uur over het kalenderjaar, waarin nog niet de leeftijd van 20 jaren wordt bereikt;
- c. met 7,2 uur over het kalenderjaar, waarin nog niet de leeftijd van 21 jaren wordt bereikt.

De vakantie-uren worden vermeerderd wanneer de medewerker de leeftijd bereikt van:

- a. 45 jaar: met 7,2 uur;
- b. 50 jaar: met 14,4 uur;
- c. 55 jaar: met 28,8 uur.

In afwijking van de hiervoor genoemde regeling van toekenning van extra vakantie-uren voor 45+ medewerker, worden voor de ambtenaar die vóór 1 januari 1997 in dienst is getreden, de vakantie-uren vermeerderd bij het bereiken van de leeftijd van:

- a. 40 jaar: met 14,4 uur;
- b. 45 jaar: met 21,6 uur;
- c. 50 jaar: met 28,8 uur;
- d. 55 jaar: met 43,2 uur.

De vermeerdering van de vakantie-uren vangt aan met ingang van het kalenderjaar, waarin de betrokken ambtenaar de in dat artikel bedoelde leeftijd bereikt.

Artikel 3 Aanwijzen lokale feestdagen

1. Naast de feestdagen als genoemd in artikel 6.6 van de Cao Gemeenten gelden voor de Gemeente Enschede de volgende dagen als feestdag: Goede Vrijdag en 5 mei
2. Ook tijdens deze dagen heeft de werknemer vrij met behoud van salaris en salaristoelage(n).
3. Op 24 en 31 december hebben de werknemers vanaf 12.30 vrij met behoud van salaris en salaristoelage(n) tenzij de werkzaamheden dit niet toelaten. Een werknemer die op de middagen moet werken ontvangt voor het volgend kalenderjaar extra vakantie-uren ter hoogte van de gewerkte uren.
4. Op 5 december hebben de werknemers vanaf 16.00 uur vrij met behoud van salaris en salaristoelage(n) tenzij de werkzaamheden dit niet toelaten.

Artikel 4 Brugdagen

1. Met brugdag in dit artikel wordt bedoeld: een door de werkgever aangewezen verplichte vrije dag waarvoor bij de werknemer vakantie-uren worden afgeschreven
2. Na overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever, telkens na het begin van een nieuwe collegeperiode, maar voor het einde van dat kalenderjaar, voor een periode van vier jaar voor één of meer gehele of halve werkdagen per jaar bepalen, dat de gemeentelijke organisatie geheel of gedeeltelijk gesloten zal zijn. Gerekend naar die periode van vier jaar zal het aantal hier bedoelde dagen lager zijn dan gemiddeld drie per jaar.
3. Als de brugdag samenvalt met een gewone werkdag van een werknemer, dan wordt de niet gewerkte tijd in mindering gebracht op het saldo van de bovenwettelijke vakantie-uren. Als de brugdag samenvalt met een dag waarop de werknemer normaal gesproken niet werkt, dan wordt de brugdag niet verrekend met de bovenwettelijke vakantie.

4. Als de werknemer in opdracht van de werkgever toch werkt op een brugdag, dan ontvangt de werknemer salaris en salaristoelage(n) alsof het een gewone werkdag is.

Artikel 5 Verplichte vakantie

1. Het college stelt uiterlijk in de maand augustus van elk kalenderjaar voor het daaropvolgend kalenderjaar een periode van maximaal eenentwintig aaneengesloten kalenderdagen vast, waarbinnen de gemeentelijke organisatie geheel of gedeeltelijk kunnen worden gesloten.
2. De directeur kan binnen de periode als bedoeld in het eerste lid, na overleg met de ondernemingsraad, een periode van maximaal veertien aaneengesloten kalenderdagen aanwijzen waarop een gedeelte van de organisatie gesloten zal zijn.
3. Besluitvorming als bedoeld in het tweede lid dient uiterlijk in de maand november van elk kalenderjaar plaats te vinden, waarbij tenminste wordt aangegeven op welke kalenderdagen het besluit betrekking heeft alsmede welk organisatie-onderdelen het betreft.
4. De periode van eenentwintig kalenderdagen als bedoeld in het eerste lid moet aan vangen en eindigen in de periode die als zomervakantie voor het basisonderwijs in deze regio wordt aangewezen.

Artikel 6 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

9 Dienstkledingsregeling

Actueel?

De regeling is gedeeltelijk actueel. Termen en verwijzingen naar artikelen uit de arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden aangepast.

Doel regeling?

Vastleggen regeling dienstkleding

Grondslag?

Artikel 11.1 Cao Gemeenten

Voorstel tot wijziging:

- In principe één op één omzetting.
- Medewerker vervangen door werknemer
- Moderner taalgebruik en aanpassen aan de huidige werkwijze
- Datum inwerkingtreding 1 januari 2020

Dienstkledingsregeling

Artikel 1 Dienstkleding

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **dienstkleding:**
de voor een functie benodigde kleding en uitrustingsstukken;
- b. **verstrekking:**
de door de werkgever ter uitvoering van deze regeling vastgestelde lijst van dienstkleding.

Artikel 2 Verstrekking

1. De werkgever betaalt de kosten van de aanschaf van de dienstkleding.
2. De werknemer, wiens functie voorkomt in de in het vorige artikel bedoelde verstrekkingenlijst of die een - naar het oordeel van de werkgever- qua aard daarmee gelijk te stellen functie verricht, kan voor de bij die functie behorende dienstkleding in aanmerking worden gebracht.
3. Van uitrustingsstukken, waarvan de minimum draagtijd blijkt de verstrekkingenlijst op 9 maanden of minder is gesteld, alsmede van andere naar hun aard daarvoor in aanmerking komende verstrekkingen, kunnen bij eerste verstrekking twee of meer exemplaren worden uitgereikt, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

Artikel 3 Onderhoud

1. De werknemer, aan wie dienst- of werkkleding beschikbaar is gesteld, draagt deze als hij aan het werk is. Hij houdt de kleding in goede staat.
2. De werknemer zorgt voor het gewone onderhoud, kleine reparaties en het schoonhouden van de dienst- of werkkleding. De kosten hiervoor betaalt hij zelf.
3. De werknemer zorgt voor de reparaties aan schoenen. De werknemer betaalt hiervoor zelf de kosten.

Artikel 4 Eigendom

1. De dienstkleding blijft eigendom van de gemeente. De werknemer is voor de hem verstrekte dienstkleding persoonlijk verantwoordelijk. Bij onvoldoende onderhoud of verlies is hij gehouden tot schadevergoeding voor de door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
2. De werkgever kan bepalen dat de kleding eigendom wordt van de werknemer als:
 - a. de werknemer de functie niet meer vervult;
 - b. de werknemer niet meer verplicht is de kleding te gebruiken;
 - c. de kleding niet meer geschikt is voor gebruik tijdens het werk;
 - d. de kleding niet meer tot dienst- of werkkleding behoort.
3. Als de werknemer werk- of dienstkleding in eigendom krijgt, verwijdt hij alle initialen, kenmerken of tekens die verwijzen naar de gemeente Enschede. Tekens die de ongeschiktheid van de kleding voor het werk markeren, mag de werknemer niet verwijderen of onherkenbaar maken

Artikel 5 Dienstkledingsregeling

Deze regeling worden aangehaald als Dienstkledingregeling.

II Instructies

1 Regeling melden vermoeden misstand

Actueel?

De regeling is actueel. Termen en verwijzingen naar artikelen uit de arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden aangepast.

Doel regeling?

Vastleggen regeling melden vermoeden misstand (klokkenluidersregeling)

Grondslag?

Artikel 5 Ambtenarenwet

Voorstel tot wijziging:

- In principe één op één omzetting.
- Datum inwerkingtreding 1 januari 2020

Regeling melden vermoeden misstand

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- werknemer:**
Werknemer als bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor klokkenluiders
- werkgever:**
de werkgever zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel g, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- vermoeden van een misstand:**
het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,

5. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
- d. **adviseur:**
een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- e. **vertrouwenspersoon:**
de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor de gemeente Enschede te fungeren;
- f. **afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders:**
de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- g. **afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders:**
de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- h. **melding:**
de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- i. **melder:**
de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
- j. **onderzoekers:**
de persoon of personen aan wie de gemeentesecretaris het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- k. **externe instantie:**
de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand te onderzoeken.

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand:

- a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Artikel 3 Interne melding

Lid 1

Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen:

- a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
- b. bij de vertrouwenspersoon.

Lid 2

De leidinggevende of vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de gemeentesecretaris of naar het college als de werknemer een vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris bij de vermoede misstand betrokken is.

Lid 3

Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.

Lid 4

Als de werknemer een vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor “gemeentesecretaris” “het college” worden gelezen.

Lid 5

De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 30:0:0:14 als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

Lid 6

Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 4 Bescherming van de melder tegen benadeling

Lid 1

De werknemer die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie of een externe instantie.

Lid 2

Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:

- a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
- b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- c. het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- d. het treffen van een sanctie;
- e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
- f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of vaststellen van vergoedingen;
- g. het onthouden van promotiekansen;
- h. het afwijzen van een vakantieaanvraag.

Lid 3

De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.

Lid 4

Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand.

Lid 5

De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een sanctie opleggen.

Lid 6

De ambtenaar heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goeder trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door de gemeente Enschede.

Artikel 5 Het tegengaan van benadeling van de melder

Lid 1

De vertrouwenspersoon bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.

Lid 2

Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de gemeentesecretaris.

Lid 3

De gemeentesecretaris zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 6 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De werkgever zal:

- a. de adviseur in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
- b. de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- c. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- d. een werknemer die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

Artikel 7 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

Lid 1

De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de gemeentesecretaris verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

Lid 2

Ook de personen bedoeld in artikel 30:0:0:6 kunnen de gemeentesecretaris verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

Lid 3

De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 8 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

Lid 1

De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

Lid 2

De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.

Lid 3

Als het vermoeden van een misstand is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt dit onverwijld door aan de melder.

Lid 4

De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en de adviseur.

Artikel 9 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

Lid 1

De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding met instemming van de melder door aan de gemeentesecretaris.

Lid 2

Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.

Lid 3

De gemeentesecretaris stuurt de melder onverwijld een ontvangstbevestiging van de melding.

Lid 4

De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

Artikel 10 Behandeling van de interne melding door de werkgever

Lid 1

De gemeentesecretaris stelt onverwijld een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:

- a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of
- b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.

Lid 2

Als de gemeentesecretaris besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.

Lid 3

De gemeentesecretaris beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de gemeentesecretaris een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Lid 4

De gemeentesecretaris draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.

Lid 5

Als de gemeentesecretaris een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie (mogelijk) laat verrichten.

Lid 6

De gemeentesecretaris informeert de melder onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.

Lid 7

De gemeentesecretaris informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11 De uitvoering van het interne onderzoek

Lid 1

De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.

Lid 2

De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.

Lid 3

De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.

Lid 4

Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.

Lid 5

De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.

Lid 6

De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 12 Standpunt van de werkgever

Lid 1

De werkgever informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en tot welke stappen de melding heeft geleid.

Lid 2

Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de werkgever de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt dit gemotiveerd.

Lid 3

Na afronding van het onderzoek beoordeelt de werkgever of een externe instantie van de interne melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Lid 4

De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

Lid 1

De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.

Lid 2

Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.

Lid 3

Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 14 Externe melding

Lid 1

Een werknemer kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie, indien hij:

- a. het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
- b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.

Lid 2

De werknemer kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:

- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- b. een vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
- c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
- d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand of onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen;
- f. een plicht tot directe externe melding.

Lid 3

In paragraaf 4 van de Wet voor Huis voor Klokkenluiders is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.

Artikel 15 Rapportage en evaluatie

Lid 1

De gemeentesecretaris stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:

- a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
- b. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
- c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

Lid 2

De gemeentesecretaris stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

Artikel 16 Inwerkingtreding regeling

Lid 1

Deze regeling treedt in werking per 1 januari 2020

CONCEPT