

Vergadering: 20 december 2016  
Agendanummer: 17  
Status: Besluitvormend  
Behandelend ambtenaar: M. Lokerse (050-3018210)  
Email: [gemeente@winsum.nl](mailto:gemeente@winsum.nl) (t.a.v. M. Lokerse)

**Aan de gemeenteraad,**

### **Onderwerp**

Arbeidsvoorwaardenregeling griffier.

### **Samenvatting**

Gebleken is dat er, door een hiaat in de besluitvorming in 2012, momenteel geen arbeidsvoorwaardenregeling is vastgesteld voor de griffier. Op grond van het uitgangspunt, gehanteerd bij de invoering van het dualisme, dat er per gemeente maar één arbeidsvoorwaardenregeling is, stellen wij uw raad voor om voor de griffier de rechtspositie voor het overige personeel te volgen. Dat kan worden geregeld door het vaststellen van de arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffier, zoals bijgevoegd in bijlage. Daarmee zijn toekomstige wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenregeling CAR/UWO die het college vaststelt voor het overige personeel, bij besluit van uw raad eveneens van toepassing op de griffier. De werkgeverscommissie blijft verantwoordelijk voor het uitvoeren van de werkgeverstaken conform de verordening werkgeverscommissie 2012. Dit kan de commissie doen volgens de arbeidsvoorwaardenregeling griffier die met dit voorstel op de juiste wijze wordt vastgesteld.

### **Inleiding**

Uw raad is de werkgever van de griffier. Bij de invoering van het dualisme is er aanvankelijk voor gekozen om het vaststellen en uitvoeren van de rechtspositie van de griffier te delegeren aan het college. In 2011 is aangegeven dat het delegeren onwenselijk is (VNG-ledenbrief CvA d.d. 05/07/2011 'Werkgeverschap raad').

Uw raad heeft op 24 april 2012 de Verordening werkgeverscommissie 2012 vastgesteld en een delegatiebesluit genomen. Daarbij is echter verzaakt een rechtspositie vast te stellen en te regelen hoe wijzigingen daarin werden vastgesteld (anders dan dat de raad alle wijzigingen vaststelt). Met het onderhavige voorstel wordt dit hersteld.

**Wettelijk- of beleidskader**

- De raad is de werkgever van de griffier (artikel 107 e.v. Gemeentewet).
- Op grond van VNG-ledenbrief CvA d.d. 05/07/2011 'Werkgeverschap raad' dient er een werkgeverscommissie te zijn ingesteld welke haar werkzaamheden uitvoert op basis van de het delegatiebesluit en de verordening instelling Werkgeverscommissie 2012.
- De minister van BZK en het parlement hanteerden bij de invoering van het dualisme het uitgangspunt dat er per gemeente maar één arbeidsvoorwaardenregeling is. Een eventuele afwijking zal argumenten moet hebben die zijn gerelateerd aan de uitoefening van de functie van griffier (zie document Reacties en antwoorden naar aanleiding van de ledenbrief CvA d.d. 05/07/2011 'Werkgeverschap raad').

**Probleem**

Bij het invoeren van een nieuw functiewaarderingssysteem HR21 voor de organisatie en de griffier bleek dat er zijn momenteel geen arbeidsvoorwaardenregeling is vastgesteld voor de griffier. Daarnaast is er niets geregeld voor het vaststellen van wijzigingen op de arbeidsvoorwaardenregeling van de griffier (anders dan dat de raad alle wijzigingen vaststelt). De werkgeverscommissie stelt op basis van advies van P&O en juridische zaken voor eerst een arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffier vast te stellen. Daarna kan de werkgeverscommissie -met begeleiding P&O- een functie volgens dit nieuwe systeem vaststellen voor de griffier.

**Doelstelling en randvoorwaarden**

Een rechtspositieregeling vaststellen voor de griffier die gelijk is aan de rechtspositie van de overige medewerkers (zie wettelijk kader). Daarbij dienen wijzigingen in de rechtspositie juridisch op de juiste wijze te worden vastgesteld, zonder daarbij een onnodig bureaucratisch geheel op te tuigen.

**Mogelijke maatregelen / oplossing**

Uit de stukken van de VNG (ledenbrief CvA d.d. 05/07/2011 'Werkgeverschap raad') blijkt dat de raad het orgaan is die de arbeidsvoorwaardenregeling van de griffier dient vast te stellen. Veel gemeenten vonden dat er hiermee een bureaucratisch geheel ontstond (zie document Reacties en antwoorden naar aanleiding van de ledenbrief CvA d.d. 05/07/2011 'Werkgeverschap raad'). Daarom heeft het VNG later een nieuw voorbeeld-delegatiebesluit opgesteld, waarmee het vaststellen van de arbeidsvoorwaardenregeling van de griffier door de raad werd gedelegeerd aan de werkgeverscommissie. In Winsum heeft dit destijds niet tot een aanpassing geleid, waardoor momenteel de raad de enige is die wijzigingen van arbeidsvoorwaardenregeling van de griffier kan vaststellen.

***Betere oplossing***

Gezien het uitgangspunt dat er per gemeente maar één arbeidsvoorwaardenregeling is en er volgens de werkgeverscommissie op dit moment geen onderwerpen zijn waarop voor de griffier hiervan afgeweken zou moeten worden, is er een betere en een eenvoudiger oplossing die bij meerdere gemeenten wordt toegepast.

Hierbij besluit de raad tot het vaststellen van de arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffier, welke gelijk is aan de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO), inclusief bijlagen en de rechtspositieregelingen, door het college vastgesteld voor het ambtelijk personeel.

Daarnaast wordt in deze regeling opgenomen, dat alle toekomstige wijzigingen hierop eveneens van toepassing zijn op de griffier.

Voor de CAR/UWO (de 'cao' van gemeenten) geldt naast het bovengenoemde uitgangspunt zelfs een verplichting om deze te volgen. Voor de lokale aanvullende regelingen geldt op basis van het bovengenoemde uitgangspunt dat er kan worden afgeweken als daar argumenten voor zijn gerelateerd aan de functie van griffier. Deze afwijkingen blijven onder het huidig voorstel mogelijk.

Het delegatiebesluit en de vastgestelde regeling werkgeverscommissie zoals vastgesteld in 2012 hoeven bij het onderhavige voorstel niet te worden aangepast. De raad besluit immers (op basis van het principe van één rechtspositieregeling) tot het instellen van één regeling waarmee alle wijzigingen in arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Winsum, die worden vastgesteld door het college eveneens van toepassing zijn op de griffier. De werkgeverscommissie kan haar werkgeverstaken uitvoeren op basis van deze regelingen.

Daarbij wordt de procedureafpraak gemaakt dat de P&O-adviseur van de werkgeverscommissie deze informeert en indien nodig adviseert over de wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenregelingen. De tijd die vanuit P&O beschikbaar is voor de griffie voor advies kan hiermee worden besteed aan inhoudelijke personele zaken en gaat niet op aan de bureaucratie om elk besluit aangaande de rechtspositie gemeente Winsum een tweede keer vast te stellen (door raad of werkgeverscommissie).

Als op basis van informatie of advies van P&O de werkgeverscommissie van mening is dat een arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffier op een bepaald punt anders moet worden vastgesteld, doen wij uw raad een voorstel voor aanpassing van de arbeidsvoorwaardenregeling griffier, waarbij de uitzondering voor de griffier in de arbeidsvoorwaardenregeling wordt opgenomen. Vanwege het eerder genoemde uitgangspunt van één rechtspositieregeling, het op dit moment ontbreken van een reden om hiervan af te wijken en de verplichting de CAR/UWO te volgen, is het de verwachting dat dit zelden of in z'n geheel niet zal voorkomen.

Dit conceptvoorstel is besproken met onze griffier, die zich hierin kan vinden. Een voorwaarde voor hem daarbij is wel dat de werkgeverscommissie actief door P&O wordt geïnformeerd over de wijzigingen in de rechtspositie die door het 'volg-besluit' ook gelden voor de griffier, waarbij zo nodig wordt geadviseerd over eventuele uitzonderingen. Periodiek zullen wij als werkgeverscommissie contact onderhouden met P&O.

**Advies / voorstel**

De arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffier, zoals bijgevoegd in de bijlage, vast te stellen.

**Financiële consequenties**

Er zijn geen financiële consequenties aan dit voorstel verbonden.

**Communicatie**

De griffier zal door de werkgeverscommissie, aangevuld met de P&O-adviseur, over de besluitvorming worden geïnformeerd.

**Uitvoering**

Nadat dit voorstel door uw raad is aangenomen, kan het op de gebruikelijke wijze bekend worden gemaakt en kan de arbeidsvoorwaardenregeling worden toegepast. In praktische zin wijzigt er niets, omdat (hoewel de rechtspositie voor de griffier niet op de juiste wijze was vastgesteld) deze wel als zodanig werd toegepast. Vervolgens zullen wij een HR21 functie voor de griffier kunnen vaststellen.

**Bijlagen**

Raadsbesluit Arbeidsvoorwaardenregeling griffier.

**Achterliggende documenten**

- VNG-ledenbrief CvA d.d. 05/07/2011 'Werkgeverschap raad'
- Reacties en antwoorden n.a.v. ledenbrief CvA d.d. 05/07/2011 (Werkgeverschap raad).
- Delegatiebesluit en Verordening werkgeverscommissie 2012

De werkgeverscommissie griffier,

N.R. Werkman, voorzitter.

W.M. Scheepstra-Beukers, secretaris.

H.T. Jonkman, lid.

Agendanummer: 20 december 2016

Vergadering: 17

De raad van de gemeente Winsum;

gezien het voorstel van de werkgeverscommissie griffier;

b e s l u i t :

vast te stellen de volgende Arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffier:

**Artikel 1.**

De Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO), inclusief bijlagen en de rechtspositieregelingen door het college vastgesteld voor het ambtelijk personeel, die vanaf het moment van inwerkingtreding van deze regeling gelden voor de ambtelijke organisatie, zijn ook van toepassing op de griffier.

**Artikel 2.**

Alle toekomstige wijzigingen alsmede het intrekken of gedeeltelijk intrekken van

- a. de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO), inclusief bijlagen en,
- b. rechtspositieregelingen door het college vastgesteld voor het ambtelijk personeel die vanaf het moment van inwerkingtreding van deze regeling gelden voor de ambtelijke organisatie, zijn eveneens van toepassing op de griffier.

**Artikel 3.**

Dit besluit treedt in werking op de dag na bekendmaking en kan worden aangehaald als Arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffier van de gemeente Winsum.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Winsum in zijn openbare vergadering van 20 december 2016.

De raad voornoemd,

voorzitter,

griffier,