

Spiedvoordracht voor de College vergadering van 10 december 2019

Portefeuille Personeel en Organisatie (44)

Agendapunt F2

Tekst van openbare besluiten **Onderwerp**

wordt gepubliceerd **Invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020**

---

**Het college van burgemeester en wethouders besluit**

1. Kennis te nemen van het vervangen van de Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente Amsterdam (NRGA) door de Personeelsregelingen gemeente Amsterdam (PGA). Het voorstel is de PGA te laten bestaan uit de volgende onderdelen:

- Cao Gemeenten
- Cao Amsterdam
- Personeelshandboek.

2. In te stemmen met het per 1 januari 2020 intrekken van:

a. De NRGA en de daarbij behorende bijlagen en de Bedragengids, met uitzondering van:

- Bijlage A: formulier beoordeling bij aanstelling bij wijze van proef;
- Bijlage H: Onderzoeksprotocol Bureau Integriteit;
- Bijlage I: Protocol voor integriteitsonderzoeken uitgevoerd binnen de gemeente Amsterdam;
- Bijlage J: Gedragslijn vermoeden van integriteitsschendingen.

b. De circulaire Werkonderbreking van 21 april 1995 (nummer 808/33 HP&O 1993).

c. De Gedragscode Integriteit van 4 juli 2017.

3. In te stemmen met het aangaan van de cao Amsterdam per 1 januari 2020, zoals opgenomen in bijlage 1, en de burgemeester te verzoeken om volmacht te verstrekken aan de gemeentesecretaris om de cao Amsterdam te ondertekenen, zoals opgenomen in bijlage 2.

4. In te stemmen met het per 1 januari 2020 vaststellen van het Personeelshandboek ten aanzien van de volgende regelingen/onderwerpen:

a. Onderwerpen die voorheen in de NRGA waren geregeld en die niet in de cao Gemeenten, de cao Amsterdam of elders in de wet zijn opgenomen en die zijn afgestemd met de OR, zoals opgenomen in bijlage 3:

- Vaststellen en waarderen functies (artikel 3.1);
- Overeenkomen van het salaris met betrekking tot de WNT-norm (artikel 3.3);
- Methode voor het Rangordenen van Inconveniënten (artikel 3.14.1);
- Personeelsbeoordeling (artikel 8.9.7);
- Onderhoud van uniform of dienstkleding (artikel 11.1).

b. De Gedragscode Integriteit 2020, zoals opgenomen in bijlage 4.

5. Kennis te nemen van de onderwerpen die voorheen in de NRGa waren geregeld en die nu per 1 januari 2020 als beleids- en uitvoeringsregels zijn opgenomen in de PGA, zoals opgenomen in bijlage 5, waarvan de belangrijkste zijn:

- a. Bedragengids;
- b. Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken AOW gerechtigde leeftijd (artikel 2.10.1);
- c. Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof (artikel 6.23);
- d. Nevenwerkzaamheden (artikel 11.7.1);
- e. Schade aan eigendommen van de werkgever (artikel 11.7.4);
- f. Vertrekregelingen (artikel 11.8);
- g. Arbeidsvoorwaarden buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand (hoofdstuk 19);
- h. Personeelsdossier (hoofdstuk 20).

6. In te stemmen met het opheffen van de Centrale Toetsingscommissie (CTC) als bedoeld in artikel 16.36 NRGa per 1 januari 2020 en de benoemingen van de leden van de CTC per dezelfde datum, onder dankzegging voor bewezen diensten, te beëindigen.

7. Kennis te nemen van het voornemen dat alle bestaande protocollen, beleids- en uitvoeringsregels worden aangepast aan het private arbeidsrecht en in de eerste helft van 2020 worden voorgelegd aan het college.

---

#### **Reden spoed**

De cao Amsterdam dient uiterlijk 16 december 2019 voor 12 uur te worden aangemeld bij de minister van SZW: om te bereiken dat de cao Amsterdam per 1 januari 2020 rechtsgeldig is, dient deze conform het bepaalde in artikel 4 van de Wet op de Loonvorming aangemeld te worden bij de minister van SZW. Het Ministerie toetst de cao aan de wettelijke vereisten en verstrekt een kennisgeving van ontvangst van de cao, waarna deze in werking kan treden.

---

#### **Kernboodschap**

Per 1 januari 2020 wordt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) van kracht. Hierdoor komen ambtenaren onder het private arbeidsrecht te vallen. De aanstelling van ambtenaren wordt van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, met behoud van de huidige arbeidsvoorwaarden. Het college heeft besloten tot het aangaan van de cao Amsterdam, met een looptijd van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021 en tot het vaststellen van het Personeelshandboek, waarin diverse protocollen, beleidsregels en uitvoeringsregels zijn opgenomen. De huidige Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente Amsterdam (NRGA) wordt per 1 januari 2020 ingetrokken. De cao Amsterdam en het Personeelshandboek worden 1 januari 2020 van kracht.

---

#### Bestuurlijke achtergrond

Vanaf 1 januari 2020 is de WNRA van kracht en geldt het private arbeidsrecht. Het college is op 4 juni 2019 geïnformeerd over de komende wijzigingen. De NRGa wordt omgezet naar het private arbeidsrecht, medewerkers krijgen per 1 januari 2020 in plaats van een aanstelling een arbeidsovereenkomst, er komt een geschillencommissie in plaats van de huidige bezwaarregeling en de ontslagregels uit het private arbeidsrecht gaan gelden.

Gevolg van deze wet is ook dat arbeidsvoorwaardelijke regelingen op andere wijze tot stand komen en worden vastgesteld. Waar het college voorheen na overleg met de vakbonden arbeidsvoorwaardelijke regelingen eenzijdig kon vaststellen, worden arbeidsvoorwaarden na 1 januari 2020 vastgelegd in een cao. Het sluiten van een cao is een privaatrechtelijke rechtshandeling.

Met de vakbonden is op 29 november 2019 een principe-akkoord gesloten over de cao Amsterdam. Om deze cao tot stand te laten komen, stemt het college in met het aangaan van de cao Amsterdam.

---

#### Bestuurlijke prioriteit

Zie bij 'Bestuurlijke achtergrond'.

---

#### Wettelijke grondslag

Op grond van de artikelen 160 van de Gemeentewet en 125 van de Ambtenarenwet is de Nieuwe Rechtspositieregeling van de Gemeente Amsterdam per 1 oktober 2008 vastgesteld door het college van B&W (besluit van 20 mei 2008, nummer BD 2008-000988). Alle wijzigingen in de NRGa na oktober 2008 zijn eveneens vastgesteld door het college. Intrekking van de NRGa plus bijlagen dient daarom ook door het college te worden gedaan. Bijlagen van de NRGa die met ingang van 1 januari 2020 van toepassing blijven en onderdeel zullen gaan vormen van het Personeelshandboek van de gemeente Amsterdam dienen opnieuw te worden vastgesteld door het college om rechtsgeldig te worden.

---

#### Onderbouwing besluit

**Ad. 1. Kennis te nemen van het vervangen van de NRGa door de Personeelsregelingen gemeente Amsterdam (PGA). Het voorstel is de PGA te laten bestaan uit de volgende onderdelen:**

- **Cao Gemeenten**
- **Cao Amsterdam**
- **Personeelshandboek.**

Het college is op 4 juni 2019 geïnformeerd over de komende wijzigingen, die kort samengevat het volgende omvatten:

a. Omzetting van de NRGa naar privaats arbeidsrecht, waarbij in principe slechts een technische omzetting plaatsvindt en geen inhoudelijke wijzigingen worden ingevoerd, tenzij dat nodig is om strijdigheid met het Burgerlijk Wetboek te voorkomen. De Vereniging

Nederlandse gemeenten (VNG) heeft met de vakbonden een cao Gemeenten gesloten. Deze cao is na een ledenraadpleging op 12 september 2019 bekrachtigd door het bestuur van de VNG en de vakbonden; de gemeente Amsterdam is daarmee gebonden aan de cao Gemeenten. De looptijd van de cao Gemeenten is van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021. Zoals daarin is afgesproken, kan de gemeente Amsterdam op een aantal punten afwijken van deze cao. De afwijkende of aanvullende regelingen worden opgenomen in de cao Amsterdam en het Personeelshandboek, waarmee de specifieke Amsterdamse regelingen behouden blijven, zodat op inhoud per 1 januari 2020 niets verandert aan de nu geldende arbeidsvoorwaarden.

b. De eenzijdige aanstelling wordt een tweezijdige arbeidsovereenkomst. De zittende medewerkers gaan van rechtswege over naar het private arbeidsrecht en krijgen geen arbeidsovereenkomst ter ondertekening voorgelegd. Dit is op grond van de Wnra ook niet noodzakelijk en in lijn met de intentie van de wet: de-juridificering. Medewerkers die op of na 1 januari 2020 in dienst komen bij de gemeente Amsterdam krijgen een arbeidsovereenkomst aangeboden.

c. Geschillenbeslechting: in de cao Gemeenten is in artikel 11.5 bepaald dat een geschillencommissie moet worden ingesteld. In eerste instantie moeten werkgever en werknemer altijd meewerken aan bemiddeling om een geschil tussen hen op te lossen. Als deze bemiddeling niet tot een oplossing heeft geleid, kan het geschil worden voorgelegd aan de geschillencommissie. Deze commissie is bevoegd ten aanzien van geschillen over een drietal onderwerpen, te weten: afspraken in het kader van een Van Werk naar Werk-traject bij boventalligheid, individuele functiewaarderingszaken en de individuele toepassing van het Sociaal Plan. De commissie brengt een zwaarwegend advies uit. Uitgebreide toelichting op dit punt is gegeven in de voordracht van 25 juni 2019 (nummer ZD 2019-004297), waarin het voornemen is opgenomen om te komen tot de inrichting van een geschillencommissie en tot het voornemen tot het opheffen van de centrale toetsingscommissie ex artikel 16.36 NRG. Het college heeft conform besloten. Het Reglement voor de geschillencommissie maakt onderdeel uit van de cao Amsterdam.

d. Het private ontslagrecht wordt van toepassing, waaronder de preventieve ontslagtoets door het UWV, de Ontslagcommissie of de kantonrechter, zoals is vastgesteld in het Burgerlijk Wetboek, boek 7 titel 10. Een eenzijdig door de werkgever te nemen ontslagbesluit is alleen nog aan de orde in geval van ontslag op staande voet. De bestuursrechtelijke bezwaar- en beroepsprocedures komen te vervallen. Werknemers kunnen een procedure starten bij de kantonrechter - en met geschillen omtrent de drie bovengenoemde onderwerpen eerst naar de geschillencommissie - en vervolgens in hoger beroep.

De overgang naar het arbeidsrecht brengt mee dat voor 1 januari 2020 een aantal formele stappen gezet moet worden.

De arbeidsvoorwaarden van alle gemeenteambtenaren zijn vastgelegd in de landelijke cao Gemeenten, die met ingang van 1 januari 2020 in werking zal treden. Nu de gemeente Amsterdam is aangesloten bij de werkgeversorganisatie VNG, partij bij de cao Gemeente, is de gemeente automatisch aan die cao gebonden. Daarnaast worden aanvullende regelingen opgenomen in de cao Amsterdam en komen diverse protocollen, beleids- en uitvoeringsregels in het Personeelshandboek. Uitgangspunt is dat bestaande regelingen zoveel mogelijk een-op-een worden omgezet, tenzij deze na 1 januari 2020 in de wet worden geregeld en behoudens tekstuele aanpassingen aan de terminologie van het

private arbeidsrecht (voorbeeld: medewerker wordt werknemer, aanstelling wordt arbeidsovereenkomst).

De publiekrechtelijke rechtspositieregeling voor de ambtenaren van de gemeente Amsterdam, de NRGGA, wordt vervangen door de cao Gemeenten, de cao Amsterdam en het Personeelshandboek. Tezamen vormen deze drie de PGA.

De werknemers van de gemeente Amsterdam kunnen hun rechten en plichten voortaan op intranet terugvinden in de Personeelsregelingen gemeente Amsterdam (PGA). Medewerkers hebben op 4 december 2019 een informatieve brief gekregen over alle wijzigingen; er is veel informatie op intranet te vinden over de Wnra en de gevolgen daarvan, en er zijn diverse voorlichtingsrondes gehouden.

**Ad. 2. In te stemmen met het per 1 januari 2020 intrekken van:**

**a. De NRGGA en de daarbij behorende bijlagen en de Bedragengids, met uitzondering van:**

- **Bijlage A: formulier beoordeling bij aanstelling bij wijze van proef;**
- **Bijlage H: Onderzoeksprotocol Bureau Integriteit;**
- **Bijlage I: Protocol voor integriteitsonderzoeken uitgevoerd binnen de gemeente Amsterdam;**
- **Bijlage J: Gedragslijn vermoeden van integriteitsschendingen.**

**b. De circulaire Werkonderbreking van 21 april 1995 (nummer 808/33 HP&O 1993).**

**c. De Gedragscode Integriteit van 4 juli 2017.**

**Ad. 2a. De NRGGA en de daarbij behorende bijlagen en de Bedragengids, met uitzondering van:**

- **Bijlage A: formulier beoordeling bij aanstelling bij wijze van proef**
- **Bijlage H: Onderzoeksprotocol Bureau Integriteit**
- **Bijlage I: Protocol voor integriteitsonderzoeken uitgevoerd binnen de gemeente Amsterdam**
- **Bijlage J: Gedragslijn vermoeden van integriteitsschendingen**

De NRGGA is bij besluit van het college van 20 mei 2008 (nummer BD 2008-000988) vastgesteld. Vanwege de invoering van de Wnra per 1 januari 2020, waarover het college op 4 juni 2019 is geïnformeerd, geldt niet langer het bestuursrecht en de gemeentelijke rechtspositieregeling NRGGA, maar wordt overgegaan op het private arbeidsrecht zoals dat is vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek. Dit brengt ook mee dat de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Amsterdam per 1 januari 2020 is geregeld in de cao Gemeenten, de cao Amsterdam en het Personeelshandboek van de gemeente Amsterdam (tezamen PGA). De NRGGA dient te worden ingetrokken met de daarbij gevoegde bijlagen en de Bedragengids, op een aantal uitzonderingen na (Bijlage A, H, I en J) die voorlopig van kracht moeten blijven en daarom nog niet worden ingetrokken.

- **Bijlage A bij artikel 2.18 NRGGA: de bijlage bestaat uit het verplichte beoordelingsformulier bij een aanstelling bij wijze van proef. Medewerkers die vóór 1 januari 2020 een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef hebben gekregen die nog doorloopt ná 1 januari 2020, moeten nog beoordeeld worden binnen de vastgestelde**

periode van de tijdelijke aanstelling. Deze kan verlengd worden met maximaal één jaar, dus uiterlijk tot 31 december 2021. De beoordeling moet plaatsvinden aan de hand van het beoordelingsformulier dat is opgenomen als bijlage A. Om te voorkomen dat bijlage A met de intrekking van de NRGa komt te vervallen, dient deze bijlage A niet te worden ingetrokken en van kracht te blijven tot en met 31 december 2021.

- het als bijlage H van de NRGa opgenomen Onderzoeksprotocol Bureau Integriteit voldoet niet helemaal meer aan de eisen van de huidige tijd. Het protocol is gebaseerd op werkgeversbevoegdheden om onderzoek te doen naar integriteitsschendingen. Door technologische ontwikkelingen zijn de onderzoeksmogelijkheden inmiddels uitgebreid (onderzoek op internet, open bronnen en sociale media en digitaal onderzoek naar harde schijven, mailverkeer en dergelijke). Het onderzoeksprotocol wordt daarop momenteel aangepast. Naast de onderzoeksmiddelen beschrijft het protocol ook de rechten van de persoon die wordt onderzocht en wordt het recht op bijstand geregeld voor medewerkers die niet zelf onderwerp van onderzoek zijn maar als getuigen worden gevraagd om mee te werken aan het onderzoek. Aangezien momenteel nog de laatste hand wordt gelegd aan het nieuwe Onderzoeksprotocol moet bijlage H van kracht blijven tot aan de vaststelling van het nieuwe protocol, om te voorkomen dat er geen geldig protocol is voor lopende onderzoeken na 1 januari 2020. Het Onderzoeksprotocol zal worden opgenomen in het Personeelshandboek. Deze bijlage wordt dus niet tegelijk met de NRGa ingetrokken.
- het als bijlage I van de NRGa opgenomen Protocol voor integriteitsonderzoeken binnen de gemeente dient eveneens van kracht te blijven. Na vaststelling door het college van het nieuwe Onderzoeksprotocol kan bijlage I worden ingetrokken, aangezien er dan geen afzonderlijk protocol voor onderzoeken binnen de gemeente meer nodig is.
- in de als bijlage J bij de NRGa gevoegde Meldregeling is de procedure beschreven die geldt bij het doen van een melding van een vermoeden van een integriteitsschending en de werkzaamheden van het Meldpunt van Bureau Integriteit. Aangezien de interne organisatie is veranderd én de inwerkingtreding van de Wet Huis voor klokkenluiders, dient de Meldregeling geactualiseerd te worden. Tevens wordt de regeling verruimd waardoor niet alleen ambtenaren, maar ook andere medewerkers van de gemeente Amsterdam onder de Meldregeling zullen vallen. Naast meldingen over integriteitsschendingen kunnen ook misstanden worden gemeld (meldingen over fraude, corruptie, misbruik van bevoegdheden en ongewenst gedrag). Daarnaast wordt de regeling geactualiseerd in het kader van de per 1 januari 2020 geldende wetgeving. De Meldregeling is ter instemming voorgelegd aan de OR. De Meldregeling zal na instemming door de OR en vaststelling door het college worden opgenomen in het Personeelshandboek. Om te voorkomen dat er per 1 januari 2020 geen geldige Meldregeling van kracht zal zijn tot aan de vaststelling van de nieuwe regeling, moet bijlage J van kracht blijven.

**Ad. 2b. De circulaire Werkonderbreking van 21 april 1995 (nummer 808/33 HP&O 1993).**

Deze circulaire kan worden ingetrokken, de daarin opgenomen regels zijn opgenomen in hoofdstuk 17 van de cao Amsterdam (zie bijlage 1).

**Ad.2c. De Gedragscode Integriteit van 4 juli 2017.**

Aangezien per 1 januari 2020 een nieuwe Gedragscode 2020 zal gelden (zie beslispunt 4b) is intrekking van de oude versie van de Gedragscode noodzakelijk om te voorkomen dat per 1 januari 2020 twee gedragscodes naast elkaar van kracht zijn.

**Ad.3. In te stemmen met het aangaan van de cao Amsterdam per 1 januari 2020, zoals opgenomen in bijlage 1, en de burgemeester te verzoeken om volmacht te verstrekken aan de gemeentesecretaris om de cao Amsterdam te ondertekenen, zoals opgenomen in bijlage 2.**

De cao Amsterdam bevat aanvullende of afwijkende regelingen op de cao Gemeenten en is afgestemd met de vakbonden. Als bijlagen bij de cao Amsterdam worden opgenomen:

- Het reglement voor de geschillencommissie;
- Reglement Lokaal Overleg Amsterdam;
- Amsterdamse overgangsregeling hoofdstuk 3 NRGa per 1 juni 2016.

De cao Amsterdam bestaat uit:

- de Amsterdamse regelingen/bepalingen over de in artikel 12.2 lid 1 onder a cao Gemeenten genoemde onderwerpen, en
- de Amsterdamse regelingen/bepalingen in aanvulling of afwijking op de cao Gemeenten.

De cao Amsterdam geldt voor de werknemer die met de gemeente Amsterdam een arbeidsovereenkomst is overeengekomen en heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021. Deze looptijd is gelijk aan de looptijd van de cao Gemeenten. Partijen bij de cao Amsterdam kunnen overeenkomen de cao tijdens de looptijd te wijzigen. Indien geen van de partijen uiterlijk 1 maand voor de datum waarop de cao eindigt de cao schriftelijk opzegt, wordt de duur steeds met 12 maanden verlengd. De gemeente Amsterdam als de werkgeverspartij, en FNV te Utrecht, CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht, FDO-MHA, vereniging voor werknemers werkzaam bij decentrale overheden te Den Haag, en ABGP te Amsterdam, elk als werknemerspartij, zijn de cao Amsterdam aangegaan.

Met de vakbonden is op 29 november 2019 een principe-akkoord gesloten over de cao Amsterdam. De vakbonden leggen dit op 10 december 2019 voor aan hun (kader)leden.

Om te bereiken dat de cao Amsterdam per 1 januari 2020 rechtsgeldig is, dient deze conform het bepaalde in artikel 4 van de Wet op de Loonvorming aangemeld te worden bij de minister van SZW. Het Ministerie toetst de cao aan de wettelijke vereisten en verstrekt een kennisgeving van ontvangst van de cao, waarna deze in werking kan treden. De cao dient daarvoor uiterlijk maandag 16 december 2019 om 12.00 uur te zijn aangemeld, zodat het Ministerie nog voor 1 januari 2020 een kennisgeving van ontvangst kan sturen en de cao per 1 januari 2020 in werking treedt.

De burgemeester die op grond van het bepaalde in artikel 171 Gemeentewet bevoegd is om de cao te ondertekenen, wordt verzocht om tijdens de collegevergadering van 10 december 2019 volmacht te verlenen als bedoeld in artikel 60 van boek 3 van het Burgerlijk Wetboek aan de gemeentesecretaris om de cao Amsterdam te ondertekenen. De volmacht is bijgevoegd als bijlage 2.

**Ad. 4. In te stemmen met het per 1 januari 2020 vaststellen van het Personeelshandboek ten aanzien van de volgende regelingen/onderwerpen:**

**a. Onderwerpen die voorheen in de NRGa waren geregeld en die niet in de cao Gemeenten, de cao Amsterdam of elders in de wet zijn opgenomen en die zijn afgestemd met de OR, zoals opgenomen in bijlage 3:**

- Vaststellen en waarderen functies (artikel 3.1);
- Overeenkomen van het salaris met betrekking tot de WNT-norm (artikel 3.3);
- Methode voor het Rangordenen van Inconveniënten (artikel 3.14.1);
- Personeelsbeoordeling (artikel 8.9.7);
- Onderhoud van uniform of dienstkleding (artikel 11.1).

**b. De Gedragscode Integriteit 2020, zoals opgenomen in bijlage 4.**

**Ad. 4a. Onderwerpen die voorheen in de NRGa waren geregeld en die niet in de cao Gemeenten, de cao Amsterdam of elders in de wet zijn opgenomen en die zijn afgestemd met de OR, zoals opgenomen in bijlage 3:**

- Vaststellen en waarderen functies (artikel 3.1);
- Overeenkomen van het salaris met betrekking tot de WNT-norm (artikel 3.3);
- Methode voor het Rangordenen van Inconveniënten (artikel 3.14.1);
- Personeelsbeoordeling (artikel 8.9.7);
- Onderhoud van uniform of dienstkleding (artikel 11.1).

Het betreft de onderwerpen die voorheen in de NRGa waren geregeld en die niet in de cao Gemeenten, de cao Amsterdam of elders in de wet zijn opgenomen en die zijn afgestemd met de OR, zoals opgenomen in bijlage 3.

**Ad. 4b. de Gedragscode Integriteit 2020, zoals opgenomen in bijlage 4.**

In te stemmen met het vaststellen per 1 januari 2020 van de Gedragscode Integriteit 2020 (onderdeel van het Personeelshandboek), zoals opgenomen in bijlage 4. De nieuwe Gedragscode is tekstueel aangepast aan de Wnra.

**5. Kennis te nemen van de onderwerpen die voorheen in de NRGa waren geregeld en die nu per 1 januari 2020 als beleids- en uitvoeringsregels zijn opgenomen in de PGA, zoals opgenomen in bijlage 5, waarvan de belangrijkste zijn:**

**a. Bedragengids;**

**b. Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken AOW gerechtigde leeftijd (artikel 2.10.1);**

**c. Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof (artikel 6.23);**

**d. Nevenwerkzaamheden (artikel 11.7.1);**

**e. Schade aan eigendommen van de werkgever (artikel 11.7.4);**

**f. Vertrekregelingen (artikel 11.8);**

**g. Arbeidsvoorwaarden buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand (hoofdstuk 19);**

**h. Personeelsdossier (hoofdstuk 20).**

Om te voorkomen dat de beleids- en uitvoeringsregels met de intrekking van de NRGa komen te vervallen, worden zij opgenomen in het Personeelshandboek. Door deze omzetting als gevolg van de WNRA verandert de inhoud van de beleids- en uitvoeringsregels op dit moment niet.

**Ad. 6. In te stemmen met het opheffen van de Centrale Toetsingscommissie (CTC) als bedoeld in artikel 16.36 NRGa per 1 januari 2020 en de benoemingen van de leden van de CTC per dezelfde datum, onder dankzegging voor bewezen diensten, te beëindigen.**

Op 25 juni 2019 is het college geïnformeerd (voordracht nummer ZD 2019-004297) over de wijzigingen in de bezwaar- en beroepsprocedures voor medewerkers, die voortvloeien uit de invoering van het private arbeidsrecht. De in de NRGa geregelde Centrale Toetsingscommissie was ingesteld om advies uit te brengen bij een ontslagvoornemen wegens reorganisatie. Daarnaast kon de CTC advies uitbrengen bij geschillen omtrent de Van Werk naar Werk-trajecten. Het sociaal plan van de gemeente Amsterdam (het huidige hoofdstuk 16 van de NRGa) wordt opgenomen in de cao Amsterdam als hoofdstuk 9A, maar de CTC heeft daarin geen rol meer, nu de ontslagprocedure zal verlopen volgens de regels van het Burgerlijk Wetboek. Bij geschillen omtrent de Van Werk naar Werk-trajecten kunnen de medewerkers zich voortaan wenden tot de nieuwe Geschillencommissie; in geval de gemeente voornemens is om over te gaan tot ontslag wegens boventaligheid (bij reorganisatie), zal toestemming moeten worden gevraagd aan de Ontslagcommissie als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW. De Ontslagcommissie is ingesteld in artikel 9.15 van de cao Gemeenten. De CTC dient te worden opgeheven, aangezien zij met ingang van 1 januari 2020 geen rol meer heeft en het onwenselijk is dat verschillende commissies naast elkaar bestaan. Zoals in de voordracht aan het college van 25 juni 2019 is beschreven, is in artikel 11.5 van de cao Gemeenten de oprichting van een geschillencommissie verplicht gesteld voor drie onderwerpen, te weten voor individuele geschillen over de afspraken in het kader van een Van Werk naar Werk traject, voor individuele functiewaarderingszaken en voor de individuele toepassing van sociale statuten en sociale plannen. Het college heeft op 25 juni 2019 ingestemd met het voornemen om een geschillencommissie in te richten. Er is een reglement voor de geschillencommissie opgesteld, dat onderdeel vormt van de cao Amsterdam als bijlage 1. Met de vakbonden is op 29 november 2019 een principe-akkoord gesloten over het Geschillenreglement.

**Ad.7. Kennis te nemen van het voornemen dat alle bestaande protocollen, gedragsregelingen en uitvoeringsregels worden aangepast aan het private arbeidsrecht en in de eerste helft van 2020 worden voorgelegd aan het college.**

Binnen de gemeente zijn in de loop van de tijd verschillende protocollen en richtlijnen vastgesteld, voor zover van toepassing met instemming van de Ondernemingsraad. Dit betreft onder meer het Verzuimprotocol, het Protocol Externe Inzet, het Protocol Alcohol- Drugs- en Medicijngebruik en de Kaderregeling Roosters. Alle protocollen worden tekstueel nagelopen en gecontroleerd op de juiste terminologie binnen het arbeidsrecht. Waar nodig worden de teksten aangepast, maar er worden geen inhoudelijke wijzigingen aangebracht, tenzij de betreffende regeling in strijd is met het arbeidsrecht. Een verzamelvoordracht van de aangepaste protocollen zal in de eerste helft van 2020 worden voorgelegd aan het college. De aangepaste protocollen worden opgenomen in de

PGA, onderdeel Personeelshandboek, zodat zij makkelijk te vinden en te raadplegen zijn voor alle medewerkers van de gemeente.

---

#### Financiële onderbouwing

##### Conclusie

De genoemde beslispunten in de voordracht hebben geen financiële consequenties.

---

#### Communicatie

Binnen de gemeente

Opnemen in de besluitenlijst van het college van B&W. De medewerkers worden geïnformeerd via een informatieve brief en door middel van diverse publicaties op intranet. Er komt per 1 januari 2020 een aparte site waarop de cao Gemeenten, de cao Amsterdam en het Personeelshandboek (tezamen PGA: Personeelsregelingen Amsterdam) worden opgenomen.

Buiten de gemeente

Het besluit wordt gepubliceerd in het Gemeentebblad. De teksten van de cao Gemeenten, cao Amsterdam en het Personeelshandboek worden opgenomen op een aparte webpagina op intranet.

---

#### Documenten

Registratienr.	Naam
AD2019-108739	Advies (pdf)
AD2019-108733	Bijlage 2 volmacht aan GS.docx (msw12)
AD2019-108734	Bijlage 3 OR Personeelshandboek.docx (msw12)
AD2019-108735	Bijlage 4 Gedragscode.docx (msw12)
AD2019-108736	Bijlage 5 Uitvoeringsregels Amsterdam.docx (msw12)
AD2019-108236	College van B&W Voordracht (pdf)
AD2019-108732	bijlage 1 CAO AMSTERDAM.docx (msw12)

---

#### Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

Directie P&O, 5.1, 2, e 5.1, 2, e , 2, e @amsterdam.nl.

---

#### Besluit college van burgemeester en wethouders

Conform besloten

---