

Wijziging Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Twente

Besluit:

Vast te stellen de navolgende wijziging van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente.

Artikel I

A

Hoofdstuk 3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe hoofdstuk 3.

3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen

In verband met invoering van dit hoofdstuk bij Veiligheidsregio Twente per 1 januari 2017 in plaats van 1 januari 2016, zijn de data uit de oorspronkelijk CAR-tekst met een jaar opgeschoven. In de tekst zijn de data daarom schuin gedrukt weergegeven.

In hoofdstuk 3a staan de meeste uitwerkingen van dit hoofdstuk (het beloningsbeleid van Veiligheidsregio Twente) en ook de brandweer specifieke vergoedingen, toelagen en uitkeringen. In onderstaande tekst is bij de pijltjes vermeld welk artikel van hoofdstuk 3a of welk ander hoofdstuk van de AVT geraadpleegd moet worden.

§ 1 Algemene bepalingen

Funcities en functiewaardering

Artikel 3:1

- 1 Het dagelijks bestuur stelt de funcities vast die door de ambtenaren binnen Veiligheidsregio Twente kunnen worden bekleed.
 - 2 Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.
 - 3 Voor elke functie stelt het dagelijks bestuur een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.
- > De uitwerking met betrekking tot functiewaardering staat in artikel 3a:1.

Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

Artikel 3:2

- 1 Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.
- 2 De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vinden plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

§ 2 Salaris

Vaststelling salaris

Artikel 3:3

- 1 Het dagelijks bestuur stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.
- 2 Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.

- > De uitwerking met betrekking tot promotie (bevordering) staat in artikel 3:6 en artikel 3a:3.

Salarisverhoging

Artikel 3:4

- 1 Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende waarden:
 - a de ambtenaar functioneert voldoende;
 - b de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
 - c er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling, zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.
- 2 Het dagelijks bestuur kan een toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.
- 3 Het dagelijks bestuur kan een extra periodieke salarisverhoging toekennen.
- 4 In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het dagelijks bestuur voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.

- > De uitwerking van deze bepaling staat in artikel 3a:2 (jaarlijkse vaststelling salaris).

Verlaging salarisschaal

Artikel 3:5

- 1 Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.
- 2 In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
- 3 In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst kan worden in een functie met een lager maximumsalaris, met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
- 4 In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld is in een sociaal plan of sociaal statuut.

Inpassing in hogere schaal

Artikel 3:6

De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.

- > De uitwerking van deze bepaling staat in artikel 3a:3 (promotie).

Uitloopschaal

Artikel 3:7

Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op *31 december 2016* in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

- > De uitwerking van deze bepaling staat in artikel 3a:2 (prestatieperiodieken).

§ 3 Salaristoelagen

Functioneringstoelage

Artikel 3:8

- 1 Het dagelijks bestuur kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.
- 2 De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
- 3 De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.
 - > De uitwerking van deze bepaling staat in artikel 3a:2 (prestatieperiodieken).

Arbeidsmarkttoelage

Artikel 3:9

- 1 Het dagelijks bestuur kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel.
- 2 De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
- 3 De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Waarnemingstoelage

Artikel 3:10

- 1 Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
- 2 Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.
- 3 Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

Toelage onregelmatige dienst

Artikel 3:11

- 1 De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:
 - maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
 - maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
 - zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
 - zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65% Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 6.
- 2 De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
- 3 Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.
 - > De toepasselijkheid van deze bepaling op brandweerpersoneel staat in artikel 3a:6.

Buitendagvenstertoelage

Artikel 3:12

- 1 De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het dagelijks bestuur is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
- 2 De buitendagvenstertoelage bedraagt:
 - 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;

- 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
 - 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.
- 3 De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagenstertoelage
- > In artikel 3a:15 staat een afwijking van de buitendagenstertoelage bij overwerk tijdens piketdiensten en overwerk door medewerkers die een vrije instroomfunctie vervullen in de crisisorganisatie.

Toelage beschikbaarheidsdienst

Artikel 3:13

- 1 De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaarheidsdienst.
 - 2 De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.
 - 3 Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.
- > Beschikbaarheidsdiensten heten bij Veiligheidsregio Twente 'piketdiensten'. Artikel 3:13 wordt bij piketdiensten niet toegepast. In hoofdstuk 3a, paragraaf 4 (vergoeding piket en bereikbaarheid) en hoofdstuk 20 (vergoeding piketdienst beroepsbrandweer) staan de regels met betrekking tot piketdiensten.

Inconveniëntentoeelage

Artikel 3:14

Het dagelijks bestuur kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoeelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

Garantietoeelage

Artikel 3:15

Het dagelijks bestuur kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoeelage toekennen.

Afbouwtoelage

Artikel 3:16

- 1 De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntentoeelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien:
 - hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
 - met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.
- 2 Het eerste lid is niet van toepassing:
 - op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9d of 9e) van toepassing is, of
 - indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.
- 3 De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.
- 4 Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
- 5 Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

- > De uitwerking van deze bepaling ten aanzien van brandweerpersoneel staat in artikel 3a:10.

§ 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

Artikel 3:17

- 1 De ambtenaar die door het dagelijks bestuur is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet, EHBO-er, of als lid van een anti-agressie- of interventieteam, ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht.
- 2 De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

Overwerkvergoeding

Artikel 3:18

- 1 De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.
- 2 De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - a verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
 - b het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
 - 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
 - 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
 - 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
 - 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
 - 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
 - 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.
- 3 Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
- 4 Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, vermeerderd met een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.
- 5 De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.
- 6 De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.
 - > De toepasselijkheid van deze bepaling op brandweerpersoneel staat in artikel 3a:6.
 - > In hoofdstuk 3a, paragraaf 4 (vergoeding piket en bereikbaarheid) staan specifieke regels met betrekking tot overwerk tijdens piketdiensten en overwerk door medewerkers die een vrije instroomfunctie vervullen in de crisisorganisatie.

Eindejaarsuitkering

Artikel 3:18a

- 1 De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6,0 % van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige functie minimaal € 1.750,-. Bij een deeltijd functie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.
- 2 De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
- 3 Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de

eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.

Ambtsjubileum

Artikel 3:19

- 1 Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
- 2 Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage berekend over deze maand en de in deze maand toegekende salaristoelagen. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen.
- 3 Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 of 8:4 CAR: en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.
 - > Voor de ambtenaar die op 31 december 2016 in dienst is van Veiligheidsregio Twente geldt tot en met 2021 overgangsrecht met betrekking tot de ambtsjubileumgratificatie. Zie daarvoor artikel 3:27, punt 12 en artikel 3a:11.

Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Artikel 3:20

Het dagelijks bestuur kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

- > De uitwerking van deze bepaling staat in hoofdstuk 27 (uitvoeringsregeling toekenning gratificaties).

Reis- en verblijfkostenvergoeding

Artikel 3:21

Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

- > De uitwerking van deze bepaling staat in hoofdstuk 22 (vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten dienstreizen).

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Artikel 3:22

Het dagelijks bestuur kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

- > De uitwerking van deze bepaling staat in hoofdstuk 18 (verplaatsingskosten verhuisplichtige ambtenaren) en in hoofdstuk 45 (compensatieregeling reiskosten woon-werkverkeer wijziging plaats van tewerkstelling).

Overlijdensuitkering

Artikel 3:23

- 1 Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.
- 2 Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen – een overlijdensuitkering, die bestaat uit: driemaal het laatst genoten salaris vermeerderd met de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen;

- 3 Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voorgaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst

Artikel 3:24

- 1 Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.
- 2 De uitkering bedraagt één jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
- 3 Indien het dagelijks bestuur een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het dagelijks bestuur zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.
- 4 Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

[wordt gewijzigd onder M]

Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

[wordt gewijzigd onder N]

§ 5 Individueel Keuzebudget (gereserveerd)

§ 6 Overgangsrecht

Overgangsrecht hoofdstuk 3 met toelichting per 1 januari 2017

Artikel 3:27

- 1 Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2016 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.

Toelichting:

1a Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen.

Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.

Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2017 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. 'Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend' geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2017 van toepassing blijven.

1b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum.

Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.

Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toe-

lage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.

2. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2016 en die zijn opgenomen in de lokale salaris en de toegekende salaristoelage(n)sverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2017 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.

Toelichting:

Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.

3. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale salaris en de toegekende salaristoelage(n)sverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2017 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het referentiejaar 2015 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:

- a hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
- b hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.
Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.

Toelichting:

Werkgevers waarbij tot 1 januari 2017 de grondslag van de vakantietoelage meer beloningselementen (inclusief emolumenten) omvat dan het salaris en de toegekende salaristoelage(n), moeten bij het vaststellen van de TOR rekening houden met het volgende. Als het daarbij gaat om beloningselementen, die met de introductie van hoofdstuk 3 komen te vervallen of die worden verlaagd, dienen de betreffende bedragen bij wijze van nadeelcompensatie vóór opname in de TOR met 8% te worden verhoogd.

In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 januari 2017 te compenseren met een TOR. Behoudens afkoop of vermindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan.

De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een extra eindejaarsuitkering of een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale salaris en de toegekende salaristoelage(n)sverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2015 als referentiejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2015 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2015 geldende (lokale) regels.

De in 2015 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2015. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.

Geen roosters

Als de werkgever over 2015 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van een referentiejaar geen zin. Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2017, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2017 wordt voor bepaling van de

TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2015 en die in 2017. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de ORT hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.

Overwerk

Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2016. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in refertejahr 2015), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is. 5. Als 2015 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief refertetijdvak vastgesteld.

Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referteperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2015 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht.

De term 'ander representatief refertetijdvak' mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalendertijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan.

Met 'onderling overleg' wordt bedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2015 te reproduceren.

4. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.

Toelichting:

De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen ORT van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 + (-Euro 200) = Euro 100-.

De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaris-toelage en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levensloopbijdrage.

5. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.

Toelichting:

Met deze afspraak wordt bedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere ORT. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.

6. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.

Toelichting:

De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijkse uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 11) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.

7. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.

Toelichting:

Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.

8. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
9. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.

Toelichting:

Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.

10. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31 december 2016 heeft geen effect.

Toelichting:

De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.

11. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.

Toelichting: *Zie punt 6.*

12. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2016 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2021) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2016 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

Toelichting:

De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2021 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.

> Voor Veiligheidsregio Twente is dit neergelegd in artikel 3a:11.

B

Het huidige hoofdstuk 3a te vervangen door het nieuw navolgende hoofdstuk 3a.:

3a Beloningsbeleid en brandweer specifieke vergoedingen, toelagen en uitkeringen

§ 1 Beloningsbeleid

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, sub a van de CAR/UWO.

Functiewaardering

Artikel 3a:1

- 1 Het functiewaarderingsstelsel als bedoeld in artikel 3:1 dat gehanteerd wordt is het ODRP functiewaarderingsstelsel (OFS), waarvan de procedureregeling is opgenomen in hoofdstuk 24.
- 2 De ambtenaar van wie de functie als gevolg van de functiewaardering in een lagere functieschaal wordt ingedeeld, behoudt zijn inschaling. Als de ambtenaar nog niet is ingeschaald in de oude functieschaal, behoudt hij het vooruitzicht daarop.
- 3 De ambtenaar van wie de functie als gevolg van de functiewaardering als bedoeld in hoofdstuk 24 in een hogere functieschaal wordt ingedeeld, wordt:
 - a horizontaal ingeschaald in de hogere functieschaal, als de ambtenaar daarvoor in zijn functieschaal was ingeschaald;
 - b horizontaal ingeschaald in de nieuwe aanloopschaal, als de ambtenaar daarvoor in de aanloopschaal was ingeschaald.

De horizontale inschaling geschiedt in hetzelfde salarisbedrag of, als dat bedrag in de nieuwe salarisschaal niet voorkomt, in het eerst hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal.

Jaarlijkse vaststelling salaris

Artikel 3a: 2

- 1 In beginsel eenmaal per jaar, neemt het dagelijks bestuur een besluit met betrekking tot de hoogte van het salaris van de ambtenaar per 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar (de periodiekdatum). Dit besluit is gebaseerd op beoordeling van de ambtenaar van het afgelopen jaar op grond van de Regeling Gesprekscyclus met toepassing van het tweede lid. Deze beoordeling vindt elk jaar plaats. Als in enig jaar door toedoen van de leidinggevende geen beoordeling heeft plaatsgevonden, vindt er vanaf de eerstvolgende periodiekdatum niettemin een periodieke verhoging van het salaris van de ambtenaar plaats als bedoeld in het tweede lid, sub b. Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in hoofdstuk 7 is niet van invloed op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen.
- 2
 - a Bij de eindoordeelen "onvoldoende" en "matig" wordt geen periodiek toegekend.
 - b Het eindoordeel "goed" leidt tot verhoging van het salaris met één periodiek, zolang het numerieke maximum van de schaal nog niet is bereikt.
 - c Het eindoordeel "zeer goed" of "uitmuntend" leidt in ieder geval tot verhoging van het salaris met één periodiek, zolang het numerieke maximum van de voor de functie geldende schaal nog niet is bereikt. Als de grondslag van het eindoordeel ligt in de ontwikkeling op inhoud van en competenties behorende bij de functie, kan daarnaast een bijzondere beloning in de vorm van één of twee extra periodieken worden toegekend indien daardoor het numerieke maximum van de voor de functie geldende schaal niet wordt overschreden.
 - d Met inachtneming van het gestelde onder c kan, indien het numerieke maximum van de schaal is bereikt, het eindoordeel "zeer goed" of "uitmuntend" leiden tot een prestatieperiodiek P1 of P2, wanneer de grondslag van het eindoordeel is gelegen in naar het oordeel van de leidinggevende en de kolomdirecteur zichtbare meerwaarde in de doelen van het betreffende organisatieonderdeel.
 - e De prestatieperiodieken P3 en P4 van de schaal worden slechts toegekend wanneer aan de beoordeling het eindoordeel "zeer goed" of "uitmuntend" is verbonden én uit de beoordeling blijkt, dat de ambtenaar een voorbeeldfunctie vervult in de kerncompetenties van de organisatie. Deze periodieken worden voor de duur van maximaal een jaar toegekend. Herhaalde toekenning van genoemde periodieken is mogelijk, indien opnieuw is voldaan aan genoemde voorwaarden.

Promotie

Artikel 3a:3

- 1 Van promotie in de zin van artikel 3:6 is sprake:
 - a als de ambtenaar die op basis van artikel 3:3, tweede lid in de aanloopschaal is ingeschaald, met toepassing van het volgende lid wordt ingeschaald in de functieschaal;
 - b als de ambtenaar wordt geplaatst in een functie met een hogere functieschaal;
- 2 De ambtenaar die met toepassing van artikel 3:3, tweede lid in de aanloopschaal is ingeschaald wordt ingedeeld in de functieschaal wanneer de medewerker bij de beoordeling als bedoeld in artikel 3a:2, eerste lid:

- a als eindoordeel "zeer goed" of "uitmuntend" heeft.
 - b als eindoordeel twee jaar achter elkaar een "goed" heeft.
- 3 Bij promotie wordt voor de ambtenaar het salaris in de (nieuwe) functieschaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die schaal, mits het verschil tussen dat bedrag en de periodiek in de oude schaal ten minste 75% bedraagt van de eerst hogere periodiek in de oude schaal. Als de ambtenaar in de maximum periodiek van de oude schaal was ingeschaald, moet het in de vorige volzin bedoelde verschil ten minste 75% bedragen van de eerst lagere periodiek in de oude schaal. In het geval met het eerst hogere bedrag in de (nieuwe) functieschaal niet aan dit 75%-criterium wordt voldaan, wordt voor de ambtenaar het salaris in de (nieuwe) functieschaal vastgesteld op het daarop volgende bedrag in die schaal.

Refertetijdvak bij ziekte

Artikel 3a: 4

- 1 Het refertetijdvak als bedoeld in artikel 7:8:1 dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve van de vaststelling van het bedrag van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) zoals bedoeld in hoofdstuk 7, bestaat uit de drie volle kalendermaanden, voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de functie wegens ziekte is ontstaan.
Dit betekent dat tot het bedrag aan salaris en toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in hoofdstuk 7 wordt gerekend het bedrag dat de ambtenaar over genoemde drie kalendermaanden gemiddeld per maand is toegekend aan die toelage of die beloning.
Voor zover de ambtenaar op even bedoelde datum minder dan drie kalendermaanden zijn functie heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.
- 2 Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de toelage beschikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 3:13 en de piketvergoeding als bedoeld in hoofdstuk 20 (brandweer) indien de ambtenaar die vergoeding gedurende ten minste 10 maanden heeft genoten.

Vergoeding collegiale ondersteuner

Artikel 3a:5

- 1 De ambtenaar die door het dagelijks bestuur is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als collegiale ondersteuner (CO-er), ontvangt een vergoeding indien de ambtenaar de hiermee verband houdende taken in voldoende omvang verricht.
- 2 De vergoeding bedraagt € 300,- per jaar.

§ 2 Brandweer specifieke toelagen, vergoedingen en uitkeringen

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, sub a van de CAR/UWO die een repressieve functie vervult bij de beroepsbrandweer of de functie van centralist bij de meldkamer.

Dat is de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:8 en artikel 21:1, eerste lid.

In deze paragraaf is toepassing gegeven aan de afwijkingsmogelijkheid als bedoeld in artikel 21:1, vijfde lid.

Onregelmatige dienst en overwerk

Artikel 3a: 6

- 1 In afwijking van artikel 21:1, tweede lid is artikel 3:11 inzake toelage onregelmatige dienst van toepassing op de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:8
- 2 In afwijking van artikel 21:1, tweede lid is artikel 3:18 inzake overwerkvergoeding van toepassing op de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:8. Daarnaast gelden in paragraaf 4 van dit hoofdstuk genoemde specifieke bepalingen betreffende overwerkvergoeding tijdens piketdienst.

Verschuivingsvergoeding

Artikel 3a:7

- 1 De ambtenaar als bedoeld in artikel 4:8 heeft recht op een vergoeding, als binnen 72 uur voor aanvang van de oorspronkelijk vastgestelde werktijd, de werktijden worden verschoven.

- 2 Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ingeval een verschuiving van de oorspronkelijke vastgestelde werktijd plaatsvindt zonder dat het dienstbelang dit vereist, gedurende de periode gelegen tussen een maand en 72 uur voor aanvang van de betreffende week dan wel de werktijd.
- 3 De hoogte van deze vergoeding bedraagt voor elk verschoven uur 25% van het uurloon.

Refertetijdvak bij zwangerschap

Artikel 3a:8

- 1 De ambtenaar die wegens zwangerschap niet ingezet wordt in de repressieve (brandweer)dienst en niet (volledig) deel kan nemen aan oefeningen, heeft gedurende deze periode aanspraak op doorbetaling van haar volledige salaris en salaristoelage(n).
- 2 Artikel 3a:4 is van overeenkomstige toepassing voor het bepalen van de hoogte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedurende de periode dat een ambtenaar:
 - wegens zwangerschap niet ingezet wordt in de repressieve brandweerdienst en niet (volledig) deel kan nemen aan oefeningen, zoals bedoeld in het eerste lid;
 - zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet zoals bedoeld in artikel 6:7.

Toelage herbezetting 24-uursdienst Enschede

Artikel 3a:9

- 1 De ambtenaar die werkzaam is in 24-uursdienst in Enschede ontvangt een vergoeding van € 15,- netto per maand ter compensatie van zijn (telefonische) bereikbaarheid voor oproepen tot herbezetting van de kazerne en het - wanneer dat mogelijk is - feitelijk gehoor geven aan een dergelijke oproep.
- 2 De ambtenaar die werkzaam is in 24-uursdienst in Enschede aan wie met toepassing van hoofdstuk 26 een mobiele telefoon ter beschikking is gesteld, komt niet in aanmerking voor de vergoeding als bedoeld in het eerste lid.

Toepassing afbouwtoelage artikel 3:16

Artikel 3a:10

- 1 Waar in artikel 3:16 wordt gesproken over 'toelage beschikbaarheidsdienst' dient voor de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:8 te worden gelezen 'vergoeding piketdienst beroepsbrandweer'.
- 2 In aanvulling op artikel 3:16, wordt aan de ambtenaar van de meldkamer van 55 jaar of ouder van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, vergoeding piketdienst beroepsbrandweer en/of de inconveniënttoelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, een blijvende toelage toegekend als de ambtenaar de toelage direct voorafgaand aan de verlaging of beëindiging gedurende ten minste vijf jaren zonder onderbreking van meer dan twee maanden heeft genoten. Voor de hoogte van de blijvende toelage is artikel 3:16, vierde lid naar analogie van toepassing.

§ 3 Overgangsrecht hoofdstuk 3

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, sub a van de CAR/UWO.

Ambtsjubileumgratificatie tot en met 2021

Artikel 3a:11

In afwijking van artikel 3:19 en met toepassing van artikel 3:27, punt 12 blijft de op 31 december 2016 bij Veiligheidsregio Twente geldende regeling voor de ambtsjubileumgratificatie van toepassing op de ambtenaar die op 31 december 2016 in dienst is en voor 2022 aan de voorwaarden uit die oude regeling voldoet.

De voorwaarden zijn de volgende.

- a Aan de ambtenaar die gedurende 12,5 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met 25% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en van de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.
- b Aan de ambtenaar die gedurende 25 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en van de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.

- c Aan de ambtenaar die gedurende 40 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met 100% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en van de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.
- d Aan de ambtenaar, die wordt ontslagen:
 - op grond van artikel 8:3;
 - op grond van artikel 8:4 bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
 - op grond van artikel 8:11 indien en voor zover het een volledig ontslag betreft; en die indien het ontslag niet had plaatsgevonden het voor een gratificatie vereiste aantal dienstjaren binnen vijf jaren na de ontslagdatum had kunnen vervullen, wordt een proportionele gratificatie toegekend.

Deze proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de gratificatie in aanmerking te komen.

De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

- e Bij gedeeltelijk ontslag wordt de proportionele ambtsjubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend.

§ 4 Vergoeding piket en bereikbaarheid

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, sub a van de CAR/UWO.

Piketdienst beroepsbrandweer

Artikel 3a:12

- 1 Op de ambtenaar in de hierna te noemen piketfuncties is hoofdstuk 20, § 1 (vergoeding piketdienst) van toepassing:
 - a Manschap A
 - b Manschap B
 - c Bevelvoerder
 - d Officier van Dienst
 - e Hoofdofficier van Dienst
 - f Commandant van Dienst
 - g Adviseur Gevaarlijke Stoffen / meetplanleider
 - h Operationeel Voorlichter
 - i Medewerker Informatievoorziening
 - j Medewerker operationeel ICT-piket
- 2 Wanneer de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten werktijd werkzaamheden verricht, wordt de daaraan bestede tijd als overwerk vergoed overeenkomstig artikel 3:18, met dien verstande dat bij toepassing van artikel 3:18 onder uurloon wordt verstaan 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris per maand behorende bij de (repressieve) piketfunctie van de ambtenaar.
- 3 In afwijking van artikel 3:18, zesde lid hebben de in het tweede lid bedoelde ambtenaren van wie de piketfunctie is ingedeeld in schaal 11 wel aanspraak op een vergoeding voor overwerk wanneer zij tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten werktijd werkzaamheden verrichten.
- 4 Het tweede lid is niet van toepassing op de Commandant van Dienst en beperkt van toepassing op de Hoofdofficier van Dienst. De Hoofdofficier van Dienst krijgt voor het verrichten van werkzaamheden als gevolg van een oproep tijdens piketdienst uitsluitend een vergoeding bestaande uit verlof gelijk aan het volle uren van het overwerk als bedoeld in artikel 3:18, tweede lid, sub a. Dit verlof kan niet worden uitbetaald op grond van artikel 3:18, vierde lid. Dit verlof wordt ook niet aangevuld met een overwerktoeslag als bedoeld in artikel 3:18, tweede lid, sub b.
- 5 Voor de ambtenaar die op 31 december 2012 bij de gemeente Hengelo onder de voorschotsystematiek viel als bedoeld in artikel 2.6.13 van het Overgangsprotocol Regionalisering Brandweer Twente, is de garantie op deze systematiek vanaf 1 januari 2015 niet langer van toepassing. Indien vanaf 1 januari 2015 door deze ambtenaar tijdens piketdiensten buiten zijn werktijd werkzaamheden moeten worden verricht en de daaraan bestede tijd met toepassing van het derde lid als overwerk wordt vergoed, behoort deze vergoeding voor variabel overwerk tot het pensioengevend inkomen als bedoeld het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

- 6 In bijzondere gevallen kan het dagelijks bestuur een regeling treffen die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

Piketdienst multidisciplinaire crisisbeheersing

Artikel 3a:13

- 1 In afwijking van artikel 3:13 is op de ambtenaar in de hierna te noemen piketfuncties hoofdstuk 20, § 1 (vergoeding piketdienst) van toepassing:
 - a Officier van Dienst Bevolkingszorg
 - b Algemeen Commandant Bevolkingszorg
 - c Algemeen Commandant Communicatie
- 2 Wanneer de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten zijn werktijd werkzaamheden verricht, wordt de daaraan bestede tijd als overwerk vergoed met toepassing van artikel 3:18, met dien verstande dat bij toepassing van artikel 3:18 onder uurloon wordt verstaan 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris per maand behorende bij de (repressieve) piketfunctie van de ambtenaar.
- 3 In afwijking van artikel 3:18, zesde lid hebben de in het tweede lid bedoelde ambtenaren van wie de piketfunctie is ingedeeld in schaal 11 wel aanspraak op een vergoeding voor overwerk wanneer zij tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten werktijd werkzaamheden verrichten.

Piketdienst Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen (GHOR)

Artikel 3a:14

- 1 In afwijking van artikel 3:13 is op de ambtenaar in de hierna te noemen piketfuncties hoofdstuk 20, § 1 (vergoeding piketdienst) van toepassing:
 - a Hoofd Informatie Geneeskundige Zorg
 - b Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg
- 2 Wanneer de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten zijn werktijd werkzaamheden verricht, wordt de daaraan bestede tijd als overwerk vergoed met toepassing van artikel 3:18, met dien verstande dat bij toepassing van artikel 3:18 onder uurloon wordt verstaan 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris per maand behorende bij de (repressieve) piketfunctie van de ambtenaar.
- 3 In afwijking van artikel 3:18, zesde lid hebben de in het tweede lid bedoelde ambtenaren van wie de piketfunctie is ingedeeld in schaal 11 wel aanspraak op een vergoeding voor overwerk wanneer zij tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten werktijd werkzaamheden verrichten.

Vrije instroomfuncties

Artikel 3a:15

- 1 De ambtenaar van Veiligheidsregio Twente die, naast zijn reguliere functie, een vrije instroomfunctie in de crisisorganisatie vervult, ontvangt jaarlijks een vergoeding voor bereikbaarheid. De hoogte van die vergoeding is gelijk aan de vergoeding voor BHV, EHBO en interventieteam als bedoel in artikel 3:17.
- 2 Wanneer de ambtenaar in zijn vrije instroomfunctie als gevolg van een oproep buiten zijn werktijd werkzaamheden verricht, wordt de daaraan bestede tijd als overwerk vergoed met toepassing van artikel 3:18, met dien verstande dat bij toepassing van artikel 3:18 onder uurloon wordt verstaan 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris per maand behorende bij de vrije instroomfunctie van de ambtenaar.

Overwerkvergoeding in plaats van buitendagvenstertoelage

Artikel 3a:16

Voor de ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden als bedoeld in hoofdstuk 4, paragraaf 1, komt de overwerkvergoeding als bedoeld in de artikelen 3a:12, 3a:13, 3a:14 en 3a:15 in de plaats van de buitendagvenstertoelage uit artikel 3:12, met dien verstande dat alleen sprake is van overwerk wanneer de ambtenaar als gevolg van een oproep werkzaamheden verricht:

- a. op werkdagen voor 8:00 uur 's ochtends en na 18:00 uur 's avonds;
- b. op dagen waarop de ambtenaar niet werkzaam is, waaronder zaterdagen, zon- en feestdagen

C

Artikel 32:9 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 32:9.

Artikel 32:9

- 1 Aan de externe piketmedewerker die een piketfunctie vervult als bedoeld in artikel 3a:12, eerste lid van de AVT wordt een vergoeding toegekend:
 - a voor de beschikbaarheidsuren op basis van Hoofdstuk 20 van de AVT 'Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer';
 - b voor de uren feitelijke inzet 100% van het uurloon op basis van de schaal genoemd in de aanstelling.
- 2 Aan de externe piketmedewerker die een piketfunctie vervult als bedoeld in artikel 3a:13, eerste lid van de AVT wordt een vergoeding toegekend:
 - a voor de beschikbaarheidsuren op basis van Hoofdstuk 20 van de AVT 'Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer';
 - b voor de uren feitelijke inzet 100% van het uurloon op basis van de schaal genoemd in de aanstelling.
- 3 Aan de externe piketmedewerker die een piketfunctie vervult als bedoeld in artikel 3a:14, eerste lid van de AVT wordt een vergoeding toegekend:
 - a voor de beschikbaarheidsuren op basis van Hoofdstuk 20 van de AVT 'Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer';
 - b voor de uren feitelijke inzet 100% van het uurloon op basis van de schaal genoemd in de aanstelling.
- 4 De externe piketmedewerker wordt separaat in kennis gesteld van de regels met betrekking tot de wijze van declareren.

D

Artikel 3:25, lid 1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 3:25, lid 1.

Artikel 3:25

[wordt gewijzigd onder M]

E

Artikel 18:1:5, lid 1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 18:1:5, lid 1.

Artikel 18:1:5

- 1 De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
 - a een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
 - b een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 312,49 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
 - c een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 6.249,44.

F

Artikel 18:1:7, de leden 2, 3 en 4 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 18:1:7, leden 2, 3 en 4.

Artikel 18:1:7

- 2 De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.996 per jaar
- 3 De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen

gebruik maakt en in de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 104,44 op jaarbasis.

- 4 De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, indien het dagelijks bestuur de plaats van tewerkstelling die niet door openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,17 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.

G

Artikel 9b:22a lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 9b:22a lid 2.

Artikel 9b:22a

- 2 De leeftijdsafhankelijke factor bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,282	33	0,440	48	0,686
19	0,291	34	0,453	49	0,706
20	0,300	35	0,467	50	0,727
21	0,309	36	0,481	51	0,749
22	0,318	37	0,495	52	0,772
23	0,327	38	0,510	53	0,795
24	0,337	39	0,526	54	0,819
25	0,347	40	0,541	55	0,843
26	0,358	41	0,558	56	0,869
27	0,369	42	0,574	57	0,895
28	0,380	43	0,591	58	0,922
29	0,391	44	0,609	59	0,949
30	0,403	45	0,627	60	0,978
31	0,415	46	0,646	61	1,007
32	0,427	47	0,666	62	1,037

H

Artikel 9b:45a lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 9b:45a lid 2.

Artikel 9b:45a

- 2 De leeftijdsafhankelijke bijdrage bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,282	33	0,440	48	0,686
19	0,291	34	0,453	49	0,706
20	0,300	35	0,467	50	0,727
21	0,309	36	0,481	51	0,749
22	0,318	37	0,495	52	0,772
23	0,327	38	0,510	53	0,795
24	0,337	39	0,526	54	0,819
25	0,347	40	0,541	55	0,843
26	0,358	41	0,558	56	0,869
27	0,369	42	0,574	57	0,895
28	0,380	43	0,591	58	0,922
29	0,391	44	0,609	59	0,949
30	0,403	45	0,627	60	0,978
31	0,415	46	0,646	61	1,007
32	0,427	47	0,666	62	1,037

I

Artikel 1:1 lid 1 sub rr van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 1:1 lid 1 sub rr.

Artikel 1:1

1 Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- rr Salaristoelagen: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functi-
oneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendag-
venstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeids-
markttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toege-
kend. Deze werden tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging gerekend. Voor de medewerker in
dienst vóór 1 januari 2016, geldt de Toelage Overgangsrecht (TOR) op grond van hoofdstuk
3, paragraaf 6, ook als een salaristoelage.

J

Artikel 1:2, lid 1 sub c van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 1:2.

Artikel 1:2

- 1 Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar
beschouwd:
 - c de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand als zodanig;

K

Artikel 2:7, lid 1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 2:7, lid 1

Artikel 2:7

- 1 Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of
met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te
verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledig
dienstverband, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

L

Artikel 3:3, lid 1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 3:3, lid 1.

Artikel 3:3

- 1 Het dagelijks bestuur stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal
zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en be-
kwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.

M

Artikel 3:25 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navol-
gende nieuwe artikel 3:25.

Artikel 3:25

- 1 De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar
NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tegemoet-
koming in zijn kosten van de zorgverzekering.
- 2 De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering wordt eenmaal per kalenderjaar in de
maand december uitbetaald.
- 3 Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid
recht op een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.

N

Artikel 3:26 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 3:26.

Artikel 3:26

- 1 De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is € 168,- per jaar.
- 2 De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is € 296,- per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
- 3 De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.

O

Wijzigt de toelichting.

P

Artikel 4:4, lid 4 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 4:4 , lid 4

Artikel 4:4

- 4 Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:
 - a De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.
 - b De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op een toelage onregelmatige dienst wordt ontweken

Q

Artikel 6:2, lid 1 en 2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 6:2 , lid 1 en 2.

Artikel 6:2

- 1 De vakantie van de ambtenaar met een volledig dienstverband bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.
- 2 Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledig dienstverband - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

R

Artikel 6:4:2 lid 3 en lid 5 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 6:4:2 lid 3 en lid 5.

Artikel 6:4:2

- 3 Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het dagelijks bestuur aan de ambtenaar met een volledig dienstverband buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend :
 - a om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen
 - om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
 - als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;

- als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur
 - b voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.
- 5 Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledig dienstverband niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:
- a lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
 - b lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr. 3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.
Het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur, wordt het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, naar evenredigheid verminderd.

S

Artikel 6:4:3, lid 1 en 2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 6:4:3., lid 1 en 2.

Artikel 6:4:3

- 1 De ambtenaar met een volledig dienstverband kan voor maximaal 72 uur in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden aanspraak maken op het kortdurend zorgverlof op grond van de Wazo.
- 2 Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.

T

Artikel 6:5:2 lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 6:5:2 lid 2.

Artikel 6:5:2

- 2 De bepalingen uit artikel 6:5:4 en 6:5:7 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

U

Artikel 6:10 lid 3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 6:10 lid 3.

Artikel 6:10

- 3 Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 3:26.

V

Artikel 6:11 lid 1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 6:11 lid 1.

Artikel 6:11

- 1 Het verlof van de ambtenaar die voor een deel van zijn dienstverband onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.

W

Artikel 6a:10 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende Nieuwe artikel 6a:10.

Artikel 6a:10

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op ambtenaren bedoeld in hoofdstuk 9b, met uitzondering van de ambtenaar op wie paragraaf 5 van hoofdstuk 9b van toepassing is.

X

Artikel 7:1 lid 1 sub b van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 7:1 lid 1 sub b.

Artikel 7:1

1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- b werkzaamheden in het kader van de re-integratie: loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;

Y

Artikel 7:8:1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 7:8:1.

Artikel 7:8:1

Het referetijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toegekende salaristoelage(n) ten behoeve van de vaststelling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens ziekte, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

Z

Artikel 7:20 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 7:20.

Artikel 7:20

Indien de ambtenaar ter zake van het dienstverband waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft.

AA

Artikel 7:21, lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 7:21, lid 2

Artikel 7:21

- 2 Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstverbanden, wordt die uitkering naar rato van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de functie op grond waarvan de betaling wordt gedaan.

AB

Artikel 7:27 lid 3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 7:27 lid 3.

Artikel 7:27

- 3 Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit het dienstverband waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.

AC

Artikel 8:2a lid 1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 8:2a. lid 1.

Artikel 8:2a

- 1 De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van Veiligheidsregio Twente, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2 lid 2 wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.

AD

Artikel 8:7 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 8:7.

Artikel 8:7

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

- sub a verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
- sub b aangaan van een graad van zwagerschap die de aanstelling in de functie zou uitsluiten;
- sub c staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- sub d toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- sub e onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
- sub f het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.

AE

Artikel 8:15:3 lid 1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 8:15:3 lid 1.

Artikel 8:15:3

- 1 Ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de functie, laatstelijk door de ambtenaar vervuld.

AF

Artikel 17:3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling te laten vervallen.

Artikel 17:3

(vervallen)

AG

Artikel 18:1:5 lid 3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te laten vervangen door het navolgende nieuwe artikel 18:1:5 lid 3.

Artikel 18:1:5

- 3 Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten, geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide betrokkenen een deeltijddienstverband hebben en niet tevens een deeltijddienstverband bij een andere werkgever die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijddienstverband. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.

AH

De hoofdstukaanduiding van hoofdstuk 20 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te laten vervangen door de navolgende nieuwe hoofdstukaanduiding.

20 Aanvullende regelingen voor brandweerpersoneel

AI

Artikel 20:1:2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 20:1:2.

Artikel 20:1:2

Deze vergoeding bestaat uit verlof, dat door de commandant wordt verleend zo spoedig mogelijk - in de regel binnen zes kalenderweken - na het tijdvak waarin de ambtenaar zich ter beschikking moest houden.

Het verlof bedraagt 16% van het aantal uren, waarin hij zich ter beschikking moest houden, voor zover deze vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd en iedere andere dag, die daarboven door het dagelijks bestuur wordt aangewezen en 10% van het aantal uren waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen.

AJ

Artikel 20:1:3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 20:1:3.

Artikel 20:1:3

Indien naar het oordeel van de commandant het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt een vergoeding in geld gegeven. De vergoeding bedraagt 16% van het uurloon, dat is 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledige betrekking herberekende - salaris per maand behorende bij de repressieve functie voor elk uur, waarin de ambtenaar zich ter beschikking moet houden, voor zover deze uren vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd en iedere andere dag die daarboven door het dagelijks bestuur wordt aangewezen en 10% van dat salarisgedeelte voor elk uur, waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen. De uitbetaling heeft zo spoedig mogelijk plaats.

AK

Artikel 50:2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 50:2.

Artikel 50:2

- 1 Naast deze regeling (AVT) is het in verband met de regionalisering van Brandweer Twente per 1 januari 2013 vastgestelde overgangsprotocol van toepassing op de in bijlage 1 van dat protocol genoemde ambtenaren. Afhankelijk van de inhoud van de bepalingen van het Overgangsprotocol Regionalisering Brandweer Twente, gelden die bepalingen in de plaats van of in aanvulling op de bepalingen uit deze regeling (AVT).
- 2 Per 1 januari 2018 treedt voor het Overgangsprotocol Regionalisering Brandweer Twente in de plaats het Protocol Garanties Regionalisering Brandweer Twente. Daarin zijn de op dat moment nog relevante garanties uit het voornoemde overgangsprotocol opgenomen. Het Protocol Garanties Regionalisering Brandweer Twente is overeengekomen in het Georganiseerd Overleg van 28 juni 2017 en vastgesteld door het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Twente in zijn vergadering van 27 september 2017.

AL

Artikel II

Deze wijziging treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2017.

Vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 28 september 2017

De secretaris,
De voorzitter,

Toelichting Hoofdstuk 3

1a Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen.

Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegeënenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.

Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2017 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. 'Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend' geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2017 van toepassing blijven.

1b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum.

Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.

Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.

2. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2016 en die zijn opgenomen in de lokale salaris en de toegekende salaristoelage(n)sverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2017 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.

Toelichting:

Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.

3. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale salaris en de toegekende salaristoelage(n)sverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2017 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het referentiejaar 2015 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:
 - a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
 - b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.
Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.

Toelichting:

Werkgevers waarbij tot 1 januari 2017 de grondslag van de vakantietoelage meer beloningselementen (inclusief emolumenten) omvat dan het salaris en de toegekende salaristoelage(n), moeten bij het vaststellen van de TOR rekening houden met het volgende. Als het daarbij gaat om beloningselementen, die met de introductie van hoofdstuk 3 komen te vervallen of die worden verlaagd, dienen de betreffende bedragen bij wijze van nadeelcompensatie vóór opname in de TOR met 8% te worden verhoogd. In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor

1 januari 2017 te compenseren met een TOR. Behoudens afkoop of vermindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan. De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een extra eindejaarsuitkering of een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale salaris en de toegekende salaristoelage(n)sverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2015 als referentiejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2015 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2015 geldende (lokale) regels. De in 2015 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2015. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.

Geen roosters

Als de werkgever over 2015 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van een referentiejaar geen zin. Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2017, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2017 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2015 en die in 2017. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de ORT hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.

Overwerk

Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2016. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in referentiejaar 2015), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is. 5. Als 2015 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief referentietijdvak vastgesteld. Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referentieperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2015 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht. De term 'ander representatief referentietijdvak' mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalendertijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan. Met 'onderling overleg' wordt bedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2015 te reproduceren.

4. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.

Toelichting:

De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen ORT van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 + (-Euro 200) = Euro 100-.

De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaris-toelage en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levensloopbijdrage.

5. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.

Toelichting:

Met deze afspraak wordt bedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere ORT. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.

6. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.

Toelichting:

De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijkse uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.

7. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.

Toelichting:

Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.

8. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.

9. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.

Toelichting:

Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.

10. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31 december 2016 heeft geen effect.

Toelichting:

De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.

11. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.

Toelichting: Zie punt 6.

12. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2016 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2021) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2016 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

Toelichting:

De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2021 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.

NB: voor Veiligheidsregio Twente is dit neergelegd in artikel 3a:11.

Wijzigingen Integrale Toelichting CAR-UWO

Tegemoetkoming ziektekosten

Artikel 7:24

De VNG heeft een contract met CZ, IZA en Menzis voor de periode van 1 januari 2017 tot 1 januari 2022, dat optioneel één keer met één jaar verlengd kan worden. Het contract is een exclusief collectief zorgverzekeringscontract voor gemeentebambtenaren, postactieven en inactieven. De definitie van postactieven en inactieven staat in artikel 7:1, eerste lid.

Wijzigingen Int egrale Toelichting CAR-UWO n.a.v. LOGA-brief 10 maart 2017

Artikel 9b:22a lid 2 De leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de actuariële tarieven die ABP hanteert. In de tabel zijn meerdere leeftijdsafhankelijke factoren genoemd. Welke factor gebruikt moet worden is afhankelijk van de leeftijd die de ambtenaar heeft op het moment dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen doet. In principe is dat op de leeftijd van 53 jaar, maar er zijn uitzonderingen denkbaar dat de storting op een andere leeftijd geschiedt. Voor meer informatie over de diverse uitzonderingen zie ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht: inkoop pensioen). Voorbeeld: Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 7.950 gestort worden ($€ 10.000 \times 0,795$). Als er op een later moment dan op 53-jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.'

Als ABP de actuariële tarieven wijzigt, wijzigen LOGA-partijen ook de leeftijdsafhankelijke factor.

Artikel 9b:45a lid 2 Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

De leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de actuariële tarieven die ABP hanteert. In de tabel zijn meerdere leeftijdsafhankelijke factoren genoemd. Welke factor gebruikt moet worden is afhankelijk van de leeftijd die de ambtenaar heeft op het moment dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen doet. In principe is dat op de leeftijd van 53 jaar, maar er zijn uitzonderingen denkbaar dat de storting op een andere leeftijd geschiedt. Voor meer informatie over de diverse uitzonderingen zie ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht: inkoop pensioen).

Voorbeeld: Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 7.950 gestort worden ($€ 10.000 \times 0,795$). Als er op een later moment dan op 53-jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.'

Als ABP de actuariële tarieven wijzigt, wijzigen LOGA-partijen ook de leeftijdsafhankelijke factor.