

Besluit van het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Twente houdende regels omtrent arbeidsvoorwaarden Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Twente

Besluit:

Vast te stellen de navolgende Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente.

1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 1:1

1 Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a ambtenaar: hij die door of vanwege Veiligheidsregio Twente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;

b functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;

c pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;

d pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;

e arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;

f arbeidsduur per dag: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;

g formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de aanstelling;

h feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;

i (vervallen)

j arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;

k dienstverband: een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst;

l overwerk: werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;

m werkdag: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;

n werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;

o uurloon: 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris van de ambtenaar per maand;

p Zvw: de Zorgverzekeringswet;

q CAR: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor Veiligheidsregio Twente;

r UWV: Uitwerkingsovereenkomst;

s (vervallen)

t (vervallen)

u LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;

v WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;

w arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;

x WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;

y WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

z IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;

aa IVA-uitkering: de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;

bb WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;

cc WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;

dd WAJONG: Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor Jong gehandicapten;

ee WAZ: Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen;

ff Wazo: Wet arbeid en zorg;

gg SUWI: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;

hh uitvoeringsinstelling: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;

ii pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;

jj WPA: de Wet privatisering ABP.

kk (vervallen)

ll (vervallen)

mm volledig dienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1816,43 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt. Bij een deeltijd dienstverband bedraagt de arbeidsduur minder dan 1816,34 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week.

nn ZW: de Ziektewet

oo ZW-uitkering: ziekengeld of uitkering krachtens de ZW.

pp UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.

qq Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.

rr Salaristoelagen: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functionerings-toelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconvenientietoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend. 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.

ss Functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;

tt Periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal

uu Salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk.

vv Achterblijvende partner: weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar.

ww vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), hetgeen met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het Individueel Keuze Budget vormt.

2 Tot de openbare dienst van Veiligheidsregio Twente behoren alle kolommen door Veiligheidsregio Twente beheerd.

Geen ambtenaar

Artikel 1:2

1 Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar beschouwd:

a het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs;

b het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, indien zij belanghebbenden zijn in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;

c de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand als zodanig;

d de onbezoldigd gemeenteambtenaar als genoemd in artikel 231, tweede lid, onderdeel b, c, d en e van de Gemeentewet;

e de directeur van de RDW Dienst Wegverkeer die tevens is benoemd tot onbezoldigd ambtenaar der gemeentelijke belastingen;

f de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;

g de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid;

h hij die een indicatie heeft voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van Veiligheidsregio Twente, met uitzondering van de geïndiceerde die werkzaam is bij Veiligheidsregio Twente in het kader van begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening;

i de ambtenaar als bedoeld in artikel 1.1, onder "medewerker", van de sector-cao Ambulancezorg.

2 Voor toepassing van onderdeel f of g van het eerste lid is, afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad, overeenstemming vereist in het georganiseerd overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.

3 Op de ambtenaar die aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer is alleen hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van toepassing.

Stageplaats

Artikel 1:2a

1 Het dagelijks bestuur kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.

2 Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.

3 De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.

4 De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het dagelijks bestuur zorgt voor adequate begeleiding.

5 Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.

6 De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Werkervaringsplaats

Artikel 1:2b

1 Het dagelijks bestuur kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.

2 Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.

3 De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.

4 De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het dagelijks bestuur zorgt voor adequate begeleiding.

5 Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.

6 De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Aanstellingen op grond van de banenafpraak

Artikel 1:2c

1 In afwijking van artikel 3:1 kan het dagelijks bestuur voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en onvoldoende arbeidsvermogen heeft om een reguliere functie te bekleden, een samenstel van taken vaststellen.

2 Het dagelijks bestuur kan voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, in afwijking van artikel 3:3, een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A.

3 Het dagelijks bestuur kan voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden of niet in aanmerking komt voor loondispensatie, op grond van artikel 3:3 een salaris vaststellen aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa.

4 Indien loondispensatie wordt toegekend, kan het dagelijks bestuur het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde conform de loondispensatie verminderen. Het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar vermeerderd met de Wajong-aanvullingsuitkering is gelijk aan het wettelijk minimumloon.

5 Indien loonkostensubsidie wordt toegekend, kan het dagelijks bestuur het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde niet verminderen. Het salaris van de ambtenaar is gelijk aan het wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie vergoedt aan het dagelijks bestuur het verschil tussen het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar en het wettelijk minimumloon.

6 Voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt, gelden niet de in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c genoemde minimumbedragen.

7 Voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden, gelden als minimumbedragen de bedragen genoemd in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

Artikel 1:2:1

1 Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:11, 3:13, 3:25, 3:26 en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.

2 Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a en 17 niet van toepassing.

3 Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekraacht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.

4 Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d en 11a niet van toepassing.

5 De ambtenaar, bedoeld in de leden 2, 3 of 4 van dit artikel, heeft recht op:

a 8% vakantietoelage, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 146,65 bij een volledig dienstverband, en

b 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, voor de ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 33,33 bij een volledig dienstverband, en

c 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris.

Artikel 1:2:2 (vervallen)

Artikel 1:2:3 (vervallen)

Toepassing

Artikel 1:3

1 De bepalingen van deze regeling vinden ten aanzien van ambtenaren, omtrent wier rechtstoestand bij of krachtens de wet regelen zijn gesteld, slechts toepassing, voor zover bij of krachtens de wet die rechtstoestand niet is geregeld.

2 Bij besluit door het dagelijks bestuur kan de toepasselijkheid van deze regeling of van delen daarvan op ambtenaren of groepen ambtenaren om bijzondere redenen worden uitgesloten. Het voornemen een besluit te nemen, bedoeld in de eerste volzin, wordt - met redenen omkleed - gemeld bij het secre-

tariaat van het LOGA. Deze melding kan voor LOGA-partijen aanleiding zijn te besluiten tot een verdere handelwijze.

Voorschriften en instructies

Artikel 1:4:1

Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan het dagelijks bestuur, indien zulks naar hun oordeel nodig of wenselijk is:

a bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functioneren van de dienst;

b instructies vaststellen ten aanzien van functies en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

Uitreiking van CAR en UWO

Artikel 1:4:2

1 Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.

2 Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in het vorige lid bedoelde stukken:

a de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het dagelijks bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;

b de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van Veiligheidsregio Twente ambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;

c de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;

d ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het dagelijks bestuur in aanmerking komt.

Artikel 1:4:3

1 Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.

2 Wanneer de ambtenaar niet schriftelijk vastgestelde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

Voordragen van belangen

Artikel 1:4:4

De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij de kolomdirecteur en bij het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan voor te dragen.

Artikel 1:5

Bij de berekening van uren onder meer bij het bepalen van de omvang van de functie, worden deze tot op twee decimalen afgerond. Om tot een decimaal te komen, wordt de gangbare afbreekregel gehanteerd.

Vrijstelling

Artikel 1:6

1 In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstelling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in de hoofdstukken 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf.

Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van even genoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.

2 De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op ambtenaren in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdsperiode tevoren kunnen worden vastgesteld en de betrokken ambtenaar in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.

2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Aanstelling; het dagelijks bestuur

Artikel 2:1

Tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door het dagelijks bestuur.

Aanstelling in algemene dienst

Artikel 2:1A

1 De aanstelling geschiedt in algemene dienst van Veiligheidsregio Twente.

2 Het dagelijks bestuur stelt in een lokale regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.

3 De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van Veiligheidsregio Twente is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van Veiligheidsregio Twente.

Artikel 2:1B

1 De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.

2 Indien het dagelijks bestuur dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:
a tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;

b tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;

c beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden. Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.

3 Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan door tussenkomst van de kolomdirecteur terstond kennis aan het dagelijks bestuur, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

Onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Artikel 2:2

1 Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.

2 Het dagelijks bestuur treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.

3 Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld dat betrokkene een recente verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens overlegt.

4 Bij een functiewijziging, tewerkstelling of overplaatsing kan als vereiste worden gesteld dat de ambtenaar een recente verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in lid 3 overlegt.

5 De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.

Aanstelling; geneeskundig onderzoek

Artikel 2:3

1 Onverminderd artikel 2:2, kan het dagelijks bestuur bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen functie, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door het dagelijks bestuur.

2 De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van Veiligheidsregio Twente.

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

1 De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.

2 Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.

3 Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.

4 Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

5 Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:

a de aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;

b meer dan zes aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.

6 Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegeven na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Bericht van aanstelling

Artikel 2:4:1

1 De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos het bericht van aanstelling. Dit bericht vermeldt:

a de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635);

- b de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar;
 - c de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
 - i in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - ii in een aanstelling bij wijze van proef;
 - iii voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
 - iv hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
 - v als vakantiekraacht;
 - vi voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
 - vii als werkzoekende in tijdelijke dienst;
- 2 Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.
- 3 De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

Vacatures

Artikel 2:4:2

1 De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van Veiligheidsregio Twente, tenzij naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan het dienstbelang zich daartegen verzet.

2 Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10 a en 10d genieten ten laste van Veiligheidsregio Twente.

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:5

1 Door het dagelijks bestuur kan met een persoon slechts een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.

2 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.

3 Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toepassing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

Artikel 2:5:1

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 zijn de artikelen 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing.

Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

Artikel 2:5:2

De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt.

Inhoud oproepovereenkomst

Artikel 2:5:3

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

a de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;

b de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;

c een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;

d de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;

e een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;

f indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

Betaling bij ziekte van de oproepkracht

Artikel 2:5:4

1 Veiligheidsregio Twente verbindt zich het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2.

2 (vervallen)

2 Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering ingevolge hoofdstuk 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan. Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwartaal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

Overgangsrecht

Artikel 2:6

1 Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

Aanpassing arbeidsduur

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.

2 Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

3 Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het dagelijks bestuur verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.

4 De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 2:7a

1 Op verzoek van het dagelijks bestuur kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.

2 Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:

- de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
- het salaris evenredig wordt verhoogd;
- de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
- de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
- het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, onderdeel a evenredig wordt verhoogd;
- het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, onderdeel b evenredig wordt verhoogd;
- instemming van de ambtenaar is vereist;
- de verkoop van vakantieduren op grond van artikel 3:36 voor de duur van de verruiming niet is toegestaan.

3 Wanneer lid 1 van dit artikel wordt toegepast, meldt het dagelijks bestuur dit vooraf aan de OR.

4 Het dagelijks bestuur rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. Deze rapportage wordt ter bespreking voorgelegd aan de OR.

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

Functies en functiewaardering

Artikel 3:1

1 Het dagelijks bestuur stelt de functies 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 zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa, 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 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 buitendagvenstertoelage

» In artikel 3a:15 staat een afwijking van de buitendagvenstertoelage 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 salaristoeelagen, 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 bedrijfs-hulpverlener 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 bedrijfs-hulpverlening 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

(vervallen)

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 en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%.

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 3:37, 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 en de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8%.

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 en de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8%, 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

Artikel 3:25

1 De ambtenaar heeft recht op een tegemoetkoming in zijn kosten van de zorgverzekering als hij één van de volgende aanvullende zorgverzekeringen heeft: Extra Zorg 3 of 4 bij IZA, Plus Collectief of Top Collectief bij CZ, Collectief Aanvullend 3 of 4 bij Menzis.

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.

Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

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.

4 De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.

§ 5 Individueel Keuzebudget

Algemeen

Artikel 3:27

1 De ambtenaar heeft recht op een Individueel Keuzebudget, hierna te noemen: IKB.

2 Het dagelijks bestuur is beheerder van het IKB.

3 Het IKB is een maandelijks, in geld uitgedrukt budget dat de ambtenaar naar keuze kan gebruiken voor de doelen genoemd in artikel 3:29, op de wijze zoals vastgelegd is in deze paragraaf.

Opbouw IKB

Artikel 3:28

1 Het IKB wordt per maand opgebouwd en bestaat uit een deel waarover pensioen wordt opgebouwd en een deel waarover geen pensioen wordt opgebouwd.

2 Het deel van het IKB waarover pensioen wordt opgebouwd bedraagt:

a 8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris vermeerderd met de salaristoelagen genoemd in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 146,65 bij een volledig dienstverband, en

b 6,5% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 145,83 bij een volledig dienstverband, en

c 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, voor de ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 33,33 bij een volledig dienstverband.

3 Het deel van het IKB waarover geen pensioen wordt opgebouwd bedraagt:

a 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, en

b indien en voor zolang hoofdstuk 9a van toepassing is op de ambtenaar, 1% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit voor maximaal 20 jaar geldt, tenzij artikel 9a:9 lid 1, onderdeel b van toepassing is.

4 Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald dan wordt het IKB in die maand berekend op basis van het uitbetaalde salaris en de uitbetaalde salaristoelage(n). Ontvangt de ambtenaar in een maand geen salaris dan wordt in die maand geen IKB opgebouwd.

5 Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald op grond van artikel 7:3 lid 2 tot en met 4 dan wordt, in afwijking van lid 4 van dit artikel, het IKB in die maand berekend op basis van het volledige salaris en toegekende salaristoelage(n).

6 Het dagelijks bestuur kan bronnen toevoegen aan het IKB. Een bron kan zijn een persoonlijk budget, voor zover dat in de organisatie bestaat en niet is opgenomen in de TOR zoals omschreven in paragraaf 7 van hoofdstuk 3.

7 Op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 is lid 2, onderdeel c van dit artikel niet van toepassing. De vorige volzin geldt niet voor de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:50.

Doelen IKB

Artikel 3:29

1 De ambtenaar kan het IKB gebruiken voor:

a het kopen van vakantie-uren, tot een maximum van vier maal de aanstellingsduur per week gedurende het kalenderjaar;

b extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot een maximum van het tot aan de datum van uitbetaling opgebouwde IKB;

c het financieren van een opleiding, indien en voor zover deze niet door Veiligheidsregio Twente wordt vergoed en de geldende fiscale regelgeving de besteding van het IKB aan dit doel belastingvrij mogelijk maakt.

2 Het dagelijks bestuur kan de bestedingsdoelen zoals omschreven in lid 1 aanvullen.

» Veiligheidsregio Twente kent als extra bestedingsdoel reiskosten woon-werkverkeer zoals beschreven in hoofdstuk 47.

Artikel 3:30

1 De ambtenaar kan elke maand een keuze maken om zijn IKB te gebruiken voor een of meerdere van de in artikel 3:29 genoemde doelen. Hij heeft voor deze keuze geen toestemming nodig.

2 Het dagelijks bestuur wijst in verband met de salarisverwerking voor elke maand een uiterste datum aan waarop de ambtenaar zijn keuze kenbaar moet maken.

3 Als de ambtenaar geen keuze maakt, of bij zijn keuze slechts een deel van zijn IKB gebruikt, dan wordt het IKB over die maand, of het resterende deel daarvan, gereserveerd. De ambtenaar kan het gereserveerde IKB op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.

4 Heeft de ambtenaar na de sluitingsdatum van de salarisverwerking in december nog een resterend IKB dan wordt dit bij de salarisbetaling van die maand uitbetaald.

5 Besteding van het IKB kan alleen voor zover het beschikbare budget toereikend is. De keuze voor een doel heeft uitsluitend betrekking op hetzelfde kalenderjaar.

6 Bedragen die uit het IKB zijn gebruikt, kunnen niet meer worden teruggestort in het IKB.

Waarde van een vakantie-uur

Artikel 3:31

Als de ambtenaar kiest voor het kopen van vakantie-uren dan wordt het IKB per vakantie-uur verlaagd met het voor de ambtenaar geldende uurloon in de maand waarin hij de vakantie-uren koopt.

Uitbetaling IKB bij einde dienstverband

Artikel 3:32

1 Bij beëindiging van het dienstverband wordt het resterende IKB bij de laatste salarisbetaling aan de ambtenaar uitbetaald.

2 Bij overlijden van de ambtenaar wordt in aanvulling op de overlijdensuitkering het resterende IKB uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen zoals omschreven in artikel 3:23, lid 2 en 3.

Wet- en regelgeving

Artikel 3:33

1 Het gebruik van het IKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen. De ambtenaar wordt geacht deze gevolgen te kennen.

2 Als blijkt dat een bedrag uit het IKB ten onrechte belastingvrij is uitgekeerd doordat de ambtenaar onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt, verhaalt het dagelijks bestuur de verschuldigde loonheffing of eventuele boetes op de ambtenaar.

3 Als een netto voordeel voor de ambtenaar vervalt door wijzigingen van wet- en regelgeving dan wordt dat niet gecompenseerd door het dagelijks bestuur.

4 Alle transacties in het IKB moeten in overeenstemming zijn met geldende wet- en regelgeving.

Vakantietoelage 2017

Artikel 3:34

1 De vakantietoelage die de ambtenaar heeft opgebouwd in de periode van juni 2017 tot en met december 2017 op grond van artikel 6:3 zoals dat gold op 31 december 2017 wordt uitbetaald bij de salarisbetaling van mei 2018. Dit bedrag maakt geen onderdeel uit van het IKB.

2 Indien de ambtenaar ontslag verleend wordt voor 1 mei 2018 dan wordt de opgebouwde vakantietoelage over 2017 uitbetaald bij de laatste salarisbetaling.

Overige bepalingen

Artikel 3:35

Voor de ambtenaar die werkzaam is in de kunsteducatie en op wie artikel 19b:10 van toepassing is, is artikel 3:28, lid 3, niet van toepassing.

§ 6 Overige individuele keuzemogelijkheden

Verkoop van vakantie-uren

Artikel 3:36

1 De ambtenaar kan elk kalenderjaar een verzoek doen om ten hoogste 72 uren bovenwettelijk vakantieverlof te verkopen. Bij een deeltijd dienstverband wordt dit aantal naar rato vastgesteld.

2 Vakantie-uren die de ambtenaar heeft gekocht op grond van artikel 3:29 lid 1, sub a kunnen niet worden verkocht op grond van dit artikel.

3 Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt toegewezen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

4 Het dagelijks bestuur kan regels stellen over de aanvraagprocedure.

5 Het bepaalde in artikel 3:31 is van overeenkomstige toepassing.

§ 7 Overgangsrecht

Overgangsrecht hoofdstuk 3 met toelichting per 1 januari 2017

Artikel 3:37

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 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 arbeidsvoorwaarden¹ 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 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

1) Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

salaristoelage(n)verordening 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 beloofd met de toelage onregelmatige dienst 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 kalender-tijdvak. 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 toelage onregelmatige dienst van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: $\text{Euro } 300 + (-\text{Euro } 200) = \text{Euro } 100$.

De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor het IKB.

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 toelage onregelmatige dienst. 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.

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 functiewaarderingssysteem als bedoeld in artikel 3:1 dat gehanteerd wordt is het ODRP functiewaarderingssysteem (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 eindoordelen "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 inconvenienttoelage 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 3:37, 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) tezamen vermeerderd met 8% 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) tezamen vermeerderd met 8% 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) tezamen vermeerderd met 8% 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 zijn 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.

Piketvergoeding is salaristoelage

Artikel 3a:17

De vergoeding piketdienst als bedoeld in hoofdstuk 20, § 1 wordt bij toepassing van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente aangemerkt als een salaristoelage als bedoeld in artikel 1:1, lid 1, onderdeel rr.

4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4:1

Het dagelijks bestuur stelt lokaal een werktijdenregeling vast met inachtneming van hetgeen in dit hoofdstuk bepaald is.

Werktijdenregeling

Artikel 4:1:1:1

De werktijdenregeling als bedoeld in artikel 4:1 is integraal in dit hoofdstuk opgenomen, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen:

- algemene bepalingen werktijden (artikelen 4:1:1:2 en 4:1:1:3);

- een standaardregeling voor de werktijden (§ 1);

- een bijzondere regeling voor de werktijden (§ 2);

- een werktijdenregeling voor brandweerpersoneel werkzaam in dienstroosters (§ 3);

- opgebouwd verlofgoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid (§ 4).

Bereikbaarheid

Artikel 4:1:1:2

Onverminderd de continue bereikbaarheid van de hulpdiensten, is elk onderdeel van Veiligheidsregio Twente bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 08:00 tot 17:00.

Pauze

Artikel 4:1:1:3

1 De ambtenaar neemt bij een feitelijke arbeidsduur van meer dan 5,5 uur per dag, een pauze van ten minste 30 minuten, desgewenst te splitsen in pauzes van elk ten minste 15 minuten.

2 De ambtenaar neemt bij een feitelijke arbeidsduur van meer dan 10 uur per dag, een pauze van ten minste 45 minuten, desgewenst te splitsen in pauzes van elk ten minste 15 minuten.

3 Bij toepassing van de bijzondere regeling en bij brandweerpersoneel werkzaam in dienstroosters kunnen de in het eerste en tweede lid bedoelde pauzes door het dagelijks bestuur in het rooster worden opgenomen.

§ 1 Standaardregeling voor de werktijden

Artikel 4:2

1 De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.

2 Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.

3 De ambtenaar en het dagelijks bestuur maken voorafgaand aan elk kalenderjaar afspraken over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar, voor het komende jaar.

4 Ten aanzien van de afspraken over werktijden geldt als uitgangspunt dat

a hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de ambtenaar en het dagelijks bestuur;

b de werktijden binnen de normen van de arbeidstijdenwet blijven;

c de werktijd per dag ten hoogste 11 uren bedraagt en per week 50 uren, tenzij op verzoek van de ambtenaar daarvan wordt afgeweken.

5 Als gevolg van gewijzigde omstandigheden kunnen de afspraken over de werktijden aangepast worden.

6 De ambtenaar en het dagelijks bestuur overleggen tweemaal per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.

7 Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en het dagelijks bestuur het erover eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De ambtenaar ontvangt voor elk teveel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.

8 De ambtenaar verricht arbeid op werktijden buiten het dagvenster wanneer dat op grond van dienstbelang noodzakelijk is. Voor de uren die de ambtenaar buiten het dagvenster werkt geldt een buitendagvenstertoelage als bedoeld in artikel 3:12.

9 Ten aanzien van het verrichten van arbeid buiten het dagvenster vanwege dienstbelang is het bepaalde in artikel 4:5 van overeenkomstige toepassing.

10 Wanneer de ambtenaar en het dagelijks bestuur er niet in slagen om de werktijden in overeenstemming vast te stellen, dan stelt het dagelijks bestuur wanneer het dienstbelang dit vergt eenzijdig de werktijden vast met afweging van alle betrokken belangen. In die situatie geldt ten aanzien van de werktijden van de ambtenaar de bijzondere regeling als bedoeld in paragraaf 2 van dit hoofdstuk.

11 Het dagelijks bestuur kan de ambtenaar om redenen van dienstbelang incidenteel verzoeken om werkzaamheden te verrichten op werktijden die afwijken van de afspraken die hierover gemaakt zijn op grond van het derde lid. Wanneer de ambtenaar en het dagelijks bestuur hierover geen overeenstemming bereiken dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding voor de gewerkte uren ter hoogte van de buitendagvenstertoelage, zoals omschreven in artikel 3:12. Artikel 3:12, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.

12 Het dagelijks bestuur en de OR evalueren jaarlijks de regels en afspraken over de werktijden in de organisatie. De OR heeft de bevoegdheid om verbetervoorstellen in te dienen, waarvan het dagelijks bestuur alleen gemotiveerd kan afwijken.

13 Als op 31 december 2013 op grond van een lokale regeling een ruimer dagvenster geldt dan het dagvenster genoemd in het tweede lid, dan blijft vanaf 1 januari 2014 dit ruimere dagvenster gelden. Afspraken over werktijden

Artikel 4:2:1:1

Het overleg over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:2, derde en zesde lid vindt plaats tussen de ambtenaar en zijn direct leidinggevende tijdens het planningsgesprek en het voortgangsgesprek. Dit is eveneens vastgelegd in de Regeling gesprekscyclus (hoofdstuk 25).

Compensatieverlof ambtenaren in dienst 31 december 2013

Artikel 4:2:1:2

De ambtenaar bedoeld in artikel 4:2 kent een formele en een feitelijke arbeidsduur per week (zie ook artikel 1:1, eerste lid, onder g en h).

Voor medewerkers die op 31 december 2013 in dienst waren van Veiligheidsregio Twente en sindsdien onafgebroken in dienst zijn gebleven, kan de feitelijke arbeidsduur per week meer uren bedragen dan de formele arbeidsduur per week. Hierover maakt de ambtenaar afspraken met zijn direct leidinggevende zoals bedoeld in artikel 4:2:1:1. De te veel gewerkte uren worden compensatieverlof genoemd. Het opbouwen van compensatieverlof is slechts mogelijk onder de volgende voorwaarden:

a De feitelijke arbeidsduur kan de formele arbeidsduur met maximaal 4 uur per week overschrijden.

Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

b De feitelijke arbeidsduur per dag bedraagt niet meer dan 8 uur, tenzij de ambtenaar met zijn leidinggevende andere afspraken heeft gemaakt. De feitelijke arbeidsduur per dag bedraagt in dat geval nooit meer dan 9 uur.

c Als de feitelijke arbeidsduur per week hoger is dan de formele arbeidsduur per week, plant de ambtenaar per kwartaal in wanneer hij zijn in datzelfde kwartaal opgebouwde compensatieverlof opneemt.

d Als de ambtenaar vakantie-uren opneemt, neemt hij evenveel uren op als zijn feitelijke arbeidsduur op die dag zou zijn geweest. Het opnemen van vakantie brengt dus geen verandering in de opbouw van compensatieverlof.

e Als de ambtenaar ongeschikt is zijn arbeid te verrichten wegens ziekte, brengt dit gedurende twee weken van arbeidsongeschiktheid geen verandering in de opbouw van compensatieverlof. Als de ar-

beidsongeschiktheid na twee weken voortduurt, bouwt de ambtenaar geen compensatieverlof meer op. De ambtenaar kan pas weer de formele arbeidsduur overschrijden en compensatieverlof opbouwen als hij volledig is hersteld van zijn ziekte.

f Als de ambtenaar ziek is op een dag dat hij opname van compensatieverlof heeft gepland, wordt dit compensatieverlof wel geacht te zijn genoten.

Brugdagen

Artikel 4:2:1:3

1 Het dagelijks bestuur kan in het laatste kwartaal van een kalenderjaar een of meer brugdagen aanwijzen voor het volgende kalenderjaar. Een brugdag is een werkdag gelegen tussen een feestdag en het weekend om een aaneengesloten geheel van meerdere vrije dagen te verkrijgen.

Alvorens zijn besluit tot het aanwijzen van een of meer brugdagen te nemen, legt het dagelijks bestuur zijn voornemen ter instemming voor aan de ondernemingsraad.

2 De ambtenaar op wie de standaardregeling van toepassing is, neemt op een brugdag vakantie-uren op als bedoeld in artikel 6:2 of compenseert de uren vanuit compensatieverlof als bedoeld in 4:2:1:2.

§ 2 Bijzondere regeling voor de werktijden

Werkingsfeer

Artikel 4:3

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar van wie de werktijd eenzijdig wordt vastgesteld door het dagelijks bestuur.

Vaststelling werktijden

Artikel 4:4

1 Het dagelijks bestuur stelt de werktijden van de ambtenaar vast.

2 De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.

3 Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt het dagelijks bestuur deze vast in een rooster.

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.

Artikel 4:4:1:1

Bij het vaststellen van de werktijden als bedoeld in artikel 4:4 draagt het dagelijks bestuur er zorg voor dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.

Werken op zon- en feestdagen

Artikel 4:5

1 De ambtenaar verricht geen werkzaamheden op zaterdag en zondag, tenzij het dienstbelang dit noodzakelijk maakt. Een afwijking hiervan is slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.

2 Bij de vaststelling van de werktijden van de ambtenaar wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.

3 Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.

4 Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, geldt, hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, ook voor kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen die door het dagelijks bestuur zijn aangewezen als dagen, waarop de openbare dienst van Veiligheidsregio Twente is gesloten.

5 Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.

Artikel 4:6

Indien door de ambtenaar, bedoeld in artikel 3:11, arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, wordt hem voor elke zaterdag of zondag waarop hij arbeid heeft verricht een werkdag ter vrije beschikking toegekend.

Nadere regels

Artikel 4:7

Het dagelijks bestuur kan ter uitvoering van de artikelen 4:1 tot en met 4:6 nadere regels stellen.

§ 3 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8

1 De artikelen 4:1 tot en met 4:7 zijn niet van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster.

2 Het dagelijks bestuur stelt voor de ambtenaren genoemd in het eerste lid van dit artikel een werktijdenregeling vast.

3 Bij het vaststellen van het dienstrooster draagt het dagelijks bestuur er zorg voor dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.

§ 4 Opgebouwd verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:9

1 Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

a opgebouwde verloftegoed: het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarbaarheid;

b kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofjaar wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

2 Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door het dagelijks bestuur verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.

3 De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed. Het dagelijks bestuur beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levensloprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het dagelijks bestuur beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.

4 In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zo nodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een ander dienstverband, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

5 In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8 of 8:10 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

6 In geval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.

7 In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.

8 In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

9 In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het dagelijks bestuur nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.

10 Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

4a (vervallen)

5 (Vervallen)

5a (Vervallen)

6 Vakantie en Verlof

Vakantie

Artikel 6:1

In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 6:1:1

1 De vakantie, waarop de ambtenaar recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.

2 De vakantie wordt verleend door het dagelijks bestuur.

Artikel 6:2

1 De vakantie van de ambtenaar met een volledig dienstverband bedraagt ten minste 144 uur per kalenderjaar.

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.

3 Het dagelijks bestuur wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Vervaltermijn wettelijk verlof

Artikel 6:2a

1 Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.

2 Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het dagelijks bestuur kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof

Artikel 6:2b

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60

maanden na het einde van dat kalenderjaar.

Artikel 6:2:1

1 Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:2 geeft het dagelijks bestuur algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.

2 De duur van de vakantie van een ambtenaar, die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.

3 De aan de ambtenaar volgens de in artikel 6:2 genoemde toekomstige vakantie wordt in het kalenderjaar waarin de ambtenaar de hierna vermelde leeftijd heeft bereikt gesteld op het daarachter vermelde aantal dagen, waarbij het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is;

t/m 34 jaar: 151,2 uren (21 dagen van 7,2 uren)

35 t/m 44 jaar: 158,4 uren (22 dagen van 7,2 uren)

45 t/m 49 jaar: 165,6 uren (23 dagen van 7,2 uren)

50 t/m 54 jaar: 172,8 uren (24 dagen van 7,2 uren)

55 t/m 59 jaar: 180,0 uren (25 dagen van 7,2 uren)

60 jaar en ouder: 187,2 uren (26 dagen van 7,2 uren)

4 De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde algemene regels toekomstige vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:11 en 3:13, indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:13 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.

5 In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt het dagelijks bestuur bijzondere regels vast.

6 (Vervallen)

Artikel 6:2:2

1 De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.

2 De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.

3 De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij het bestuursorgaan dat de vakantie verleent. Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.

Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

Artikel 6:2:3

1 De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.

2 Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.

3 Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:

a gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;

b gedurende afwezigheid wegens ziekte

4 Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.

5 Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

Artikel 6:2:4

1 Is aan de ambtenaar om redenen van dienstbelang in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.

2 Indien het belang van de dienst het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2, tweede lid, genoemde tijdvak, kan door het dagelijks bestuur de duur van de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd.

Artikel 6:2:5

1 Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van dienstbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de ambtenaar op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantie-uren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.

2 Indien de ambtenaar ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

Artikel 6:2:6

1 Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:

a op verzoek van de ambtenaar;

b als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten of

c als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening, wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.

Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het dagelijks bestuur te bepalen aantal uren.

2 De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn functie te vervullen.

3 Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt met dien verstande, dat de ambtenaar in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:2 lid 1 toekomende aantal uren tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.

Artikel 6:2:7

Aan de ambtenaar die tijdens zijn vakantie bepaalde voordelen welke aan zijn dienstverband zijn verbonden derft, kan deswege een vergoeding worden toegekend.

Vakantietoelage

Artikel 6:3

(vervallen)

Artikel 6:3:1

(vervallen)

Buitengewoon verlof

Artikel 6:4

1 De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

2 In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het dagelijks bestuur buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan worden verleend.

3 In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke gevallen het dagelijks bestuur buitengewoon verlof kan verlenen aan de ambtenaar die lid is van een op grond van artikel 12:1, derde lid, toegelaten organisatie.

4 Tijdens de gehele periode of gedeeltelijke buitengewoon verlof, anders dan voor het vervullen van een politieke functie waarin pensioenaanspraken worden verkregen, is het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

Artikel 6:4:1

1 Het dagelijks bestuur verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n):

a op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken;

b de dag na Hemelvaart;

c Goede Vrijdag;

d Bevrijdingsdag.

2 De ambtenaar meldt ten minste twee weken tevoren aan het dagelijks bestuur wanneer het huwelijk of het registreren van het partnerschap zal plaatsvinden.

Langdurend zorgverlof

Artikel 6:4:1a

1 De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op langdurend zorgverlof heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

2 Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.

3 De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

4 De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.

5 Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.

6 (vervallen)

7 (vervallen)

Vakbondsverlof

Artikel 6:4:2

1 Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

a Centrales van overheidspersoneel:

1 de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP);

2 de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP);

3 de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CHMF).

b Verenigingen van ambtenaren:

de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder A genoemde centrales van overheidspersoneel.

2 Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het dagelijks bestuur buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend aan de ambtenaar:

a voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan gemeentepersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;

b voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;

c voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.

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.

4 Van 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 aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.

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.

6 Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.

7 Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering.

Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.

8 Het dagelijks bestuur kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.

Artikel 6:4:2a

(vervallen)

Kortdurend zorgverlof

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.

3 Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.

4 Het dagelijks bestuur bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.

Non-activiteit

Artikel 6:4:4

1 Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en vakantietoelage.

2 Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

3 Het dagelijks bestuur kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

Artikel 6:4:4a

1 Het dagelijks bestuur kan de ambtenaar met zijn instemming op non-actief stellen, waardoor hij wordt ontheven van zijn werkzaamheden.

2 Het besluit om de ambtenaar op non-actief te stellen bevat in ieder geval een aanduiding van het tijdstip waarop de non-activiteit ingaat en een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de non-activiteit. Indien de ambtenaar dat wenst, bevat het besluit tevens een aanduiding van de omstandigheden die tot de non-activiteit aanleiding hebben gegeven. Het besluit wordt door de ambtenaar voor akkoord getekend.

3 Gedurende de periode van non-activiteit blijft deze arbeidsvoorwaardenregeling en de daarop gebaseerde uitvoeringsregelingen in beginsel onverminderd van kracht; slechts met instemming van de ambtenaar kunnen aan de non-activiteit afwijkende bepalingen worden verbonden.

Overige redenen buitengewoon verlof

Artikel 6:4:5

Het dagelijks bestuur kan aan een ambtenaar op diens verzoek, met behoud van het genot van zijn gehele of gedeeltelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n) en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het verlof wordt verleend voor maximaal één jaar.

Artikel 6:4:5a

1 Het dagelijks bestuur kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.

2 Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

Buitengewoon verlof is geen vakantie

Artikel 6:4:6

Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.

Ouderschapsverlof

Artikel 6:5

1 De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

2 Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt gesalarieerd volgens:

a schaal 1: 90%

b schaal 2: 85%

c schaal 3: 80%

d schaal 4: 70%

e schaal 5: 60%

f schaal 6 en hoger: 50%

3 Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het dagelijks bestuur kan hieromtrent nadere regels stellen.

4 Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.

5 De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het dagelijks bestuur hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.

Voorwaarden

Artikel 6:5:1

(vervallen)

Meerlingen

Artikel 6:5:2

1 Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof.

2 De bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 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.

Ziekte

Artikel 6:5:3

(vervallen)

Opbouw vakantie

Artikel 6:5:4

De duur van de vakantie van een ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.

Terugbetaling

Artikel 6:5:5

1 De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.

2 Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:

a het gevolg is van het aanvaarden van een dienstverband bij een gemeente of gemeenschappelijke regeling, die de CAR van toepassing heeft verklaard;

b en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.

3 De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een functie aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.

4 De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

Artikel 6:5:6

(vervallen)

Artikel 6:5:7

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het dagelijks bestuur een bijzondere regeling treffen.

Overgangsrecht ouderschapsverlof

Artikel 6:5a

(vervallen)

Artikel 6:5a:1

(vervallen)

Artikel 6:6

(vervallen)

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:7

1 De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Wazo zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

2 De Wazo-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.

3 De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door Veiligheidsregio Twente bij en door het UWV.

4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) in mindering gebracht.

Adoptie- en pleegzorgverlof

Artikel 6:8

1 De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

2 De Wazo-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.

3 De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door Veiligheidsregio Twente bij en door het UWV.

4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) in mindering gebracht.

5 Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in artikel 7:3, niet op.

Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling

Artikel 6:9

1 De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van Veiligheidsregio Twente kan het dagelijks bestuur verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van ten minste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.

2 De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.

3 Het dagelijks bestuur kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.

4 Het verzoek van de ambtenaar heeft functie op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.

5 De ambtenaar dient het verzoek ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het dagelijks bestuur stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.

6 Het dagelijks bestuur beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het dagelijks bestuur.

7 Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het dagelijks bestuur het verlof intrekken.

8 Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het dagelijks bestuur en de ambtenaar hiermee instemmen.

9 Het dagelijks bestuur kent een verzoek om onbetaald verlof dat functie heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

Aanspraken tijdens het verlof

Artikel 6:10

1 De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.

2 Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.

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

4 Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat

betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

Samenloop met ziekte

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.

2 Het dagelijks bestuur kan besluiten het verlof van de ambtenaar die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:12

Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

6a De gemeentelijke levensloopregeling

Begripsomschrijvingen

Artikel 6a:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a gemeentelijke levensloopregeling: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;

b instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;

c levenslooprekening: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;

d levensloopverzekering: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;

e levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

Doel

Artikel 6a:2

(vervallen)

Verzoek tot deelname levensloopregeling

Artikel 6a:3

1 De ambtenaar die deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling meldt dit bij het dagelijks bestuur.

2 Het dagelijks bestuur verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 6a:4.

3 Het dagelijks bestuur stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Voorwaarden deelname levensloopregeling

Artikel 6a:4

1 De ambtenaar informeert het dagelijks bestuur schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.

2 De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het dagelijks bestuur of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienst is geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.

3 De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het dagelijks bestuur informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienst is.

4 De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het dagelijks bestuur dat hij voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de loonbelasting 1964 aan deelname stelt.

Inleg

Artikel 6a:5

1 De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.

2 De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het dagelijks bestuur aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.

3 De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 genoemde bronnen.

Bronnen

Artikel 6a:6

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

a het salaris;

b het IKB indien het dagelijks bestuur de levensloopregeling op grond van artikel 3:29 lid 2 heeft aangewezen als bestedingsdoel van het IKB

c de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren, bedoeld in artikel 3:36;

d het opgebouwde verloftegoed, bedoeld in artikel 4:9 lid 3.

Levensloopbijdrage

Artikel 6a:7

(vervallen)

Uitbetaling levensloopbijdrage 2008

Artikel 6a:7a

(vervallen)

Beëindiging deelname levensloopregeling

Artikel 6a:8

1 Het dagelijks bestuur beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het dagelijks bestuur stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden

2 Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daarnaast:

a bij overlijden van de ambtenaar;

b bij ontslag van de ambtenaar;

c op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de ambtenaar 65 jaar wordt.

Opname levenslooptegoed

Artikel 6a:9

Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken ten behoeve van de opname van onbetaald verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg en hoofdstuk 6 meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het dagelijks bestuur dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het dagelijks bestuur stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Slotbepaling

Artikel 6a:10

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

Tijdelijke regeling ambtenaren die werkzaam zijn in een functie bij het gemeentelijk stadsvervoer

Artikel 6a:11

(vervallen)

7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

§ 1 Definities

Definities

Artikel 7:1

1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;

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;

c scholing in het kader van de re-integratie: scholing die 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;

d arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:

- de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;

- in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;

en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;

e restverdiencapaciteit: het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;

f arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;

g inactieve: de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, na-wettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een gemeente of gemeenschappelijke regeling, die de CAR van toepassing heeft verklaard;

h postactieve: de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of gemeenschappelijke regeling, die de CAR van toepassing heeft verklaard of inactieve was;

2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

§ 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2

Het dagelijks bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek.

Arbodienst

Artikel 7:2:1

Veiligheidsregio Twente laat zich bijstaan door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n).

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Artikel 7:2:2

1 De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.

2 De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar geschiedt door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door het dagelijks bestuur te stellen regels.

Consulteren arts door ambtenaar

Artikel 7:2:3

De ambtenaar heeft het recht een arts van de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

Periodiek geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:4

(vervallen)

Geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:5

1 Het dagelijks bestuur is bevoegd de arbodienst opdracht te geven de ambtenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:

a indien naar het oordeel van het dagelijks bestuur redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;

b indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.

2 De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

Buitendienststelling

Artikel 7:2:6

1 Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbodienst de belangen van de ambtenaar, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt de ambtenaar door het dagelijks bestuur buiten dienst gesteld.

2 Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbodienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:18:1 van overeenkomstige toepassing.

3 Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

Artikel 7:2:7

1 Indien daartoe naar het oordeel van de arbodienst aanleiding bestaat, verzoekt het dagelijks bestuur het UWV de ambtenaar in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.

2 De ambtenaar wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

§ 3 Aanspraken tijdens ziekte

Recht op salaris en de toegekende salaristoelage(n)

Artikel 7:3

1 De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

2 De ambtenaar heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

3 De ambtenaar heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

4 De ambtenaar heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

5 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.

6 De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren waarop hij:

a zijn arbeid verricht;

b passende arbeid verricht;

c werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht;

d scholing volgt in het kader van zijn re-integratie.

7 De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

8 De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die gedurende ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht of

scholing volgt in het kader van zijn re-integratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelage(n) zoals genoemd in het eerste lid.

9 De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.

10 De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:7, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.

11 Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:7, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

12 De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) zoals genoemd in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.

13 Het dagelijks bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op beloning tijdens arbeidsongeschiktheid.

14 Het dagelijks bestuur zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt doorbetaald.

Doorbetaling tijdens ziekte onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

Artikel 7:4

De ambtenaar die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een hoger bedrag doorbetaald kan krijgen, dan hij zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:5

1 Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.

2 De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA-uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag.

Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer: 95%

65 tot 80% 68,875%

55 tot 65% 57%

45 tot 55% 47,5%

35 tot 45% 38%

3 De aanvullende uitkering eindigt:

a indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
b met ingang van de eerste dag van de maand waarin de ambtenaar 65 jaar wordt.

4 De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om het dagelijks bestuur op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:6

(vervallen)

Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:7

1 Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

2 Het dagelijks bestuur kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

Nadere regels

Artikel 7:8

Het dagelijks bestuur kan nadere regels stellen.

Vaststelling refertetijdvak toelagen

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.

Periodieke salarisverhoging

Artikel 7:8:2

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

Werktijd bij toepassing van artikel 2:7a

Artikel 7:8:3

De ambtenaar wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:7a, kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit artikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 2:7a is verstreken, geldt de verplichting voor de ambtenaar ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.

§ 4 Verplichtingen en sancties

Verplichtingen dagelijks bestuur

Artikel 7:9

1 Het dagelijks bestuur is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.

2 Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van Veiligheidsregio Twente geen passende arbeid voorhanden is, bevordert het dagelijks bestuur de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van Veiligheidsregio Twente.

3 Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt het dagelijks bestuur in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid van WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

4 Het dagelijks bestuur stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

Artikel 7:10

De ambtenaar verstrekt op verzoek van het dagelijks bestuur alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

Verplichting tot verlening van medewerking aan re-integratie

Artikel 7:11

1 De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:

a gevolg te geven aan, door het dagelijks bestuur of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het dagelijks bestuur of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;

b zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;

c zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.

2 Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het dagelijks bestuur of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

Artikel 7:12

1 De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:

a of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;

b in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;

c of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;

d of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;

e of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;

f of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;

g wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.

2 Het dagelijks bestuur kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.

Geen aanspraak op doorbetaling

Artikel 7:13:1

Geen aanspraak op salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3 en geen opbouw van het IKB, bedoeld in artikel 3:28 bestaat:

a indien blijkens het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn functie heeft veroorzaakt, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijk toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

b indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

Staken van de doorbetaling

Artikel 7:13:2

1 De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3 en de opbouw van het IKB, bedoeld in artikel 3:28, worden gestaakt, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:

a weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medische onderzoek na te komen;

b blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;

c blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;

d zich blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;

e er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbodienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;

f tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en het dagelijks bestuur daartoe toestemming heeft verleend;

g weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;

h zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbodienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;

i weigert om – op verzoek van het dagelijks bestuur – informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

2 De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB vinden wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het lid 1.

Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

Artikel 7:14

1 De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.

2 De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, en de opbouw van het IKB bedoeld in artikel 3:28, worden gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:

a weigert mee te werken aan, door het dagelijks bestuur of een door hem aangewezen deskundige, geven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;

b weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel b;

c weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11 lid 2 verplicht is.

3 De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), en de opbouw van het IKB, bedoeld in lid 2, vinden wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het lid 2.

Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

Artikel 7:15:1

1 Het dagelijks bestuur kan, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, bepalen dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 het niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n), geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.

2 Voor zover het dagelijks bestuur van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n) alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van de second opinion die hij conform artikel 32 van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

Herplaatsing in passende arbeid

Artikel 7:16

1 Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:

a door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;

b door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;

c bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.

2 Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitieve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.

3 Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.

4 Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn restverdiencapaciteit of meer benut.

5 Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt onder een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.

6 Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

7 Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

8 De termijn van 24 maanden wordt verlengd:

a met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
b met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

9 De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.

Terugkeer in functie na ziekte

Artikel 7:17

1 Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien het dagelijks bestuur daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.

2 Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbodienst of van het UWV.

3 De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.

Inkomsten uit of in verband met arbeid

Artikel 7:18

Het dagelijks bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot het in mindering brengen op de beloning van de ambtenaar, van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van diens re-integratie.

Inkomsten uit andere functie

Artikel 7:18:1

1 Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan het dagelijks bestuur uitgebracht advies door de arbodienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 7:3.

2 Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden functie te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

§ 5 Bijzondere situaties

Samenloop met een ZW-uitkering

Artikel 7:19

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

2 Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.

3 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.

4 De ambtenaar verleent op verzoek van het dagelijks bestuur alle medewerking aan het via het dagelijks bestuur tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.

5 Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft, wordt het meerdere aan de ambtenaar uitbetaald.

Samenloop met een WW-uitkering

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.

Samenloop met een uitkering op grond van de WIA

Artikel 7:21

1 Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft. Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.

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.

3 Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.

4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.

5 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.

6 De ambtenaar verleent op verzoek van het dagelijks bestuur alle medewerking aan het via het dagelijks bestuur tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

Artikel 7:22

Artikel 7:21 is van overeenkomstige toepassing, wanneer de ambtenaar in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering, bedoeld in artikel 7:21, recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

WAJONG/WAZ

Artikel 7:23

Indien de ambtenaar op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG- of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een uitkering op grond van de WIA.

§ 6 Tegemoetkoming kosten zorgverzekering

Zorgverzekering

Artikel 7:24

De VNG sluit voor de zorgverzekering van gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.

Tegemoetkoming kosten zorgverzekering

Artikel 7:24a

(Verplaatst naar hoofdstuk 3)

Hoogte tegemoetkoming

Artikel 7:25

(Verplaatst naar hoofdstuk 3)

Meerdere dienstverbanden

Artikel 7:25a

Indien de ambtenaar uit hoofde van een ander dienstverband een tegemoetkoming krijgt voor ziektekosten, wordt dit verrekend met de tegemoetkoming op grond van artikel 7:24a en artikel 7:25. De ambtenaar is verplicht Veiligheidsregio Twente te informeren, indien hij een dergelijke tegemoetkoming ontvangt uit hoofde van een andere dienstbetrekking.

Inhouding ziektekostenpremies

Artikel 7:25b

(vervallen)

Artikel 7:25:1

(vervallen)

Artikel 7:25:2

(vervallen)

Artikel 7:25:2a

(vervallen)

Artikel 7:25:3

(vervallen)

Artikel 7:25:4

(vervallen)

§ 7 Overige bepalingen

Overgangsbepaling

Artikel 7:26

1 Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luiden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.

2 De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

Garantie-uitkering

Artikel 7:27

1 De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.

2 De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.

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.

4 Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.

5 De garantie-uitkering eindigt:

a met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;

b bij ontslag.

Overgangsartikel

Artikel 7:28

1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.

2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.

3 Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.

4 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.

5. Het dagelijks bestuur stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid

vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortduring van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

Artikel 7:28:1

1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 is artikel 7:18:1 niet van toepassing.

2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005, van toepassing.

Artikel 7:28a

1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.

2 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Artikel 7:28b

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

8 Ontslag

Ontslag op verzoek

Artikel 8:1

1 Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.

2 Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

3 Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van artikel 8:13 overwogen wordt.

Artikel 8:1:1

1 Het ontslag, bedoeld in artikel 8:1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.

2 Indien de ambtenaar dit verzoekt kan van het bepaalde in het eerste lid worden afgeweken.

3 Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Artikel 8:2

1 De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

2 (Vervallen)

2 Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen, indien de ambtenaar hiermede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken.

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.

2 In afwijking van lid 1 geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.

Artikel 8:2:1

(vervallen)

Ontslag wegens reorganisatie

Artikel 8:3

1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.

2 Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

3 Op grond van dit artikel wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.

Artikel 8:3:1

Over het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, wordt overleg gepleegd in de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid. Daarna wordt het aan de betrokken ambtenaren medegedeeld.

Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:4

1 Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:

a arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;

b arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.

2 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.

3 Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.

4 Het dagelijks bestuur betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.

5 Het dagelijks bestuur stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.

6 Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.

7 Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het dagelijks bestuur, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.

8 Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

9 Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

10 De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:

a met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
b met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:5

1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.

2 Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:

a er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden;

b het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen Veiligheidsregio Twente passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.

3 Het dagelijks bestuur betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.

4 Het dagelijks bestuur stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziektedag.

5 Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.

6 Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het dagelijks bestuur, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.

7 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

8 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

9 De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:

a met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
b met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

10 Indien voor de ambtenaar buiten Veiligheidsregio Twente passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 7:16 overeenkomstig toegepast.

Artikel 8:5a

1 De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag

verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

a gevolg te geven aan door het dagelijks bestuur of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het dagelijks bestuur of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;

b arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid te verrichten waartoe het dagelijks bestuur hem in de gelegenheid stelt;

c zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;

d een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.

2 Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint het dagelijks bestuur een hierop functie hebbend advies van het UWV in.

Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

Artikel 8:6

1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.

2 Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

Overige ontslaggronden

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 zwangerschap 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.

Artikel 8:7:1

Behalve in het geval, bedoeld in artikel 8:7, onder e, wordt een ontslag op grond van eerder genoemd artikel eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgend op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.

Artikel 8:8

1 Een ambtenaar die vast is aangesteld kan eervol worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit hoofdstuk genoemd.

2 Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

Artikel 8:8:1

De grond waarop het ontslag berust, dat is verleend ingevolge artikel 8:8, wordt slechts op verzoek van de ambtenaar in het ontslagbesluit vermeld.

Artikel 8:9

Aan de ambtenaar die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij was benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn ambt, wordt, indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.

Ontslag wegens pré-Vut

Artikelen 8:10 en 8:10:1

(vervallen)

Ontslag wegens FPU

Artikel 8:11

(Vervallen)

Artikel 8:11:1

(Vervallen)

Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

Artikel 8:12

1 De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.

2 De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan, is, voor zover het die urenuitbreiding betreft, van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.

3 De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.

4 De ambtenaar met wie een urenuutbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan, voor zover het die urenuutbreiding betreft, ontslag worden verleend, indien de omstandigheid die tot de urenuutbreiding leidde, is vervallen.

5 Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.

6 Het dagelijks bestuur kan omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuutbreiding

Artikel 8:12:1

1 De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, eerste en tweede lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

2 De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuutbreiding voor onbepaalde tijd

Artikel 8:12:2

1 Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen: a van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuutbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;

b van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuutbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;

c van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuutbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.

2 Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Ontslag als disciplinaire straf

Artikel 8:13

Als disciplinaire straf kan aan de ambtenaar ongevraagd ontslag verleend worden.

Artikel 8:14

1 In dit artikel wordt verstaan onder:

a wet: Wet op de ondernemingsraden;

b ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;

c ambtenaar: de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.

2 Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden:

a wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;

b wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;

c wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;

d van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;

e van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.

3 Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar door een toegelaten organisatie als bedoeld in artikel 12:1, derde lid, of door een daarbij aangesloten bond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten bond c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten bonden te ondersteunen.

4 In afwijking van het gestelde in het tweede en derde lid kan ontslag op grond van artikel 8:8 plaatsvinden wanneer de betrokkene schriftelijk in het ontslag toestemt.

5 Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, zijn de voorgaande leden van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

Schorsing als ordemaatregel

Artikel 8:15:1

1 Onverminderd het bepaalde in artikel 16:1:2 kan de ambtenaar door het dagelijks bestuur worden geschorst:

a wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;

b wanneer tegen hem volgens de terzake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;

c wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;

d in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.

2 Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:

a een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;

b een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;

c een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

Artikel 8:15:2

1 Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c, kunnen het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag van de salaris en de toegekende salaristoelage(n), plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.

2 Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder a, kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de doorbetaling geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de doorbetaling geheel gestaakt.

3 Het betaalbare gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.

4 De ingevolge het eerste lid niet uitgekeerde salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.

5 De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

Bevoegdheid tot ontslagverlening

Artikel 8:15:3

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

2 Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.

3 Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.

Opzegtermijnen

Artikel 8:16:1

(vervallen)

Overlijdensuitkering

Artikel 8:16:2

(Verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 8:16:3

(Verplaatst naar hoofdstuk 3)

Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

Artikel 8:16a

(Verplaatst naar hoofdstuk 3)

Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur

Artikel 8:17

Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 7:16.

Overgangsbepaling

Artikel 8:18

1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.

2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

3 Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht hebben op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.

4 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

Artikel 8:19

1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.

2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Artikel 8:20

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

9 (Vervallen)

FLO-betrekkingen en leeftijdsgrenzen

Artikel 9:9:1

Voor functioneel leeftijdsontslag waren tot 1 januari 2006 leeftijdsgrenzen van toepassing voor de ambtenaren bij de beroepsbrandweer belast met repressieve diensten.

Deze leeftijdsgrenzen waren bij de gemeente Almelo:

- 55 jaar voor de ambtenaar belast met de actieve deelname aan de repressieve brandbestrijding;
- 60 jaar voor de commandant brandweer.

Deze leeftijdsgrenzen waren bij de gemeente Borne:

- 55 jaar voor de ondercommandant, postverantwoordelijke, adviseur preventie en administratie medewerker;
- 60 jaar voor de commandant brandweer.

Deze leeftijdsgrenzen waren bij de gemeente Enschede:

- 55 jaar voor de ambtenaar met de rang van aspirant-brandwacht tot adjunct hoofdbrandmeester, indien deze werkzaamheden werden verricht in een 24-uurs-dienstrooster;
- 60 jaar voor de ambtenaar vanaf en met inbegrip van de rang van adjunct hoofdbrandmeester;
- 60 jaar voor de commandant brandweer.

Deze leeftijdsgrenzen waren bij de gemeente Hengelo:

- 55 jaar voor de ambtenaar belast met deelname aan de repressieve brandbestrijding, hulpverlening bij rampen, ongelukken e.d. in de rang van aspirant-brandwacht tot adjunct hoofdbrandmeester, indien deze werkzaamheden werden verricht in een repressief dienstrooster;
- 60 jaar voor de ambtenaar die op grond van rooster belast was met coördinerende of leidinggevende taken bij brandbestrijding of hulpverlening bij rampen, ongelukken e.d., vanaf de rang van adjunct hoofdbrandmeester, inclusief de plaatsvervangend commandant en commandant.

Deze leeftijdsgrenzen waren bij Regio Twente:

- 60 jaar voor de ambtenaar bij de regionale brandweer belast met repressieve diensten in een 24-uurs-dienstrooster.

9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie ²

Algemeen

Artikel 9a:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die vanaf 1 januari 2006 in dienst is getreden op een bezwarende functie, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005.

Definities

Artikel 9a:2

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a bezwarende functie: een functie met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;

b de tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van Veiligheidsregio Twente of buiten de organisatie van Veiligheidsregio Twente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan.

Medische keuring

Artikel 9a:3 (vervallen)

Het loopbaanplan

Artikel 9a:4

1 De ambtenaar blijft maximaal 20 jaar werkzaam in een bezwarende functie.

2 De ambtenaar heeft recht op een loopbaanplan, waardoor het de ambtenaar mogelijk is na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen binnen of buiten Veiligheidsregio Twente.

Artikel 9a:5

1 In afwijking van hoofdstuk 17 gelden voor de ambtenaar de volgende bepalingen.

2 Het dagelijks bestuur en de ambtenaar leggen in een persoonlijk loopbaanplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden, alsmede de in dat kader door de ambtenaar te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten, die nodig zijn om na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen.

2) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2017, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2017 moet worden geraadpleegd.

3 Het loopbaanplan omvat in ieder geval die opleidingselementen die nodig zijn om de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is, in 20 jaar op te leiden tot MBO-niveau. Hierbij moet het gaan om opleidingen die extern erkend worden.

4 Het dagelijks bestuur en de ambtenaar zijn verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het loopbaanplan.

5 Het loopbaanplan wordt in het jaar van indiensttreding opgesteld.

6 Het loopbaanplan wordt ten minste een keer per drie jaar geëvalueerd, geactualiseerd en zo nodig bijgesteld.

7 Bij het loopbaanplan wordt rekening gehouden met zowel de belangen van het dagelijks bestuur als met de belangen van de ambtenaar.

8 In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van het dagelijks bestuur die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.

9 De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in het loopbaanplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het dagelijks bestuur vergoed.

10 In het loopbaanplan worden, indien mogelijk, ten aanzien van de activiteiten en de opleiding in ieder geval de volgende aspecten vastgelegd:

a het aanspreekpunt binnen de organisatie;

b het beroep of de richting die als tweede loopbaan gekozen wordt;

c de keuze van opleidingsvorm of het instituut, waar de activiteit plaatsvindt;

d de te maken kosten;

e de start- en einddatum van de te ondernemen activiteit of de te volgen scholing;

f de te maken voortgang binnen de activiteit of scholing;

g de minimaal te behalen resultaten van de activiteit of scholing;

h de planning van vervolgafspraken;

i de omstandigheden onder welke een te volgen opleiding of te ondernemen activiteit kan worden onderbroken of gestopt;

j eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Terugbetaling

Artikel 9a:6

De ambtenaar die evident misbruik maakt van de loopbaanfaciliteiten die het dagelijks bestuur biedt, is verplicht de kosten, verband houdende met de activiteiten dan wel opleidingen, die door het dagelijks bestuur zijn vergoed, terug te betalen.

Tweede loopbaan binnen / buiten Veiligheidsregio Twente

Artikel 9a:7

1 Plaatsing van een ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan binnen of buiten Veiligheidsregio Twente vindt definitief plaats.

2 Definitieve plaatsing binnen Veiligheidsregio Twente vindt plaats door aanpassing van de aanstelling.

3 Definitieve plaatsing buiten Veiligheidsregio Twente vindt plaats door ontslag op grond van artikel 8:1 uit de bezwarende functie.

Disciplinaire straf

Artikel 9a:8

1 De ambtenaar die de verplichtingen, zoals neergelegd in het loopbaanplan, niet nakomt, wordt disciplinair gestraft.

2 Wanneer de tweede loopbaan na 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie door schuld of toedoen van de ambtenaar niet begonnen kan worden, wordt de ambtenaar op grond van artikel 8:13 disciplinair ontslag verleend.

Gevolgen niet starten tweede loopbaan

Artikel 9a:9

1 De ambtenaar blijft na 20 jaar in de bezwarende functie werkzaam wanneer:

a de tweede loopbaan niet begonnen kan worden, omdat het dagelijks bestuur zijn verplichtingen uit het loopbaanplan niet nakomt;

b de tweede loopbaan niet begonnen wordt, omdat het dagelijks bestuur en de ambtenaar daar gezamenlijk toe besluiten.

Voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken.

2 Het loopbaanplan wordt voortgezet tot de tweede loopbaan begonnen wordt.

3 Indien de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid na 20 jaar niet medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, geldt de procedure, bedoeld in artikel 9a:10.

Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering

Artikel 9a:10

1 De ambtenaar die niet meer medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, ontvangt een overbruggingsuitkering.

2 De duur van de overbruggingsuitkering is afhankelijk van het aantal jaren dat betrokkene in een bezwarende functie werkzaam is geweest.

3 Per dienstjaar in een bezwarende functie is de duur van de overbruggingsuitkering 12/10 maand. De maximumduur van de overbruggingsuitkering is 24 maanden.

4 Zodra de medische ongeschiktheid voor de bezwarende functie is vastgesteld, stopt de opbouw van de overbruggingsuitkering.

5 De hoogte van de overbruggingsuitkering bedraagt de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden daarna 80% van het salaris.

6 De duur van de overbruggingsuitkering wordt in mindering gebracht op de duur van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3.

7 De overbruggingsuitkering komt tot uitbetaling voor zover deze hoger is dan de loondoorbetaling bij ziekte, bedoeld in artikel 7:3.

Garantiesalaris en afbouw toelagen

Artikel 9a:11

1 In dit artikel wordt onder oude bezoldiging verstaan de optelsom van:

a het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, sub b,

b de vakantiegelduitkering,

c de eindejaarsuitkering,

d de functioneringstoelage,

e de waarnemingstoelage en

f de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend,

berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan.

2 Indien een keuze van de ambtenaar leidt tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, werkt die wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c door in de oude bezoldiging.

3 In afwijking van het tweede lid werkt een verhoging of verlaging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c bij uitruil in het kader van de uitwisseling van arbeidsvoorwaarden genoemd in hoofdstuk 4a niet door in de oude bezoldiging.

4 De ambtenaar die binnen de organisatie van Veiligheidsregio Twente de tweede loopbaan begint, krijgt een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

5 Op de garantietoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

6 De ambtenaar die als gevolg van de tweede loopbaan binnen de organisatie van Veiligheidsregio Twente de toelagen en vergoedingen verliest, die behoorden bij de bezwarende functie, krijgt een afbouwtoelage ter hoogte van een percentage van het verschil tussen de oude toelagen en vergoedingen en eventuele toelagen en vergoedingen die bij de nieuwe functie behoren. De afbouwtoelage bedraagt:

a het eerste jaar 100%;

b het tweede jaar 75%;

c het derde jaar 50%;

d het vierde jaar 25%.

De oude toelagen en vergoedingen worden niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

7 Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage en de afbouwtoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

8 De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisatie van Veiligheidsregio Twente ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van 175% van het verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen. Het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen, wordt berekend naar het bedrag dat voor de ambtenaar bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever is vastgesteld.

9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leefsontslag³

§ 1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

3) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2017, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2017 moet worden geraadpleegd.

Artikel 9b:1

1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die:

a op 31 december 2005 werkzaam was bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulancedienst; en

b op 31 december 2005 een functie vervulde, waarvoor door het dagelijks bestuur krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en

c sinds 31 december 2005 onafgebroken de functie heeft vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

2 Het eerste lid is overeenkomstig van toepassing voor de ambtenaar die

a overstapt naar een andere functie bij dezelfde gemeente (lees: Veiligheidsregio Twente) of ambulancedienst, of

b overstapt naar een andere gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, dan wel naar een andere gemeentelijke ambulancedienst

tenzij bij de overstap tussen de werkgever en ambtenaar andere afspraken zijn gemaakt.

3 Als voorwaarde bij de toepassing van het tweede lid geldt dat de functie waarnaar de ambtenaar overstapt ook een bezwarende functie is, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

4 Dit hoofdstuk is alleen van toepassing indien en voor zover er geen afwijkende bepaling uit hoofdstuk 9f van toepassing is.

Begripsbepalingen

Artikel 9b:2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a bezoldiging: de optelsom van

i het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel b,

ii de vakantie-uitkering;

iii de eindejaarsuitkering;

iv de functioneringstoelage;

v de waarnemingstoelage en

vi de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, met uitzondering van de levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9,

berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum, die voortvloeit uit de toepassing van artikel 9b:4, artikel 9b:20, artikel 9b:25, zesde lid, artikel 9b:26, artikel 9b:47 en artikel 9b:52. De bezoldiging wordt, met uitzondering van de bezoldiging bedoeld in artikel 9b:20 en 9b:25, na deze datum geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Indien verlofopname door de ambtenaar in deze 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging.

b bezwarende functie: een functie met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;

c dienstjaren voor brandweerpersoneel: de jaren in dienst van een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag en de jaren als vrijwilliger bij de brandweer, mits het om jaren gaat waarin daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrandweer. Bij twijfel over het aantal dienstjaren als vrijwilliger dient de ambtenaar aannemelijk te maken hoeveel jaren hij als vrijwilliger is ingezet;

d dienstjaren voor ambulancepersoneel: de jaren werkzaam bij een gemeentelijke ambulancedienst, de jaren werkzaam bij een ambulancedienst van een ziekenhuis of bij een ambulancedienst in de particuliere sector en de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag;

e (Vervallen)

e niet-bezwarende functie: een functie die niet valt onder de definitie van onderdeel b;

f tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van Veiligheidsregio Twente of buiten de organisatie van Veiligheidsregio Twente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie;

g onbezoldigd volledig verlof: verlof voor de formele arbeidsduur per week, zonder behoud van bezoldiging.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

h AOW-hiaat: de periode waarin de ambtenaar van 65 jaar of ouder geen recht had op en AOW-uitkering met een maximum van 24 maanden.

§ 2 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Werkingsfeer

Artikel 9b:3

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen. Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:4

1 De ambtenaar wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. Voor zover het dienstbelang het toelaat, kan de ambtenaar vanaf de datum bedoeld in de eerste volzin in plaats van het volledig buitengewoon verlof als hiervoor bedoeld, een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:

a 100% werken, waarbij voor ieder vol jaar dat gewerkt wordt een bonus wordt verstrekt van 20% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus;

b 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken, tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging;

c volledig ontslag op grond van artikel 8:1, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus.

Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief voor onderdeel b: 60% van een volledige functie werken tegen doorbetaling van 95% van de daarbij behorende bezoldiging.

2 De ambtenaar maakt zes kalendermaanden voor de in het eerste lid bedoelde datum het dagelijks bestuur door middel van een verzoek bekend naar welke variant zijn voorkeur uitgaat.

3 Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:11, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid zoveel later in als het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

4 De ambtenaar die kiest voor het in het eerste lid gestelde onder a en b moet medisch geschikt zijn om in de bezwarende functie door te werken.

5 Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het derde lid, de in het eerste lid gestelde keuzemogelijkheden later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.

6 De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het derde lid, het dagelijks bestuur uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

7 De ambtenaar die eenmaal een keuze heeft gemaakt, kan, voor zover het dienstbelang dat toelaat, gedurende de periode tot het moment, bedoeld in artikel 9b:11, zijn keuze herzien, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Hierbij geldt als voorwaarde dat als tweede en eventueel volgende keuze alleen een optie in aanmerking komt waarbij minder gewerkt wordt dan bij de eerdere keuze. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.

8 De ambtenaar die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 gebruik maakt van de mogelijkheid, bedoeld in de eerste zin van het eerste lid van dit artikel, en direct daaraan voorafgaand een functie bekleedde waaraan salarisschaal 6 of lager was verbonden, ontvangt gedurende die periode € 500,- netto per kalenderjaar. De ambtenaar die in deze periode geen volledig kalenderjaar gebruik maakt van de genoemde mogelijkheid, ontvangt een bedrag naar rato. Deze uitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald. Aan de ambtenaar die op grond van lokaal beleid al een vergoeding heeft ontvangen, wordt alleen het deel van het totaalbedrag, waarop op grond van dit lid recht bestaat, uitbetaald dat hoger is dan de reeds ontvangen vergoeding.

Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4

Artikel 9b:5

Over de bonus, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a en c wordt geen pensioen opgebouwd.

Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:6

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:4, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:7

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, eerste volzin en onder onderdeel a en b, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Artikel 9b:8

(vervallen)

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:9

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:4 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:10

1 Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste volzin of onder b, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden.

3 Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.

4 De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:4.

5 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

6 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeederen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.

7 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.

8 Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het dagelijks bestuur besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:11

1 De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.

2 In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.

3 Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.

4 Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het dagelijks bestuur op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.

5 De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het dagelijks bestuur uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:12

1 Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

2 Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:13

(vervallen)

Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:14

Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9b:15

(vervallen)

Artikel 9b:16

(vervallen)

Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:17

Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.

Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:18

De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:19

1 Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.

2 De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.

3 De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

4 Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:18 van toepassing.

5 De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn functie te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:11 van toepassing.

6 De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte

Artikel 9b:20

1 De ambtenaar die op grond van hoofdstuk 7 binnen de organisatie van Veiligheidsregio Twente definitief herplaatst wordt, heeft recht op een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen wordt de nieuwe bezoldiging gerekend, alsmede de uitkeringen die de ambtenaar in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt.

2 Wanneer de ambtenaar op grond van hoofdstuk 7 definitief herplaatst wordt in een functie met een lager totaalinkomen buiten de organisatie van Veiligheidsregio Twente, maken het dagelijks bestuur en de ambtenaar afspraken over een financiële regeling.

Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:21

Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:22

1 Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.

2 Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar ter beschikking gesteld.

3 Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.

4 Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

5 Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.

6 De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het dagelijks bestuur bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.

Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:22a

1 De in artikel 9b:22 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.

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

3 Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdsafhankelijke factoren vast.

Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:22b

In afwijking van artikel 9b:22, derde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uitreden.

§ 3 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Werkingsfeer

Artikel 9b:23

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt

Artikel 9b:24

1 Zolang dit medisch verantwoord is, blijft de ambtenaar, onder toepassing van artikel 9b:26, in de bezwarende functie werkzaam tot het moment, bedoeld in artikel 9b:28.

2 Het eerste lid is niet van toepassing wanneer het dagelijks bestuur en de ambtenaar in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken maken.

Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:25

1 Op de ambtenaar is tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt hoofdstuk 9a van toepassing, met inachtneming van de volgende leden.

2 De datum, bedoeld in het eerste lid gaat zoveel later in als het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

3 Voor brandweerpersoneel geldt dat in het kader van de tweede loopbaan eerst gezocht wordt naar een functie binnen de organisatie van Veiligheidsregio Twente.

4 De ambtenaar met geen of onvoldoende diploma's kan via een procedure voor erkenning verworven competenties zijn competenties laten erkennen.

5 Indien dit behulpzaam is bij het vormgeven van de tweede loopbaan heeft de ambtenaar recht op vergoeding van de kosten, voor zover redelijk, van een extern loopbaanadvies.

6 De ambtenaar die in het kader van de tweede loopbaan een andere functie aanvaardt binnen de organisatie van Veiligheidsregio Twente, ontvangt, in afwijking van artikel 9a:11, eerste tot en met zevende lid, een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en de nieuwe bezoldiging.

7 Het dagelijks bestuur en de ambtenaar maken in het kader van het loopbaanplan afspraken over een financiële regeling wanneer de ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan buiten de organisatie van Veiligheidsregio Twente een functie aanvaardt met een lager totaalinkomen.

Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:26

1 De ambtenaar gaat met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief 60% van een volledige functie werken tegen doorbetaling van 95% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.

2 Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

3 De ambtenaar moet medisch geschikt zijn om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken.

4 De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt ziek gemeld. Op hem is artikel 9b:43, eerste lid, van toepassing.

5 Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid bedoelde moment later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.

6 De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het tweede lid, het dagelijks bestuur uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:26

Artikel 9b:27
(vervallen)

Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26

Artikel 9b:27a

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:28

1 De ambtenaar die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren heeft, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij een bepaalde leeftijd bereikt, volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. De leeftijd en het percentage zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006. De leeftijd waaraan de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof is gekoppeld, en het percentage dat vanaf dat moment wordt betaald zijn bij een aantal dienstjaren op 1 januari 2006 van:

A 5 tot 10 jaar: 58 jaar en 75%

B 10 tot 15 jaar: 57 jaar en 78%

c 15 tot 20 jaar: 56 jaar en 80%

2 Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

3 De datum, bedoeld in het eerste lid wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.

Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28

Artikel 9b:29

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:28, bouwt de ambtenaar pensioen op over de volledige bezoldiging.

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28

Artikel 9b:30

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:28 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 75%, 78% of 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28

Artikel 9b:31

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

Artikel 9b:32

(vervallen)

Artikel 9b:33

(vervallen)

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28

Artikel 9b:34

1 Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden.

3 Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.

4 De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:26.

5 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

6 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.

7 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.

8 Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het dagelijks bestuur besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:35

1 De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.

2 In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.

3 Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.

4 Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.

5 De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het dagelijks bestuur uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:36

1 Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

2 Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:37

(vervallen)

Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:38

Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Opbouw vakantietoelage tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:39

(vervallen)

Opbouw eindejaarsuitkering tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:40

(vervallen)

Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:41

Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.

Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:42

De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:43

1 De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.

2 Op de ambtenaar wiens eerste ziekte dag ligt na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.

3 De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.

4 De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

5 Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:42 van toepassing.

Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:44

Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:45

1 Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft en 20 bezwarende dienstjaren heeft op het moment van storting, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.

2 Voor de ambtenaar, die op de leeftijd van 53 jaar nog geen 20 dienstjaren heeft, wordt het percentage van 57% genoemd in het eerste lid gedeeld door 20 en vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren dat de ambtenaar heeft op de leeftijd van 53 jaar.

3 Wanneer de ambtenaar na de leeftijd van 53 jaar doorwerkt in de bezwarende functie, wordt voor hem in ieder jaar tot de leeftijd van 59 jaar of tot een moment hiervoor, wanneer eerder 20 dienstjaren bereikt zijn, een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van het inkomen in dat jaar x de deeltijdfactor in dat jaar x 2,85% maal de leeftijdsafhankelijke factor, die hoort bij de leeftijd op het moment van het recht op uitbetaling. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.

4 Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar overgemaakt.

5 Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het vierde lid, het in het eerste lid genoemde of, indien van toepassing, het in het tweede lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen, gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.

6 Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

7 Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.

8 Bij opschuiven van het moment waarop mensen minder gaan werken, als bedoeld in artikel 9b:26, vijfde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaren na 59 jaar.

9 Bij opschuiven van het moment van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vierde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaar na 59 jaar. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.

10 De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het dagelijks bestuur bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.

Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:45a

1 De in het artikel 9b:45 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.

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

3 Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdsafhankelijke factoren vast.

Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:45b

In afwijking van artikel 9b:45, vijfde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en

- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.

§ 4 (Vervallen)

§ 5 De ambtenaar in een niet bezwarende functie

Werkingsfeer

Artikel 9b:50

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een niet bezwarende functie.

De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie

Artikel 9b:51

1 De ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, krijgt voor ieder jaar dat hij de niet bezwarende functie bekleed heeft, waarvoor door het dagelijks bestuur krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald, een levensloopbijdrage van 2% van het voor ambtenaar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd bekleed.

2 De levensloopbijdrage wordt betaald over maximaal 20 jaar, die direct voorafgaan aan 1 januari 2006.

3 De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

De ambtenaar geboren voor 1950, in een niet bezwarende functie (Vervallen)

Artikel 9b:52 (Vervallen)

Pensioenopbouw vanaf 62 jaar (Vervallen)

Artikel 9b:52a (Vervallen)

Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:52 (Vervallen)

Artikel 9b:53 (Vervallen)

§ 6 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Werkings sfeer

Artikel 9b:54

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 in aanmerking kwam voor een WIA/WAO-uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Analoge toepassing

Artikel 9b:55

De artikelen 9b:4 tot en met artikel 9b:10, artikel 9b:20, artikel 9b:22, artikel 9b:22a en artikel 9b:22b zijn van toepassing.

Volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:56

1 De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.

2 In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.

3 Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.

4 Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het dagelijks bestuur op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.

5 De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het dagelijks bestuur uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

6 Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op volledig buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid.

7 Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zesde lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met vijfde lid.

Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:56

Artikel 9b:57

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56 zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Premie IZA-verzekering tijdens periode van artikel 9b:56

Artikel 9b:58

(vervallen)

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:56

Artikel 9b:59

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:56 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:56

Artikel 9b:60

1 Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast.

Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden.

3 Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.

4 De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:56.

5 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

6 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.

7 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.

8 Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het dagelijks bestuur besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:61

Gedurende de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:56 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:62

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:55, leidt niet tot stopzetting van het volledig buitengewoon verlof.

Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

Artikel 9b:63

1 Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.

2 De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.

3 De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

4 Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:10 alsmede artikel 9b:56 tot en met 9b:62 van toepassing.

5 De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn functie te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:56, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:56 van toepassing.

6 De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Artikel 9b:64

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

§ 7 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 – in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Werkingsfeer

Artikel 9b:65

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 – in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Analoge toepassing

Artikel 9b:66

De artikelen 9b:24 tot en met artikel 9b:34, artikel 9b:45, artikel 9b:45a en artikel 9b:45b zijn van toepassing.

Volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:67

1 De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar tegen doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging.

2 Wanneer op het moment bedoeld in het eerste lid nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, dan wordt het buitengewoon volledig verlof als bedoeld in het eerste lid verleend naar rato van het aantal dienstjaren, dat op dat moment is bereikt.

3 In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.

4 Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.

5 Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.

6 De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet het dagelijks bestuur uiterlijk zes kalendermaanden jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

7 Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid naar rato van aantal dienstjaren op dat moment met een maximum van 20 dienstjaren.

8 Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zevende lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met zesde lid.

Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:67

Artikel 9b:68

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Premie IZA-verzekering tijdens de periode van artikel 9b:67

Artikel 9b:69

(vervallen)

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:67

Artikel 9b:70

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:62 gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:67

Artikel 9b:71

1 Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden.

3 Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.

4 De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:67.

5 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

6 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.

7 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8 Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het dagelijks bestuur besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:72

Gedurende de periode van het gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:67 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:73

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:67, leidt niet tot stopzetting van het gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof.

Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

Artikel 9b:74

1 De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.

2 Op de ambtenaar wiens eerste ziekte dag ligt na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.

3 De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.

4 De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het dagelijks bestuur op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

5 Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:34 alsmede 9b:67 tot en met 9b:73 van toepassing.

Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Artikel 9b:75

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

§ 8 De ambtenaar die voor 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief is op 29 oktober 2016

Artikel 9b:76

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die vóór 1 januari 2013 gebruik is

gaan maken van het bepaalde

a in artikel 9b:4 lid 1 of artikel 9b:26, of

b in artikel 9b:11 lid 2 of 9b:35 lid 2

en op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in dit

hoofdstuk was.

Artikel 9b:77

1 De ambtenaar heeft gedurende zijn AOW-hiaat recht op een maandelijkse compensatie AOW.

2 De compensatie AOW is gelijk aan de bruto AOW-uitkering die voor de ambtenaar in de betreffende maand zou hebben bestaan, inclusief de inkomensondersteuning AOW en het vakantiegeld. Een korting op grond van artikel 13 AOW wordt hierbij buiten beschouwing gelaten.

Artikel 9b:78

De compensatie bedoeld in artikel 9b:77 wordt verlaagd met

a de door de ambtenaar ontvangen overbruggingsuitkering van de Sociale Verzekeringsbank.

b de hoogte van het bedrag dat de ambtenaar heeft ontvangen op grond van door de werkgever vanaf 2013 beschikbaar gestelde regelingen met als aantoonbaar doel de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de ambtenaar te compenseren.

§ 9 De ambtenaar die vanaf 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief is op 29 oktober 2016

Artikel 9b:79

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die vanaf 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het bepaalde

a in artikel 9b:4 lid 1 of artikel 9b:26, of

b in artikel 9b:11 lid 2 of artikel 9b:35 lid 2

en op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in dit hoofdstuk was.

Artikel 9b:80

1 De ambtenaar heeft recht op compensatie AOW over de periode dat
a hij op grond van door de werkgever vastgesteld beleid niet langer kon doorwerken bedoeld in artikel 9b:4 lid 5 juncto artikel 9b:26 lid 5, of

b hij medisch niet geschikt was om langer door te werken bedoeld onder a, of

c zijn verzoek om langer door te werken bedoeld onder a is afgewezen.

2 De periode bedoeld in lid 1 is niet langer dan zijn AOW-hiaat.

3 Artikel 9b:77 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 9b:81

1 De ambtenaar die geen recht heeft op compensatie AOW als bedoeld in deze paragraaf kan bij de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW een verzoek indienen om alsnog in aanmerking te komen voor compensatie AOW.

2 Het verzoek bedoeld in lid 1 kan de ambtenaar indienen als hij meent dat:

a medische ongeschiktheid de reden was om geen verzoek te doen om langer door te werken, of

b zijn verzoek om langer door te werken zou worden geweigerd op grond van disfunctioneren en hij om deze reden heeft afgezien van een verzoek om langer door te werken.

3 Het verzoek bedoeld in lid 1, wordt niet in behandeling genomen als de ambtenaar een bezwaarschrift als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht heeft ingediend.

4 Het dagelijks bestuur neemt een besluit op grond van het zwaarwegende advies van de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW.

§ 10 Slotbepaling

Artikel 9b:82

De bruto compensatie AOW wordt vanaf het moment waarop de ambtenaar of de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaar bereikt maandelijks aan de ambtenaar uitbetaald.

9c (Vervallen)

9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer en een gemeentelijke ambulancedienst, geboren na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam waren in een functie, waarvoor door het dagelijks bestuur krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december

2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald ⁴

Artikel 9d:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer of een gemeentelijke ambulancedienst, die geboren is na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam was in een functie, waarvoor door het dagelijks bestuur krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald.

Artikel 9d:2

1 De ambtenaar, bedoeld in artikel 9d:1, die op grond van de op 31 december 2005 voor hem geldende regelgeving, op 1 januari 2006 of daarna FLO-ontslag zou zijn verleend, wordt buitengewoon verlof verleend met behoud van de volledige bezoldiging.

2 Het buitengewoon verlof gaat in op de datum waarop de ambtenaar FLO-ontslag zou zijn verleend.

3 Deze regeling is bedoeld als overgangsmaatregel en geldt tijdelijk totdat het FLO-overgangsrecht is vastgesteld.

Artikel 9d:3

Ambtenaren, aan wie op of na 1 januari 2006 op grond van artikel 9d:2 buitengewoon verlof verleend is met behoud van zijn volledige bezoldiging, worden met ingang van 1 juli 2006 onder de werking van hoofdstuk 9b gebracht.

Artikel 9d:4

Met ingang van 1 juli 2006 kunnen ambtenaren geen recht meer doen gelden op de aanspraken op grond van dit hoofdstuk.

9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht ⁵

Werkingsfeer

Artikel 9e:1

4) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2017, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2017 moet worden geraadpleegd.

5) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2017, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2017 moet worden geraadpleegd.

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b of op wie artikel 9b:49 van toepassing is.

Begripsomschrijvingen

Artikel 9e:2

1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;

b instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;

c levenslooptekening: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;

d levensloopverzekering: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;

e levenslooptegood: het tegood op een levenslooptekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal;

f netto spaarverzekering: de bij Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance afgesloten verzekering met als productnaam "Aanvullingsplan Netto", waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;

g netto spaarverzekeringstegood: het tegood op de netto spaarverzekering;

h Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance: het product van Loyalis, speciaal ontwikkeld voor het FLO-overgangsrecht, dat bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarverzekering.

2 Het LOGA-pad houdt in dat de ambtenaar:

a moet deelnemen aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en,

b de volledige levensloopbijdrage beschikbaar moet stellen om in te leggen in Loyalis Levensloop

Brandweer & Ambulance op het moment dat de werkgever deze levensloopbijdrage verstrekt en,

c niet tussentijds (vóór het bereiken van de 59- of 60-jarige leeftijd) tegood opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Doel

Artikel 9e:3

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar.

De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964.

Verzoek tot deelname levensloopregeling

Artikel 9e:4

1 De ambtenaar die wil deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht meldt dit bij het dagelijks bestuur.

2 Het dagelijks bestuur verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 9e:5.

3 Het dagelijks bestuur stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Voorwaarden deelname levensloopregeling

Artikel 9e:5

1 De ambtenaar informeert het dagelijks bestuur schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooptekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.

2 De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het dagelijks bestuur of hij een levenslooptegood heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienst staat geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegood.

3 De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het dagelijks bestuur informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegood van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegood geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat.

4 De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het dagelijks bestuur dat hij gedurende zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht niet deelneemt aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting 1964.

Inleg

Artikel 9e:6

1 De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht het gewenste bedrag van de inleg per jaar.

2 De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het dagelijks bestuur aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.

3 De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 9e:7 genoemde bronnen.

Bronnen

Artikel 9e:7

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

a het salaris

b de vakantietoelage;

c de eindejaarsuitkering;

d de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 9e:8 en 9e:9;

e de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:3 lid 3.

Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006

Artikel 9e:8

1 De ambtenaar op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van Veiligheidsregio Twente.

2 De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat de ambtenaar bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.

3 De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.

4 Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.

5 De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

6 De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.

7 De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9e:9

1 De ambtenaar op wie paragraaf 3 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van Veiligheidsregio Twente.

2 De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer op dat moment, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.

3 De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.

4 In het tweede lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 59 jaar.

5 In het derde lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 60 jaar.

6 Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.

7 Wanneer op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd is bereikt.

8 De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

9 De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.

10 De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Artikel 9e:10

1 Het dagelijks bestuur beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het dagelijks bestuur stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden.

2 Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt daarnaast:

a bij overlijden van de ambtenaar

b bij beëindiging van zijn bezwarende functie;

c op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de ambtenaar 65 jaar wordt.

Afkoop levensloopbijdrage

Artikel 9e:11

1 De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, tweede lid, en 9e:9, tweede lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, of 9b:35, eerste lid, heeft recht op een afkoopbedrag.

2 De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, derde lid, en 9e:9, derde lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, of 9b:35, tweede lid, heeft recht op een afkoopbedrag.

3 De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 59 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.

4 De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 140% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.

5 Wanneer op het moment van ontslag nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet het afkoopbedrag, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, in een tegoed op 59- of 60-jarige leeftijd naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.

6 De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald, waarbij:

a het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de bezoldiging op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;

b er een verwacht netto rendement van 4% voor de contante waardeberekening wordt gehanteerd;

c het afkoopbedrag wordt gebaseerd op dienstjaren, afgerond op hele maanden naar beneden, bij de oud-werkgever.

7 Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

8 Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.

9 Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Levensloophbijdrage bij regionalisering

Artikel 9e:11a

In afwijking van artikel 9e:11, eerste en tweede lid, heeft de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en

- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen recht op een afkoopbedrag tenzij het dagelijks bestuur beslist tot afkoop.

Afkoop bij voortzetting overgangsrecht

Artikel 9e:12

Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, is de voorwaarde voor de garanties bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 dat de ambtenaar het afkoopbedrag, als bedoeld in artikel 9e:11 beschikbaar stelt voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Opname levenslooptegoed

Artikel 9e:13

1 Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:

a ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 6 of de periode van onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11 en 9b:35;

b ten behoeve van het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

2 Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het dagelijks bestuur dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het dagelijks bestuur stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

3 Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afgekocht in geval van beëindiging van het dienstverband.

4 Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding ten behoeve van de belastingdienst bij buitenlandse aanbieders.

9f Nieuw overgangsrecht Functioneel leeftijdsontslag per 1 januari 2018

§ 1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

Artikel 9f:1

1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die op 29 oktober 2016 geen gebruik maakt van

i buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin juncto artikel 9b:28, of

ii onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in de artikelen 9b:11 juncto 9b:35.

2 In afwijking van het bepaalde in lid 1 is dit hoofdstuk niet van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die de volledige periodes buitengewoon verlof of levensloop op grond van hoofdstuk 9b heeft genoten.

3 Hoofdstuk 9b is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in lid 1, tenzij in dit hoofdstuk anders is bepaald.

Berekeningsgrondslag

Artikel 9f:2

1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder berekeningsgrondslag de optelsom van:

a het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 1:1 onder qq en rr,

b de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onder a en b,

c de TOR, bedoeld in artikel 3:37,

d de toelagen bedoeld in artikel 20:2 lid 3 en 4 en de daarop gebaseerde regelingen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, met uitzondering van de levensloopbijdrage, bedoeld in de artikelen 9e:8 en 9e:9, berekend over de maand onmiddellijk voorafgaande aan de ingangsdatum van de geheel of gedeeltelijke periode van buitengewoon verlof.

2 Als sprake is van toegekende toelagen die in hoogte variëren dan wordt het gemiddelde berekend over de periode van de voorgaande 12 maanden.

3 De berekeningsgrondslag wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, waaronder begrepen de stijging van de IKB-onderdelen, bedoeld in lid 1 onder b, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Dit geldt niet voor artikel 9b:20 en 9b:25.

4 Als verlofopname door de ambtenaar in de voorgaande 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de berekeningsgrondslag dan werkt die wijziging door in de berekeningsgrondslag.

§ 2 Aanspraken

Artikel 9f:3

1 De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd, bedoeld in lid 2, bereikt volledig buitengewoon verlof verleend tegen doorbetaling van 75% netto van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag volgens de fiscale regels zoals die gelden op de datum van uitbetaling als ware hij in actieve dienst met toepassing van de arbeidskorting.

2 De uittredeleeftijd is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie bedoeld in artikel 9b:2 onder c op 1 januari 2006 en bedraagt bij:

a 20 dienstjaren of meer : 56 jaar;

b 15 tot 20 dienstjaren : 57 jaar;

c 10 tot 15 dienstjaren : 58 jaar;

d 5 tot 10 dienstjaren : 59 jaar;

e 0 tot 5 dienstjaren : 59 jaar,

tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 9f:5 of artikel 9f:6.

3 De duur van het toegekende volledig buitengewoon verlof voor de ambtenaar van de uittredeleeftijd, bedoeld in lid 1, bedraagt bij:

a 20 dienstjaren of meer : 8 jaar;

b 15 tot 20 dienstjaren : 7 jaar;

c 10 tot 15 dienstjaren : 6 jaar;

d 5 tot 10 dienstjaren : 5 jaar;

e 0 tot 5 dienstjaren : 5 jaar.

4 De ambtenaar, bedoeld in lid 2 onder d, gaat met ingang van de eerste dag volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken. Hij heeft dan aanspraak op doorbetaling van 90% bruto van de voor hem geldende berekeningsgrondslag tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt.

5 De ambtenaar, bedoeld in lid 4, moet medisch geschikt zijn om 50% in zijn bezwarende functie door te werken. Is hij dat niet dan wordt hij ziek gemeld op de leeftijd van 58 jaar en hersteld gemeld op de leeftijd van 59 jaar.

Afwijkende FLO-leeftijden

Artikel 9f:4

1 Artikel 9f:3 is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in de artikelen 9b:4 lid 3 en 9b:26 lid 2, maar niet op een ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar.

2 De levensloopaanspraken van de ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar en die vóór 1 januari 2022 zijn gehele levensloop kan opnemen, blijven ongewijzigd.

3 Kunnen de levensloopaanspraken niet geheel of in het geheel niet vóór 1 januari 2022 worden opgenomen dan worden deze aanspraken in de maand december 2021 afgekocht als bedoeld in artikel 9e:11 over de maanden die gelegen zijn vanaf 1 januari 2022. Voor de berekening van de afkoopsom wordt uitgegaan van het aantal dienstjaren dat de ambtenaar zou hebben gehad bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

4 Vindt vanaf 1 januari 2022 vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw plaats door middel van voortzetting deelnemerschap op grond van het ABP-pensioenreglement en wordt gedurende deze periode het afgekochte tegoed als genoemd in lid 3 ingezet om te voorzien in het inkomen, dan betaalt de werkgever de vigerende werkgeverspremie. De in dit lid genoemde periode van voortzetting deelnemerschap bedraagt maximaal twee jaar.

5 Uitgezonderd de aanspraken, bedoeld in de Overgangsregeling compensatie AOW opgenomen in de artikelen 9b:76 tot en met 9b:82, heeft de ambtenaar bedoeld in lid 2, geen andere rechten voortvloeiende uit dit hoofdstuk of hoofdstuk 9b.

Doorwerken in repressieve functie

Artikel 9f:5

1 De ambtenaar kan de ingangsdatum van het buitengewoon verlof later laten ingaan, telkens met een periode van één jaar. Voorwaarde is dat de ambtenaar geschikt is om door te werken in de bezwarende functie volgens een PPMO als bedoeld in artikel 19a:3.

2 De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om de uittredeleeftijd te verschuiven.

3 Indien de ambtenaar arbeidsongeschikt is voor aanvang van de periode van langer doorwerken of herhaald langer doorwerken en de bedrijfsarts herstel niet binnen zes maanden verwacht, wordt het verzoek om langer door te werken geweigerd.

4 De ambtenaar stopt met werken in een bezwarende functie met ingang van de dag volgend op de maand waarin hij 59 jaar wordt.

5 De ambtenaar die van de mogelijkheid om langer door te werken gebruik maakt, kan geen gebruik maken van de inkomensaanvulling bedoeld in artikel 9f:7.

6 Lid 5 geldt vanaf het moment dat de werkgever de mogelijkheid van de inkomensaanvulling, bedoeld in artikel 9f:7, aanbiedt.

Uittreden op oude uittredeleeftijd

Artikel 9f:6

1 De ambtenaar kan verzoeken om uit te treden op de leeftijd, bedoeld in artikel 9b:4 of artikel 9b:28.

2 De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn oude uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om op de oude uittredeleeftijd uit te treden.

Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever

Artikel 9f:7

1 Tijdens de periode van buitengewoon verlof als bedoeld in 9f:3 mag de ambtenaar zijn inkomen bij de werkgever aanvullen tot bruto 100% van de berekeningsgrondslag op jaarbasis door niet-repressieve werkzaamheden te verrichten.

2 De ambtenaar dient jaarlijks een aanvraag in om van de mogelijkheid, bedoeld in lid 1, gebruik te maken.

3 De vergoeding van deze werkzaamheden wordt bepaald aan de hand van de zwaarte en de waardering van de beschikbare werkzaamheden.

4 De werkgever bepaalt in overleg met de OR welke mogelijkheden de formatie biedt en welke werkzaamheden beschikbaar zijn.

5 In een nader vast te stellen rechtspositionele regeling wordt bepaald onder welke voorwaarden deze werkzaamheden worden verricht.

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 9f:8

1 De inkomenskorting als gevolg van ziekte, bedoeld in artikel 7:3, stopt uiterlijk twee maanden na dagtekening van de UWV-beschikking indien:

a sprake is van gedeeltelijke of volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid volgens een beschikking van het UWV, en

b de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.

2 In afwijking van artikel 7:16 lid 1 vindt herplaatsing van de ambtenaar in een passende functie plaats door middel van detachering met behoud van de arbeidsvoorwaarden uit de bezwarende functie.

Overgangsvergoeding

Artikel 9f:9

1 De ambtenaar die van een regeling uit dit hoofdstuk, gebruik gaat maken, heeft recht op een overgangsvergoeding van:

a € 3.500,00 bruto als het om een ambtenaar gaat met 10 tot 20 dienstjaren op 1 januari 2006 als bedoeld in artikel 9f:3 lid 2, mits en voor zover de inkomensafhankelijke ziektekostenpremie volgens de lokale uitvoering van het FLO-overgangsrecht 2006 in de levenslooperperiode werd doorbetaald door de werkgever onder toepassing van de groene loonheffingstabel;

b € 1.500,00 bruto als niet voldaan wordt aan de voorwaarden onder a gesteld.

2 De overgangsvergoeding bedoeld in lid 1, wordt betaalbaar gesteld in de laatste maand in actieve dienst.

Levensloop

Artikel 9f:10

1 De artikelen 9b:21 en 9b:44 blijven van toepassing op de ambtenaar die vóór 2022 gebruik maakt van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in dit hoofdstuk.

2 Het opgebouwde levenslooptegoed van de ambtenaar die het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, volgt, wordt ingezet ter financiering van de netto uitkeringsaanspraken.

3 De hoogte van de door de werkgever te verstrekken netto-uitkering, bedoeld in dit hoofdstuk, wordt op een lager percentage dan 75% bepaald of over een kortere periode betaald als de ambtenaar het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, verlaat of heeft verlaten.

4 Lid 2 en 3 gelden pas vanaf het moment dat hoofdstuk 9e is herzien.

Verrekening inkomsten tijdens non-actieve periode

Artikel 9f:11

Voor de toepassing van de artikelen 9b:10 en 9b:34 wordt uitgegaan van het bruto uitkeringsbedrag.

Inkoop pensioen

Artikel 9f:12

De artikelen 9b:22 en 9b:45 zijn niet van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in dit hoofdstuk.

Opschorten tweede loopbaan

Artikel 9f:13

1 De artikelen 9b:24 en 9b:25 gelden niet in 2018, tenzij met de ambtenaar vóór 1 januari 2018 reeds loopbaanafspraken zijn overeengekomen.

2 Lid 1 is niet van toepassing op de ambtenaar die om medische redenen aan een tweede loopbaan gaat werken.

§ 3 Transitie

Artikel 9f:14

1 Op de ambtenaar die na 29 oktober 2016 en voor 1 januari 2018 gebruik is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin of artikel 29b:28 is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.

2 De duur van het buitengewoon verlof wordt gekort met de periode dat de ambtenaar vóór 1 januari 2018 gebruik heeft gemaakt van het hem toegekende volledig buitengewoon verlof.

Artikel 9f:15

1 Op de ambtenaar die

a op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 onder a en b, of

b op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:26,

is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.

2 Heeft de ambtenaar op 1 januari 2018 nog niet zijn uittredeleeftijd als bedoeld in artikel 9f:3 bereikt, dan hervat de ambtenaar voor 100% zijn werkzaamheden, tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid om uit te treden op de oude uittredeleeftijd, bedoeld in artikel 9f:6.

§ 4 Eervol ontslag aan het einde van de non-actieve periode

Artikel 9f:16

1 De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend na afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit, bedoeld in artikel 9f:3.

2 Het ontslag gaat in op de dag die volgt op de laatste dag van de non-actieve periode.

3 Het dagelijks bestuur neemt een opzegtermijn van drie maanden in acht.

4 Als de opzegtermijn, bedoeld in lid 3, niet in acht wordt genomen dan gaat de ontslagdatum later in zonder dat dit gevolgen heeft voor de einddatum van de non-actieve periode, bedoeld in artikel 9f:3 lid 3.

10 Wachtgeld

Hoofdstuk 10 is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 januari 2001 is ontslagen.

(Niet van toepassing op Veiligheidsregio Twente)

10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.

(Niet van toepassing op Veiligheidsregio Twente)

10c Reparatie-uitkering bij werkloosheid

Werkingsfeer reparatie-uitkering

Artikel 10c:1

1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet of van wie de uitkering op grond van de Werkloosheidswet is geëindigd, maar die op grond van de Werkloosheidswet zoals die gold op 31 december 2015 nog recht op een uitkering zou hebben.

2 In afwijking van lid 1 van dit artikel, is artikel 10c:7 van toepassing op de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1, onderdeel a.

Begripsbepalingen

Artikel 10c:2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a arbeidsverleden: arbeidsverleden als bedoeld in de Werkloosheidswet

b gemeentelijke sector: de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;

- c herleving: herleving overeenkomstig de Werkloosheidswet;
- d indexatie: de reparatie-uitkering wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
- e reparatie-uitkering: uitkering die de toegekende WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;
- f sv-maandloon: sv-maandloon als bedoeld in de Werkloosheidswet met het maximum, bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen.
- g werkloos: werkloos als bedoeld in de Werkloosheidswet;
- h werkloosheidsuitkering: WW-uitkering en reparatie-uitkering tezamen;
- i WW-uitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
- j WW: Werkloosheidswet.

Recht reparatie-uitkering

Artikel 10c:3

1 De ambtenaar heeft recht op een reparatie-uitkering indien:

- a de werkloosheid aansluitend op de WW-uitkering voortduurt; en
- b de WW-opbouw lager is bij een arbeidsverleden vanaf 10 jaar op grond van de WW, dan zou hebben gegolden op grond van de WW op 31 december 2015; of
- c een WW-uitkering met een kortere duur is toegekend op grond van de WW, dan zou hebben gegolden op grond van de WW op 31 december 2015.

2 De ambtenaar legt de benodigde gegevens en informatie van het UWV aan de gemeente over die van invloed kunnen zijn op het recht, de hoogte en de duur van de reparatie-uitkering.

Opbouw en duur reparatie-uitkering

Artikel 10c:4

1 De opbouw van de reparatie-uitkering voor de ambtenaar die werkloos wordt met meer dan 10 jaar arbeidsverleden, bedraagt een halve maand per dienstjaar.

2 De opbouw van de reparatie-uitkering voor de ambtenaar die werkloos wordt met meer dan 24 jaar arbeidsverleden, bedraagt een maand per verstreken kalenderkwartaal.

3 De duur van de reparatie-uitkering is gelijk aan het verschil tussen de duur van de WW-uitkering op 31 december 2015 en de duur van de WW-uitkering op of na 1 januari 2016 inclusief de opschuiving van de einddatum door herleving.

Hoogte reparatie-uitkering

Artikel 10c:5

1 De reparatie-uitkering heeft dezelfde hoogte als de WW-uitkering als deze niet zou zijn geëindigd.

2 De volledige reparatie-uitkering is gebaseerd op 36 uur per week werkloosheid. Als sprake is van minder dan 36 uur per week werkloosheid, wordt het bedrag van de reparatie-uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

Sancties reparatie-uitkering

Artikel 10c:6

1 Het dagelijks bestuur maakt een sanctieregeling op grond waarvan sancties kunnen worden toegepast op de uitbetaling van de reparatie-uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het dagelijks bestuur te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de reparatie-uitkering.

Premie reparatie-uitkering

Artikel 10c:7

1 Het dagelijks bestuur heft vanaf 1 januari 2018 maandelijks een werknemerspremie op het bruto salaris van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

2 De hoogte van de premie is vastgesteld 0,1% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n). De hoogte van de premie kan jaarlijks worden bijgesteld.

3 De heffingsgrondslag is gemaximeerd tot het maximum-premieloon bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Einde reparatie-uitkering

Artikel 10c:8

1 De reparatie-uitkering eindigt na het verstrijken van de uitkeringsduur.

2 De reparatie-uitkering eindigt op de dag waarop de werkloosheid eindigt.

3 De reparatie-uitkering eindigt op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

4 De reparatie-uitkering eindigt na een periode van 13 weken van voortdurende arbeidsongeschiktheid door ziekte.

Herleving reparatie-uitkering

Artikel 10c:9

1 Als het recht op een reparatie-uitkering gedeeltelijk of geheel is geëindigd en vervolgens de (ex)-ambtenaar na aanvaarding van een nieuw dienstverband wederom werkloos is geworden, herleeft op verzoek het recht op een reparatie-uitkering voor zover bij de beëindiging van het nieuwe

dienstverband geen nieuw recht op een WW-uitkering op grond van de WW is ontstaan.

2 De duur en de hoogte van de herleefde reparatie- uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de reparatie-uitkering waarop de (ex) ambtenaar nog recht zou hebben gehad indien hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest.

3 De reparatie-uitkering kan niet meer herleven als de maximale uitkeringsduur van de reparatie-uitkering is volgemaakt.

Afkoop reparatie-uitkering

Artikel 10c:10

1 Het dagelijks bestuur kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de reparatie-uitkering.

2 Het dagelijks bestuur bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

10d Voorzieningen bij werkloosheid

§ 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

Werkingsfeer

Artikel 10d:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boven-tallig is geworden of op grond van artikel 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Begripsbepalingen

Artikel 10d:2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;

b grondslag: het gemiddelde van het salaris, de toegekende salaristoelage(n) en de toelage overgangsrecht (TOR) hoofdstuk 3, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, onderdeel a en b. Deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;

c gemeentelijke sector: de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;

d boven-talligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na

de reorganisatie;

e na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;

f werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit

uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij Veiligheidsregio Twente;

g reparatie-uitkering: uitkering die de WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;

h werkloosheidsuitkering: WW-uitkering en reparatie-uitkering tezamen;

i WW-uitkering: uitkering op grond van Werkloosheidswet.

§ 2 Samenloop met sociaal lokale afspraken

Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3

1 Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.

2 Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken dagelijks bestuur en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

§ 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4

1 Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het dagelijks bestuur een passende regeling.

2 De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het dagelijks bestuur gehoord.

3 Het dagelijks bestuur betreft bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

§ 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8:6)

Begripsbepalingen

Artikel 10d:5

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

a re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;

b re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen.

Re-integratiefase voor ontslag

Artikel 10d:6

1 De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.

2 De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.

3 De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.

4 De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij Veiligheidsregio Twente, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij Veiligheidsregio Twente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.

5 De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:

a 2 tot 10 jaar 4 maanden

b 10 tot 15 jaar 8 maanden

c 15 jaar of meer 12 maanden .

Einde re-integratiefase

Artikel 10d:7

1 De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten Veiligheidsregio Twente aanvaardt.

2 De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.

3 Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Verlenging re-integratiefase bij nalatigheid gemeente

Artikel 10d:8

1 De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het dagelijks bestuur zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.

2 De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.

3 Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het dagelijks bestuur de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.

4 Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het re-integratieplan van kracht.

Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

Artikel 10d:9

1 De ambtenaar kan het dagelijks bestuur verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.

2 Het dagelijks bestuur stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de re-integratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:

a onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en

b de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levenslooptegeling; en

c tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.

3 Het dagelijks bestuur en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het dagelijks bestuur en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het re-integratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.

4 Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

Re-integratieplan

Artikel 10d:10

1 Het dagelijks bestuur stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.

2 De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het dagelijks bestuur gehoord.

3 In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het dagelijks bestuur en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:

- verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;

- scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten.

- opstellen arbeidsmarktprofiel;

- sollicitatieactiviteiten.

4 In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het dagelijks bestuur, met een maximum van € 7.500,=.

§ 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid

Algemene bepalingen

Toepassingsbereik

Artikel 10d:11

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het dagelijks bestuur boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij Veiligheidsregio Twente.

Duur van een Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:12

De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het dagelijks bestuur besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

Inspanningsverplichting

Artikel 10d:13

In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het dagelijks bestuur een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten Veiligheidsregio Twente.

Start Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:14

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.

Inhoud Van werk naar werk-traject

Van werk naar werk-onderzoek

Artikel 10d:15

1 Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken dagelijks bestuur en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten Veiligheidsregio Twente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.

2 Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.

3 Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:16

1 Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen dagelijks bestuur en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.

2 Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.

3 Afspraken kunnen worden gemaakt over:

- het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
- het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
- de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
- het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
- eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
- de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
- het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.

4 De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het dagelijks bestuur. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het dagelijks bestuur een afzonderlijk besluit.

Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:17

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Verlenging en einde Van werk naar werk-traject

Einde Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:18

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten Veiligheidsregio Twente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

Tussentijdse beëindiging

Artikel 10d:19

1 Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen Veiligheidsregio Twente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten Veiligheidsregio Twente weigert.

2 Het dagelijks bestuur kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.

3 Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het dagelijks bestuur aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Advies loopbaanadviseur

Artikel 10d:20

1 Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het dagelijks bestuur over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.

2 Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.

3 Het dagelijks bestuur beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen. Reguliëre beëindiging Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:21

1 Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het dagelijks bestuur over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.

2 Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.

3 Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

Verlenging Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:22

1 Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het dagelijks bestuur besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.

2 Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het dagelijks bestuur de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.

3 Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:23

1 Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.

2 Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.

3 Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het dagelijks bestuur zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.

4 Ingeval het dagelijks bestuur van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.

5 Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten

Paritaire commissie

Artikel 10d:24

1 Het dagelijks bestuur stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.

2 Zowel de ambtenaar als het dagelijks bestuur kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract als bedoeld in artikel 10d:23 lid 5 voorleggen aan deze commissie.

3 De commissie brengt een zwaarwegend advies uit over het geschil, bedoeld in lid 2.

4 Het dagelijks bestuur stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

§ 6 Aanvullende uitkering

Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25

1 Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:

a op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is;

of

b op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is;

en

c recht heeft op een werkloosheidsuitkering en deze werkloosheidsuitkering ontvangt.

2 Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan Veiligheidsregio Twente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

Artikel 10d:26

1 De aanvullende uitkering kent twee fases. De aanvullende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

2 Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:

a voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, tot een bedrag van € 4.375,= 10%;

b voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20%;

c voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, vanaf € 5.250,= 30%.

3 Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:

a voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10%;

b voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20%;

c voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, vanaf € 6.560,= 30%.

Duur aanvullende uitkering bij ontslag

Artikel 10d:27

1 De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.

2 De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Sancties

Artikel 10d:28

1 Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.

2 Het dagelijks bestuur stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.

3 Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het dagelijks bestuur besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.

4 Het dagelijks bestuur stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Einde aanvullende uitkering

Artikel 10d:29

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

§ 7 Na-wettelijke uitkering

Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30

1 De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:

a de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;

b hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan Veiligheidsregio Twente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

2 Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

Hoogte na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:31

1 De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.

2 Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

3 De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Duur na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:32

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor.

De correctiefactor is

a 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar

b 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar

c 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Einde na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:33

1 De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.

2 De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.

3 Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Sancties na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:34

Het dagelijks bestuur stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het dagelijks bestuur te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Afkoop

Artikel 10d:35

1 Het dagelijks bestuur kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.

2 Het dagelijks bestuur bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

§ 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36

1 De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdien capaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.

2 Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan Veiligheidsregio Twente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

Artikel 10d:37

1 De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.

2 Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

Artikel 10d:38

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

§ 9 Overgangsrecht

Overgangsrecht

Artikel 10d:39

In afwijking van artikel 10d:32 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:

a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en

b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008

gelijk aan $(0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 - 2)$ jaar, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttredleeftijd in de gemeentelijke sector.

11 Uitkeringsregeling ontslag

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 januari 2001 is ontslagen.

(Niet van toepassing op Veiligheidsregio Twente)

11a Suppletierregeling⁶

Zie voor toepasselijkheid artikel 11a:21.

Begripsomschrijvingen

Artikel 11a:1

1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

b arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;

c WAO-uitkering: uitkering op grond van de WAO;

d betrokkene: de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, aan wie op grond van artikel 8:5 ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;

e bestuursorgaan: het orgaan als bedoeld in artikel 8:5, eerste lid, dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;

f suppletie: de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6;

g dagloon: het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatie wet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;

h berekeningsgrondslag van de suppletie: het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat functie heeft op het inkomen uit de functie waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;

i werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.

2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

Recht op suppletie

Artikel 11a:2

1 Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte.

2 Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:3

1 Het verplichtingen en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.

2 Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Artikel 11a:4

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:

a betrokkene een WAO uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;

b betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 11a:5

6) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2017, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2017 moet worden geraadpleegd.

Het recht op suppletie eindigt:

a na ommekomst van de duur van de suppletie;

b met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;

c met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Suppletie

Artikel 11a:6

1 De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

2 De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor Veiligheidsregio Twente geldende algemene bezoldigingswijziging.

3 Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:

a gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en

b gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 11a:7

1 In afwijking van artikel 11a:6, derde lid, wordt, indien het in artikel 11a:2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 11a:6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

2 Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:8

1 Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Wazo-uitkering, dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

2 Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

3 Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

Artikel 11a:9

1 Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.

2 Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:

a met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;

b gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;

c vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a:8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.

3 In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

Artikel 11a:10

Voor de toepassing van artikel 11a:8 en 11a:9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Wazo-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitke-

ringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft:

- a vermindering ondergaan;
- b blijvend geheel geweigerd worden;
- c tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
- d in uitkeringsduur beperkt worden.

Artikel 11a:11

1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.

2 Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:

- a aan de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgeno(o)t(en) of geregistreerde partner(s) gescheiden leefde;
- b bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzorg en met wie hij in gezinsverband leefde.

3 Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgeno(o)t(en) of geregistreerde partner(s) aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

4 Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

5 Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

Betaling van de suppletie

Artikel 11a:12

1 Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.

2 Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.

3 Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het recht op die suppletie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf.

4 De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 11a:13

1 Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.

2 Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.

3 Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

Artikel 11a:14

1 Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.

2 Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.

3 In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing.

Artikel 11a:15

1 De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.

2 De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig.

Uitvoeringsvoorschriften

Artikel 11a:16

1 Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot:

a de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
b het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie;
2 het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a:15.
Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte
Artikel 11a:17

1 Degene die op 31 december 1995 uit hoofde van een ontslag uit Veiligheidsregio Twente recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K 4, tweede lid, juncto artikel K 6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die datum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.

2 Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van:

1 maand : gedurende de eerste 27 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
2 maanden: gedurende de eerste 26 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
3 maanden: gedurende de eerste 25 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
4 maanden: gedurende de eerste 24 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
5 maanden: gedurende de eerste 22 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
6 maanden: gedurende de eerste 21 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
7 maanden: gedurende de eerste 20 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
8 maanden: gedurende de eerste 19 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
9 maanden: gedurende de eerste 18 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
10 maanden: gedurende de eerste 17 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
11 maanden: gedurende de eerste 16 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
12 maanden: gedurende de eerste 15 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
13 maanden: gedurende de eerste 14 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
14 maanden: gedurende de eerste 13 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
15 maanden: gedurende de eerste 12 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
16 maanden: gedurende de eerste 11 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
17 maanden: gedurende de eerste 10 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
18 maanden: gedurende de eerste 9 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
19 maanden: gedurende de eerste 9 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
20 maanden: gedurende de eerste 8 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
21 maanden: gedurende de eerste 7 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
22 maanden: gedurende de eerste 6 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
23 maanden: gedurende de eerste 5 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
24 maanden: gedurende de eerste 4 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
25 maanden: gedurende de eerste 3 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
26 maanden: gedurende de eerste 2 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
27 maanden: gedurende de eerste 1 maand 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
28 maanden: gedurende 33 maanden 70%;
29 maanden: gedurende 32 maanden 70%;
30 maanden: gedurende 31 maanden 70%;
31 maanden: gedurende 30 maanden 70%;
32 maanden: gedurende 29 maanden 70%;
33 maanden: gedurende 28 maanden 70%;
34 maanden: gedurende 27 maanden 70%;
35 maanden: gedurende 26 maanden 70%;
36 maanden: gedurende 25 maanden 70%;
37 maanden: gedurende 24 maanden 70%;
38 maanden: gedurende 23 maanden 70%;
39 maanden: gedurende 22 maanden 70%;
40 maanden: gedurende 21 maanden 70%;
41 maanden: gedurende 20 maanden 70%;
42 maanden: gedurende 19 maanden 70%;
43 maanden: gedurende 18 maanden 70%;
44 maanden: gedurende 17 maanden 70%;
45 maanden: gedurende 16 maanden 70%;
46 maanden: gedurende 15 maanden 70%;
47 maanden: gedurende 14 maanden 70%;
48 maanden: gedurende 13 maanden 70%;
49 maanden: gedurende 11 maanden 70%;
50 maanden: gedurende 10 maanden 70%;
51 maanden: gedurende 9 maanden 70%;
52 maanden: gedurende 8 maanden 70%;
53 maanden: gedurende 7 maanden 70%;
54 maanden: gedurende 6 maanden 70%;
55 maanden: gedurende 5 maanden 70%;

56 maanden: gedurende 4 maanden 70%;

57 maanden: gedurende 3 maanden 70%;

58 maanden: gedurende 2 maanden 70%;

59 maanden: gedurende 1 maand 70%.

3 De artikelen 11a:3 tot en met 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7 tot en met 11a:11, alsmede artikel 11a:12, derde lid tot en met 11a:16 zijn van overeenkomstige toepassing.

4 Het bestuursorgaan stelt ambtshalve van iedere overheidswerknemer als bedoeld in het eerste lid, het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.

5 Artikel 11a:6, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde en vierde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatie wet Sociale Verzekering.

6 Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.

Artikel 11a:18

Indien de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van het pensioenreglement is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatie wet Sociale Verzekering.

Overige en slotbepalingen

Artikel 11a:19

Indien het niveau van de WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 11a:20

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.

Artikel 11a:21

1 Dit hoofdstuk niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op of na 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

2 Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 op grond van 8:5 is ontslagen en volledig arbeidsongeschikt is, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Algemene bepalingen

Artikel 12:1

1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a de commissie: de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;

b de ambtenaren: de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;

c de organisaties: de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheids-personeel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het dagelijks bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

2 Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het bestuur van Veiligheidsregio Twente en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.

3 Onder toegelaten organisaties worden verstaan de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij de overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voor zover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.

4 De leden van de ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO FNV/NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.

Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens de ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie. Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.

5 Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden, indien ze representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.

6 Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

Samenstelling

Artikel 12:1:1

1 Voor de vertegenwoordiging van het bestuur van Veiligheidsregio Twente in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 wijst het dagelijks bestuur uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervangers aan.

2 Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke ten minste tien ambtenaren tot haar leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk.

Artikel 12:1:2

1 De aanwijzing door het dagelijks bestuur geschiedt bij elke nieuwe zittingsperiode van de raad en voorts telkens ter vervanging van hen die ophouden lid van het dagelijks bestuur te zijn.

2 Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1, tweede lid, aan het dagelijks bestuur opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.

3 Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van een organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan het dagelijks bestuur doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.

Artikel 12:1:3

1 Voorzitter van de commissie is de door het dagelijks bestuur aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.

2 Het dagelijks bestuur wijst een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stelt het dagelijks bestuur verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.

3 De secretaris kan aan besprekingen deelnemen.

Mededelingen omtrent CAR en UWO

Artikel 12:1:4

1 Ingeval het LOGA tussen het dagelijks bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, doet het dagelijks bestuur mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg, dat de AVT overeenkomstig is gewijzigd.

2 Ten aanzien van de UWO geldt dat, ingeval het LOGA, bedoeld in het eerste lid, leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de UWO wijzigt, het dagelijks bestuur daarvan mededeling doet aan de commissie.

Artikel 12:1:5

1 Indien door het bevoegd bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het dagelijks bestuur het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.

2 Het dagelijks bestuur stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:

a de fase waarin terzake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;

b de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;

c personele gevolgen van die verandering.

3 Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.

Taken en bevoegdheden

Artikel 12:2

1 De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het dagelijks bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.

2 Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.

3 De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

Artikel 12:2:1

1 Besluiten omtrent onderwerpen, bedoeld in de artikelen 12:2 en 12:2:2, worden door het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur niet genomen, noch voorstellen daaromtrent door het dagelijks bestuur aan het algemeen bestuur gedaan dan nadat in de commissie met meerderheid van stemmen overeenkomstig artikel 12:2:9 overeenstemming is bereikt.

2 Het in lid 1 gestelde is niet van toepassing voor besluiten zoals genoemd in artikel 12:1:4, alsmede besluiten die ook in het landelijk protocol zijn uitgesloten.

Artikel 12:2:2

1 De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan het dagelijks bestuur.

2 Heeft een voorstel functie op onderwerpen, behorende tot de bevoegdheid van het dagelijks bestuur, dan neemt het dagelijks bestuur daaromtrent een beslissing. Behoort het voorstel tot de bevoegdheid van het algemeen bestuur, dan legt het dagelijks bestuur het voorstel voorzien van zijn advies ter besluitvorming voor aan het algemeen bestuur.

3 Besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 12:2:3

1 De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.

2 De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.

3 Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

Vergaderingen

Artikel 12:2:4

1 De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.

2 Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgaaf van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.

Artikel 12:2:5

1 De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.

2 Een vergadering kan slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het dagelijks bestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.

3 Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

Artikel 12:2:6

Elk lid heeft recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

Artikel 12:2:7

1 De vergaderingen zijn niet openbaar.

2 De voorzitter kan kolomdirecteuren of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.

3 De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.

4 De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van het dagelijks bestuur en algemeen bestuur, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.

Artikel 12:2:8

De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

Artikel 12:2:9

1 Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.

2 Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter.

3 De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande, dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen, dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.

4 Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.

Artikel 12:2:10

Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.

Artikel 12:2:11

Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, heeft dit de goedkeuring van het dagelijks bestuur.

Advies- en arbitragecommissie

Artikel 12:3:1

Veiligheidsregio Twente heeft zich aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

Artikel 12:3:2

Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 wordt verstaan onder:

a deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het bestuur van Veiligheidsregio Twente en vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;

b advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het dagelijks bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Artikel 12:3:3

De artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden. Bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van de ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

Artikel 12:3:4

Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 12:3:5

1 Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.

2 Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.

3 Tot het inwinnen van advies zijn – ieder voor zich – de vertegenwoordiging van het bestuur van Veiligheidsregio Twente en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid, bevoegd.

4 Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van het dagelijks bestuur en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.

Artikel 12:3:6

1 Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil.

Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

2 Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:

a het onderwerp en de inhoud van het geschil;

b de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

Artikel 12:3:7

Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

Artikel 12:3:8

De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

Artikel 12:3:9

In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

13 Overgangs- en slotbepaling CAR (Niet van toepassing op Veiligheidsregio Twente)

14 Medezeggenschap

Artikel 14:1

Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers

Artikel 14:1:1

Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn gemeenten voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.

15 Overige rechten en verplichtingen

Verplichtingen

Artikel 15:1

De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 15:1a

De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het dagelijks bestuur is voorgeschreven.

Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Artikel 15:1b

Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het dagelijks bestuur in bijzondere gevallen, ten eigen bate:

a diensten te laten verrichten door personen in dienst van Veiligheidsregio Twente;

b aan Veiligheidsregio Twente toebehorende eigendommen te gebruiken;

c gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de vervulling van zijn functie ter kennis is gekomen.

Aannemen van geschenken en gelden

Artikel 15:1c

Het is de ambtenaar verboden:

a in verband met de vervulling van zijn functie vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het dagelijks bestuur;

b steekpenningen aan te nemen.

Artikel 15:1d

1 De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.

2 Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

Nevenwerkzaamheden

Artikel 15:1e

1 De ambtenaar is verplicht aan het dagelijks bestuur, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.

2 Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.

3 Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

4 Het dagelijks bestuur regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de (gemeente)secretaris en directeurs van (gemeentelijke) diensten en bedrijven, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

Melding financiële belangen

Artikel 15:1f

1 Het dagelijks bestuur wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremming of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.

2 De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het dagelijks bestuur, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.

3 Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.

4 Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst

Artikel 15:1g

1 Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.

2 Het dagelijks bestuur kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Staking bij een particuliere werkgever

Artikel 15:1:10

1 De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het dagelijks bestuur zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van Veiligheidsregio Twente noodzakelijk is.

2 Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

Aanvaarden andere werkzaamheden

Artikel 15:1:11

1 De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het dagelijks bestuur wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die Veiligheidsregio Twente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.

2 De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het dagelijks bestuur wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet Veiligheidsregio's.

3 In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 van de Wet Veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet Veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het dagelijks bestuur van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.

4 De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.

5 De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

Vergoeding van schade

Artikel 15:1:12

1 De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door Veiligheidsregio Twente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.

2 Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en terzake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

Plichten rekenplichtige ambtenaar

Artikel 15:1:13

1 De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.

2 Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.

3 De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het dagelijks bestuur.

Klachten van derden

Artikel 15:1:14

(vervallen)

Beoordeling van de ambtenaar

Artikel 15:1:15

1 Het dagelijks bestuur kan bepalen, dat met inachtneming van door hen te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening daarvan.

2 Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding

geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van het dagelijks bestuur verbeterd kunnen worden.

Dragen van uniform of dienstkleiding

Artikel 15:1:16

1 De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het dagelijks bestuur voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingsteken te dragen.

2 Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het dagelijks bestuur toestemming is gegeven.

3 Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van Veiligheidsregio Twente wege zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het dagelijks bestuur vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.

4 Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Standplaats

Artikel 15:1:17

1 Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.

2 Onder standplaats dient te worden verstaan: Twente, dat wil zeggen het oppervlak van alle veertien Twentse gemeenten die deelnemen in Veiligheidsregio Twente.

3 Het dagelijks bestuur kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

Dienstwoning

Artikel 15:1:18

1 De ambtenaar is verplicht, indien hem door het dagelijks bestuur een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich terzake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.

2 Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.

Verbod betreden arbeidsterrein

Artikel 15:1:19

Aan de ambtenaar kan door of namens het dagelijks bestuur de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden onttrokken.

Infectieziekten

Artikel 15:1:20

1 Het dagelijks bestuur kan bepalen dat de ambtenaar die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor in gevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, zijn functie niet mag vervullen en geen toegang heeft tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zo lang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.

2 De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het dagelijks bestuur. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het dagelijks bestuur gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.

3 De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Reis- en verblijfkosten

Artikel 15:1:22

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Vergoeden van schade

Artikel 15:1:23

1 Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.

2 Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:

a die schade bestaat uit de normale slijtage of

b er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of

c de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

3 Het dagelijks bestuur beslist op verzoeken om vergoeding van schade aan motorrijtuigen in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen.

Gebruik motorrijtuig

Artikel 15:1:24

Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens het dagelijks bestuur toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Artikel 15:1:25

Het dagelijks bestuur kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

Volgen van een opleiding

Artikel 15:1:26

De ambtenaar is, indien het dagelijks bestuur dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het dagelijks bestuur nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van Veiligheidsregio Twente.

Artikel 15:1:27

1 Aan de ambtenaar die dit wenst wordt, indien en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, voor het aantal uren dat noodzakelijk is voor het volgen van de lessen, verlof met behoud van doorbetaling verleend voor het volgen van onderwijs, gericht op de openbare dienst, voor zover zulk onderwijs niet vanwege Veiligheidsregio Twente wordt gegeven. (dit artikellid vervalt zodra hoofdstuk 17 wordt vervangen)

2 Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

Bijzondere prestaties

Artikel 15:1:28

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 15:1:29

Terzake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

Borstvoeding

Artikel 15:1:30

Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

Voorkomen benadeling lid georganiseerd overleg

Artikel 15:1:31

Veiligheidsregio Twente draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de organisatie.

Klokkenluiders

Artikel 15:2

1 Het dagelijks bestuur stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.

2 Ambtenaren en door het dagelijks bestuur aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen Veiligheidsregio Twente benadeeld worden.

16 Disciplinaire straffen

Plichtsverzuim

Artikel 16:1:1

1 De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.

2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:2

1 Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:

a schriftelijke berisping;

b arbeid buiten de voor de functie van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per

dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
c vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
d geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
e niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
f stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
g vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede functie geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
h plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
i schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

2 De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g, worden opgelegd door het dagelijks bestuur; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie. De straf wordt niet opgelegd dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden.

3 Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Verantwoording

Artikel 16:1:3

1 De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het dagelijks bestuur of ten overstaan van een door hen aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.

2 Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.

3 Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten functie hebben.

Artikel 16:1:4

De ambtenaar verstrekt het dagelijks bestuur een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

Artikel 16:1:5

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

17 Opleiding en ontwikkeling

Ontwikkeling en mobiliteit

Artikel 17:1

1 De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.

2 In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.

3 De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Artikel 17:2

1 Het dagelijks bestuur begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.

2 Het dagelijks bestuur voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.

3 Het dagelijks bestuur wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Individueel loopbaanbudget

Artikel 17:3

(vervallen)

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Artikel 17:4

1 Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen het dagelijks bestuur en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.

2 Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het dagelijks bestuur vastgesteld.

3 Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door het dagelijks bestuur vastgestelde opleidingsplan.

4 De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het dagelijks bestuur vergoed.

5 In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.

6 In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:

- de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
- de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
- de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
- de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de gemeentelijke dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
- eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Loopbaanadvies

Artikel 17:5

De ambtenaar heeft na elke periode van drie jaar recht op loopbaanadvies bij een door het dagelijks bestuur aangewezen interne of externe deskundige.

Artikel 17:6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het dagelijks bestuur zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zo nodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

Flankerend beleid

Artikel 17:7

Het dagelijks bestuur stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

18 Verplaatsingskosten

Begripsomschrijvingen

Artikel 18:1:1

1 Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a betrokkene: de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;

b woongebied: standplaats als bedoeld in sub c;

c standplaats: het gestelde in 15:1:17, tweede lid;

d gezinsleden: de echtgenoot, geregistreerd partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkene en/of van de echtgenoot, geregistreerd partner, voor zover zij samenwonen;

e eigen huishouding voeren: het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het dagelijks bestuur;

f berekeningsbasis: het twaalfvoud van het salaris per maand inclusief eventuele salaristoelage(n) - in de zin van artikel 3:1, dan wel hetgeen daarmee overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is - die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met 8% en in voorkomende gevallen vermeerderd met:

1 genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;

2 (vervallen)

2 genoten herplaatsingstoelage krachtens hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;

De berekeningsbasis bedraagt minimaal het twaalfvoud van de salaris en de toegekende salaristoelage(n) van het maximum van salarisschaal 6 en maximaal het twaalfvoud van het maximum van salarisschaal 12.

g berekeningstijdstip:

1e datum waarop de betrokkene verhuist;

2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functieervulling;

3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop de laatste salarisbetaling heeft plaatsgevonden;

h verplaatsen en verplaatsing: veranderen onderscheidenlijk verandering van de standplaats van de betrokkene in opdracht van het bestuursorgaan;

i verplaatsingskostenvergoeding: tegemoetkoming in de kosten van een verplaatsing, dan wel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reis- en pensioenkosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;

j dienstwoning: de door het dagelijks bestuur aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning.

2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

Tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:2

1 De betrokkene, die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

2 De betrokkene, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.

Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van Veiligheidsregio Twente of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.

3 De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

Artikel 18:1:3

1 De betrokkene, die in opdracht van het bestuursorgaan, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betreft of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

2 Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.

3 Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.

4 Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.

Artikel 18:1:4

Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

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.

2 Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.

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.

4 Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

Tegemoetkoming woon - werkverkeer

Artikel 18:1:6

1 De betrokkene die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

2 Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bestuursorgaan niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van regiowege al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is. Indien de betrokkene er niet in slaagt om een pension in de standplaats te betrekken en hij zich naar het oordeel van het dagelijks bestuur daartoe voldoende inspanningen heeft getroost, heeft hij tevens aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen het pension en de plaats van tewerkstelling.

3 Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.

4 Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet dagelijks heen en weer kan reizen.

Hoogte tegemoetkoming

Artikel 18:1:7

1 De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.

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.

5 De betrokkene, die naar het oordeel van het dagelijks bestuur de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

Artikel 18:1:7a

(vervallen)

Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer

Artikel 18:1:8

Indien het dagelijks bestuur de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het 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, wordt aan de betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het dagelijks bestuur.

Pensionkosten

Artikel 18:1:9

1 De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.

2 De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten

Artikel 18:1:10

1 De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het dagelijks bestuur kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.

2 Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7 eerste lid en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het dagelijks bestuur is ingediend.

3 Het dagelijks bestuur is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7 eerste lid en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:11

1 De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het dagelijks bestuur te zijn ingediend.

2 Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de betrokkene bij het dagelijks bestuur opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid.

Voorschot

Artikel 18:1:12

Het dagelijks bestuur kan ter zake van de in dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.

Slotbepaling

Artikel 18:1:13

Het dagelijks bestuur kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet of niet naar redelijkheid voorzien.

Overgangsrecht

Artikel 18:1:14

De betrokkene aan wie voor 1 juli 2004 een tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van artikel 18:1:7, vierde lid zoals dat luidde voor 1 juli 2004, is toegekend, heeft gedurende de periode van maximaal twee jaar, welke ingaat op het moment van toekenning, recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de vergoedingssystematiek zoals die gold voor 1 juli 2004. Indien de vergoedingssystematiek zoals die geldt vanaf 1 juli 2004 financieel voordeliger is voor deze betrokkene, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming conform de laatstgenoemde vergoedingssystematiek. Indien de medewerker gehoor heeft gegeven aan de verhuisplicht, dan vervalt de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

§ 1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

Artikel 19:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die door het dagelijks bestuur aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.

Begripsbepaling

Artikel 19:2

Hoofdwerkgever: de werkgever waarbij de vrijwilliger in loondienst is.

Overleg met vakorganisaties

Artikel 19:3

Het overleg over de aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de vrijwilligers vindt plaats in de op grond van artikel 12:1, tweede lid, van de CAR ingestelde commissie voor georganiseerd overleg. Dit geldt ook voor de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid gevoerd zal worden.

Informatievoorziening aan de vrijwilliger

Artikel 19:4

1 De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle andere schriftelijke regels die hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft na te leven.

2 De vrijwilliger die regels heeft na te leven die niet schriftelijk zijn vastgesteld wordt hierover naar behoren geïnformeerd.

Informatievoorziening aan derden

Artikel 19:5

Een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle regels die ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet voor de vrijwilliger worden getroffen met inbegrip van de wijzigingen daarop, worden kosteloos ter beschikking gesteld aan:

- de vakorganisaties die deelnemen aan het georganiseerd overleg bedoeld in artikel 19:3, eerste lid;
- ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het dagelijks bestuur in aanmerking komt.

§ 2 Aanstelling en bevordering

Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst

Artikel 19:6

1 Het dagelijks bestuur kan de vrijwilliger aanstellen in vaste dienst, of in tijdelijke dienst voor een bepaalde periode.

2 Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt alleen verleend bij wijze van proef.

- 3 Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt voor een periode van maximaal twee jaar verleend. In bijzondere gevallen kan de tijdelijke aanstelling verlengd worden met een periode van ten hoogste een jaar.
- 4 Het dagelijks bestuur verleent de vrijwilliger een vaste aanstelling zodra de maximale termijn voor een tijdelijke aanstelling verstreken is, tenzij de proef niet geslaagd is.

Voorwaarden voor aanstelling

Artikel 19:7

1 Voor aanstelling als vrijwilliger kunnen alleen die personen in aanmerking komen die voldoen aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt.

2 Degene die in aanmerking wil komen voor aanstelling als vrijwilliger voldoet bovendien aan de volgende voorwaarden:

- a hij beschikt over de voor de brandweerdienst vereiste karaktereigenschappen;
- b hij is door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden en de ligging van zijn woning, in staat om zijn taak bij de gemeentelijke brandweerdienst naar behoren te vervullen;
- c hij is ten minste 18 jaar.

Artikel 19:7a

(vervallen)

Bericht van aanstelling

Artikel 19:8

1 De vrijwilliger ontvangt voor indiensttreding kosteloos een bericht van aanstelling. Hierin wordt vermeld:

- a de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de vrijwilliger;
- b de duur van de aanstelling; bij een tijdelijke aanstelling wordt de periode waarvoor de aanstelling is aangegaan zo nauwkeurig mogelijk omschreven;
- c de ingangsdatum van de aanstelling;
- d de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld en de vergoeding die aan hem wordt toegekend.

2 Het dagelijks bestuur deelt wijzigingen in de punten b tot en met d zo spoedig mogelijk, kosteloos, mee aan de vrijwilliger.

Bevordering

Artikel 19:9

Het dagelijks bestuur kan een vrijwilliger alleen tot een hogere functie bevorderen wanneer hij voldoet aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt. In het besluit tot bevordering worden ten minste de nieuwe functie en de daaraan verbonden vergoeding vermeld.

Medische keuring

Artikel 19:10

(vervallen)

§ 3 Relatie hoofdwerkgever

Informatie over hoofdwerkgever

Artikel 19:11

1 De vrijwilliger die in loondienst is verstrekt het dagelijks bestuur bij indiensttreding de contactgegevens van zijn hoofdwerkgever en informeert het dagelijks bestuur over zijn werktijden aldaar. De vrijwilliger informeert het dagelijks bestuur zo spoedig mogelijk over wijzigingen.

2 De vrijwilliger die werkzaam is als zelfstandig ondernemer informeert het dagelijks bestuur bij zijn indiensttreding hierover en verstrekt gegevens over de aard van zijn werkzaamheden en het tijdsbeslag daarvan. De vrijwilliger informeert het dagelijks bestuur zo spoedig mogelijk over wijzigingen.

Informatie aan hoofdwerkgever

Artikel 19:12

De vrijwilliger bericht zijn hoofdwerkgever zo spoedig mogelijk na indiensttreding dat

- a hij aangesteld is als vrijwilliger bij de brandweer;
- b hij tijdens werktijd ingezet kan worden voor brandweerwerkzaamheden;
- c de Arbeidstijdenwet van toepassing is op zijn werkzaamheden voor de brandweer en dat bij de vaststelling van zijn werktijden hier rekening mee gehouden moet worden;
- d Veiligheidsregio Twente hem een vergoeding verstrekt voor brandweeractiviteiten tijdens werktijd;
- e ingeval van ziekte als gevolg van een dienstongeval bij de brandweer, de hoofdwerkgever recht heeft op een vergoeding.

§ 4 Vergoedingen

Vergoeding

Artikel 19:13

Vergoeding

1 De vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIb van de CAR-UWO.

2 In afwijking van het eerste lid, ontvangt de medewerker die vanaf 31 december 1979 onafgebroken ambtenaar en als vrijwilliger werkzaam is, zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIc van de CAR-UWO

Jaarvergoeding

Artikel 19:14

1 De vrijwilliger ontvangt elk kalenderjaar een jaarvergoeding.

2 De jaarvergoeding wordt vastgesteld op het bedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 is vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de tweede kolom.

3 In de jaarvergoeding is een netto-bedrag opgenomen van € 136,-- ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening.

4 In de jaarvergoeding voor de officieren is tevens een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2,-- per in het kader van de beroepsuitoefening verrichte activiteit niet zijnde brandbestrijding of andere hulpverlening.

Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden

Artikel 19:15

1 De vrijwilliger die deelneemt aan een oefening, een cursus volgt met toestemming van het dagelijks bestuur, of in opdracht van het dagelijks bestuur overige werkzaamheden verricht heeft recht op een vergoeding.

2 De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de derde kolom. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger voor die activiteit geen recht op vergoeding.

3 In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2,-- per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening

Artikel 19:16

1 De vrijwilliger die zich, na hiertoe opgeroepen te zijn, bezighoudt met daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding.

2 De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie van de vrijwilliger, in de vierde kolom.

3 In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2,-- per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Vergoeding voor langdurige aanwezigheid

Artikel 19:17

1 De vrijwilliger die, in opdracht van het dagelijks bestuur, vijf uur of langer ingezet wordt voor oefeningen, cursussen of overige brandweerwerkzaamheden, ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de vijfde kolom.

2 Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger geen recht op een vergoeding voor langdurige aanwezigheid.

3 De vergoeding voor langdurige aanwezigheid wordt alleen verstrekt over die uren waarin de vrijwilliger daadwerkelijk geoefend heeft, een cursus gevolgd heeft of overige brandweerwerkzaamheden verricht heeft.

Consignatievergoeding

Artikel 19:18

De vrijwilliger die zich ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden voor werkzaamheden ontvangt een consignatievergoeding. Deze vergoeding bedraagt:

a per uur 16% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 op zondagen, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd en iedere andere dag die daarnaast door het dagelijks bestuur wordt aangewezen als feestdag;

b per uur 10% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 voor alle overige dagen.

Kazerneringsdienst

Artikel 19:19

Het dagelijks bestuur kan bij lokale regeling regels stellen over de vergoeding van kazerneringsdiensten. Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap

Artikel 19:20

1 De vrijwilliger bedoeld in artikel 19:29 heeft gedurende de periode dat zij niet ingezet wordt in de repressieve brandweerdienst, of niet deelneemt aan oefeningen recht op doorbetaling van de vergoedingen bedoeld in artikel 19:15 tot en met 19:18.

2 De hoogte van deze vergoeding wordt berekend op basis van het bedrag dat de vrijwilliger gemiddeld over het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof ontvangen heeft. Indien het arbeidspatroon in deze periode sterk afwijkt van het gebruikelijke, past het dagelijks bestuur deze berekening toe op een kalenderkwartaal waarin wel sprake was van een gebruikelijk arbeidspatroon.

Opleidingskosten

Artikel 19:21

Het dagelijks bestuur vergoedt de kosten van het volgen van een opleiding of een cursus, deelname aan examens en het bijwonen van bijeenkomsten, voor zover deze in opdracht van of met toestemming van het dagelijks bestuur zijn gemaakt.

Gratificatie

Artikel 19:22

Bij lokale regeling kan het dagelijks bestuur regels vaststellen voor het toekennen van een gratificatie.

Fiscaal aantrekkelijke regelingen

Artikel 19:23

De vrijwilliger kan gebruik maken van de lokale regeling met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

Salarismutaties

Artikel 19:24

De algemene salarismutaties voor de sector gemeenten zoals die in het LOGA worden overeengekomen, zijn wat betreft het percentage en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in bijlage bij Artikel 19:13. De overeenkomstig het vorige lid berekende vergoedingen worden wat betreft de jaarvergoeding afgerond op hele euro's en wat betreft de overige vergoedingen op eurocenten.

§ 5 Verzekeringen en schadevergoeding

Ongevallenverzekering

Artikel 19:25

1 Het dagelijks bestuur sluit een ongevallenverzekering af voor de vrijwilliger.

2 De ongevallenverzekering keert uit bij overlijden, tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval, overeenkomstig de polisvoorwaarden.

3 De vrijwilliger wordt bij indiensttreding geïnformeerd over de inhoud van de verzekering.

4 Wijzigingen worden zo spoedig mogelijk ter kennis van de vrijwilliger gebracht.

5 De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een afschrift van de polisvoorwaarden.

Vergoeding geneeskundige kosten

Artikel 19:26

1 Het dagelijks bestuur vergoedt de vrijwilliger de noodzakelijk gemaakte medische kosten die ontstaan zijn als gevolg van een dienstongeval en die voor zijn rekening blijven. De vergoeding bedraagt ten hoogste het bedrag waarvoor het dagelijks bestuur zich terzake heeft verzekerd.

2 Indien het verzekerde bedrag niet toereikend is om de in het eerste lid genoemde medische kosten van de vrijwilliger te vergoeden, kan het dagelijks bestuur in bijzondere gevallen een tegemoetkoming verstrekken in de hogere kosten.

Verzekering zelfstandig ondernemers

Artikel 19:27

1 Het dagelijks bestuur kan voor de vrijwilliger die zelfstandig ondernemer is een aanvullende verzekering sluiten die voorziet in een uitkering bij blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval.

2 Het dagelijks bestuur informeert de vrijwilliger die het betreft bij indiensttreding of deze verzekering voor hem is afgesloten en indien dat het geval is wordt de vrijwilliger geïnformeerd over de dekking van de verzekering.

Schade aan kleding en uitrusting

Artikel 19:28

Het dagelijks bestuur vergoedt de vrijwilliger de schade aan zijn kleding, uitrusting en een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.

§ 6 Zwangerschap

Zwangerschap

Artikel 19:29

1 De vrijwilliger meldt haar zwangerschap in een zo vroeg mogelijk stadium bij het dagelijks bestuur.

2 Gedurende de zwangerschap, tot zes maanden daarna en tijdens de periode van borstvoeding wordt de vrijwilliger niet ingezet voor repressieve brandweeractiviteiten.

3 Deelname aan brandweeroefeningen in de in het tweede lid genoemde situaties vindt alleen plaats na voorafgaande toestemming door de bedrijfsarts.

§ 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger

Beschikbaarheid van de vrijwilliger

Artikel 19:30

1 Het dagelijks bestuur stelt regels over de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor de brandweerdienst.

2 De vrijwilliger neemt deel aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen die door of vanwege het dagelijks bestuur zijn georganiseerd.

3 De vrijwilliger die niet beschikbaar is voor de brandweerdienst, of niet kan deelnemen aan een oefening, bijeenkomst of cursus doet daarvan tijdig melding, onder opgave van redenen en overeenkomstig de instructie van het dagelijks bestuur.

Verplichtingen

Artikel 19:31

De vrijwilliger dient zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich te gedragen als een goed vrijwilliger.

Eed of belofte

Artikel 19:32

De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het dagelijks bestuur is voorgeschreven.

Verboden

Artikel 19:33

Het is de vrijwilliger verboden:

- a de aan Veiligheidsregio Twente toebehorende eigendommen aan te wenden voor persoonlijk gebruik, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het dagelijks bestuur;
- b vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het dagelijks bestuur;
- c steekpenningen aan te nemen.

Gebruik van motorrijtuig

Artikel 19:34

Het is de vrijwilliger slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als vrijwilliger, indien hem daartoe door het dagelijks bestuur toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Kledingvoorschriften

Artikel 19:35

- 1 De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door of namens het dagelijks bestuur voorgeschreven dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen.
- 2 De dienstkleding en uitrustingsstukken worden van gemeentewege kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij het dagelijks bestuur in te leveren.
- 3 De vrijwilliger draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte dienstkleding en uitrustingsstukken en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan inspectie en controle, wanneer daartoe door het dagelijks bestuur opdracht is gegeven.
- 4 Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor reparatie van de dienstkleding en uitrustingsstukken.

Verboden ten aanzien van de kleding

Artikel 19:36

Het is de vrijwilliger verboden:

- a de dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als vrijwilliger verricht, behalve in de gevallen waarin het dagelijks bestuur daarvoor toestemming heeft verleend;
- b de dienstkleding en uitrustingsstukken aan derden in bruikleen te geven;
- c dienstkleding te dragen voorzien van:
 - andere rangonderscheidingsteken dan die verbonden aan de rang, behorende bij de functie die de vrijwilliger bekleedt;
 - insignes en andere onderscheidingsteken, tenzij tot het dragen daarvan door de staat of door het dagelijks bestuur toestemming is verleend.

Vergoeding van schade

Artikel 19:37

- 1 De vrijwilliger die door zijn schuld of nalatigheid Veiligheidsregio Twente schade toebrengt kan verplicht worden deze schade geheel of gedeeltelijk te vergoeden.
- 2 De vrijwilliger wordt in de gelegenheid gesteld om zijn wensen kenbaar te maken ten aanzien van de inhouding van de schadevergoeding op zijn vergoeding.

§ 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst

Plichtsverzuim

Artikel 19:38

- 1 De vrijwilliger die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.
- 2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het overigens doen of nalaten van iets dat een goed vrijwilliger in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Disciplinaire straffen

Artikel 19:39

De volgende disciplinaire straffen kunnen worden opgelegd:

- a schriftelijke berisping;
- b inhouding van een deel van de jaarvergoeding bedoeld in artikel 19:14;
- c schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met inhouding van de vergoeding;
- d ongevraagd ontslag.

Schorsing in het belang van de dienst

Artikel 19:40

De vrijwilliger kan voor een bepaalde tijd geschorst worden:

- a wanneer hem de straf van disciplinair ontslag is opgelegd of hem het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt;

- b wanneer tegen hem, op grond van het daartoe bepaalde in het Wetboek van Strafvordering, een bevel tot invezekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
- c wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging is ingesteld wegens misdrijf;
- d in andere gevallen waarin het belang van de dienst dit noodzakelijk maakt.

§ 9 Ontslag

Ontslag op eigen verzoek

Artikel 19:41

- 1 Het dagelijks bestuur verleent eervol ontslag aan de vrijwilliger die daarom verzoekt.
- 2 Dit ontslag wordt verleend met ingang van een datum die ten minste een maand en ten hoogste drie maanden ligt na de datum van ontvangst van het verzoek.
- 3 Het dagelijks bestuur kan een beslissing op het verzoek om eervol ontslag aanhouden, wanneer tegen de vrijwilliger een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf loopt, of wanneer overwogen wordt de vrijwilliger disciplinair te straffen. Beslissing op het ontslagverzoek vindt plaats zodra de uitspraak van de rechter onherroepelijk geworden is, respectievelijk zodra besloten is de vrijwilliger al dan niet disciplinair te straffen.

Ongevraagd ontslag

Artikel 19:42

- 1 Het dagelijks bestuur kan de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:
 - a het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarstelling of wegens verandering van de brandweerorganisatie;
 - b de omstandigheid dat hij door de aard of de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning geacht moet worden niet langer in staat te zijn zijn taak bij de brandweer te vervullen;
 - c onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten of gebreken;
 - d onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken;
 - e ondercuratelestelling;
 - f toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - g onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 - h een in het ontslagbesluit genoemde andere grond.
- 2 Het ongevraagd ontslag wordt eervol verleend, met uitzondering van het ontslag op de grond genoemd in het eerste lid, onderdeel g van dit artikel.

Einde tijdelijk dienstverband

Artikel 19:43

- 1 De tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode waarvoor deze is aangegaan. Wordt het dienstverband nadien feitelijk gehandhaafd zonder dat opnieuw een tijdelijke aanstelling is verleend, dan is de vrijwilliger met ingang van de eerste dag na het verstrijken van vorenbedoelde periode in vaste dienst.
- 2 De tijdelijke aanstelling kan tussentijds ongevraagd beëindigd worden op een van de gronden genoemd in artikel 19:42

19a Keuringen brandweerpersoneel

Algemeen

Artikel 19a:1

- 1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer is aangesteld, als beroeps of vrijwilliger, in de functie van bevelvoerder en manschap A en B, zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.
- 2 Het dagelijks bestuur kan in aanvulling op het eerste lid andere functies bij de brandweer aanwijzen waarop dit hoofdstuk van toepassing is.

Aanstellingskeuring

Artikel 19a:2

- 1 Aanstelling in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, is alleen mogelijk als na een geneeskundig onderzoek gericht op de te bekleden functie blijkt dat tegen het bekleden van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan.
- 2 Het geneeskundig onderzoek bestaat uit de onderdelen zoals opgenomen in de aanstellingskeuring in bijlage VIIa van de CAR.
- 3 Het geneeskundig onderzoek wordt gedaan door geneeskundigen, die daartoe door het dagelijks bestuur zijn aangewezen.
- 4 De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van Veiligheidsregio Twente.

Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Artikel 19a:3

- 1 Periodiek wordt de medische gezondheid van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, getoetst conform het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).
- 2 Het PPMO bestaat uit de onderdelen, zoals opgenomen in bijlage VIIb van de CAR.
- 3 Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar gelijktijdig of minimaal een half jaar na indiensttreding.

4 Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar met een leeftijd van:

- a jonger dan veertig één keer in de vier jaar;
- b tussen de veertig en vijftig één keer per twee jaar;
- c ouder dan vijftig jaar eens per jaar.

5 Als het dagelijks bestuur daar aanleiding toe ziet kan in afwijking van de frequentie zoals bedoeld in lid 4 een tussentijdse keuring worden afgenomen.

6 Als de uitkomst van het PPMO daar aanleiding toe geeft, kan het dagelijks bestuur de medewerker tijdelijk en voor een vooraf bepaalde tijd van een aantal of het totaal van zijn taken vrijstellen. Deze bepaalde tijd kan in bijzondere gevallen, zolang de mate van ongeschiktheid zich voordoet, worden verlengd.

7 Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling van taken houdt de beroepsmedewerker recht op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de vrijwillige medewerker op zijn vergoeding, met dien verstande dat het recht op toeslagen en vergoedingen alleen geldt als de werkzaamheden van de medewerker recht hierop geven. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling wegens ziekte en ongeschiktheid is hoofdstuk 7 onverkort van toepassing.

8 Het dagelijks bestuur kan de medewerker die is aangesteld als beroeps gedurende de tijdelijke vrijstelling van taken andere werkzaamheden opleggen.

Fysieke test

Artikel 19a:4

Jaarlijks wordt de fysieke conditie van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie bedoeld in artikel 19a:1, getoetst.

19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie (Niet van toepassing op Veiligheidsregio Twente)

20 Aanvullende regelingen voor brandweerpersoneel

§ 1 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer

Artikel 20:1:1

De ambtenaar, op wie de verplichting rust zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden ten behoeve van de brandweerdienst, heeft aanspraak op een vergoeding.

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.

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.

§2 Toepasselijkheid van hoofdstuk 3 op brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 20:2

1 Dit artikel is van toepassing op de ambtenaar die bij een Veiligheidsregio, onderdeel brandweer, werkzaam is in een dienstrooster, en die voor wat betreft de vaststelling van zijn werktijden valt onder artikel 4:8

2 De artikelen 3:11 en 3:18 zijn niet van toepassing op de ambtenaar genoemd in het eerste lid. Voor deze ambtenaar zijn de lokale regels over vergoeding van het verrichten van onregelmatige diensten en overwerk van toepassing, zoals deze op 31 december 2015 lokaal golden.

3 Indien op 31 december 2015 lokaal een regeling verschuivingstoelage van kracht was, dan blijft deze regeling vanaf 1 januari 2016 van toepassing op de ambtenaar genoemd in het eerste lid.

4 Indien op 31 december 2015 lokaal een regeling van kracht was die voorziet in een functiegebonden toelage dan blijft deze regeling vanaf 1 januari 2016 van toepassing voor de ambtenaar genoemd in het eerste lid.

5 Het bepaalde in dit artikel laat onverlet dat de in de leden 2 tot en met 4 genoemde lokale regelingen in het lokale overleg gewijzigd kunnen worden.

21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen
Begripsomschrijving

Artikel 21:1:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het dagelijks bestuur te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

Artikel 21:1:2

De bepalingen, die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat 'echtgenoot' moet tevens worden gelezen 'levenspartner'.

Artikel 21:1:3

(vervallen)

Artikel 21:1:4

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het dagelijks bestuur een passende voorziening.

Lokale regelingen

22 Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten dienstreizen

Deze regeling is gebaseerd op artikel 3:21.

Begripsomschrijvingen

Artikel 22:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Dienstreis: een naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijke verplaatsing van een ambtenaar tot het verrichten van dienst buiten zijn plaats van tewerkstelling, alsmede het hiermee verband houdende verblijf buiten deze plaats;

Plaats van tewerkstelling: de kazerne of andere vestiging van Veiligheidsregio Twente waar de ambtenaar doorgaans is te werk gesteld. Het dagelijks bestuur kan de plaats van tewerkstelling van de ambtenaar wijzigen, als het bedrijfsbelang dat nodig maakt;

Twente: het oppervlak van alle veertien Twentse gemeenten die deelnemen in Veiligheidsregio Twente;

Binnenlandse dienstreis: dienstreis die in Nederland is begonnen en waarbij het reisgedeelte buiten Nederland beperkt is of waarbij de grensoverschrijding niet noodzakelijkerwijs leidt tot uitgaven voor maaltijden of overnachting in het buitenland;

Buitenlandse dienstreis: een door het dagelijks bestuur schriftelijk opgedragen reis in verband met het verrichten van werkzaamheden buiten Nederland alsmede het hiermee verband houdende verblijf, met uitzondering van de reis die in Nederland is begonnen en waarbij het reisgedeelte buiten Nederland beperkt is of waarbij de grensoverschrijding niet noodzakelijkerwijs leidt tot uitgaven voor maaltijden of overnachting in het buitenland;

Reisbesluit buitenland: Reisbesluit buitenland voor burgerlijk rijkspersoneel;

Reisregeling buitenland: Reisregeling buitenland voor burgerlijk rijkspersoneel;

Reisbesluit binnenland: Reisbesluit binnenland voor burgerlijk rijkspersoneel;

Reisregeling binnenland: Reisregeling binnenland voor burgerlijk rijkspersoneel.

Algemene regels

Artikel 22:2

1 Als dat doelmatig is, wordt voor het maken van een dienstreis zoveel mogelijk gebruik gemaakt van het openbaar vervoer.

2 Als voor het maken van een dienstreis met de trein wordt gereisd, geschiedt dat op basis van 2e klasse overeenkomstig artikel 3:21.

3 Als dat doelmatig is, wordt voor dienstreizen die niet met het openbaar vervoer plaatsvinden, gebruik gemaakt van een dienstauto.

4 Een ambtenaar die gebruik maakt van een als brandweervoertuig herkenbare dienstauto moet in het bezit zijn van een geldig certificaat Levensreddende Handelingen of een geldig EHBO-diploma, zodat de ambtenaar onderweg - indien nodig - eerste hulp kan verlenen.

5 Als dat doelmatig is, wordt door ambtenaren gezamenlijk gebruik gemaakt van een dienstauto.

6 Als de ambtenaar bij aanvang van zijn werkdag op een andere locatie dan zijn plaats van tewerkstelling zijn werkzaamheden moet uitoefenen en de andere locatie is verder van zijn woning verwijderd dan de plaats van tewerkstelling, dan wordt de reis van zijn woning naar de andere locatie als een dienstreis aangemerkt.

7 Als de ambtenaar bij het einde van zijn werkdag op een andere locatie dan zijn plaats van tewerkstelling zijn werkzaamheden moet uitoefenen en de andere locatie is verder van zijn woning verwijderd dan de plaats van tewerkstelling, dan wordt de reis van de andere locatie naar zijn woning als een dienstreis aangemerkt.

8 Reis- en verblijfkosten bij meerdaagse realistische trainingen vallen niet onder deze regeling, maar onder de Vergoedingsregeling meerdaagse realistische trainingen.

Vergoeding reiskosten dienstreis binnen Twente

Artikel 22:3

De ambtenaar heeft recht op een vergoeding van reiskosten van een dienstreis met een bestemming binnen Twente.

a Bij gebruik van openbaar vervoer worden de volledige kosten vergoed.

b Bij gebruik van een eigen motorvoertuig wordt € 0,19 netto per kilometer vergoed.

Vergoeding reiskosten binnenlandse dienstreis buiten Twente

Artikel 22:4

De ambtenaar heeft recht op een vergoeding van reiskosten van een dienstreis met een bestemming buiten Twente.

a Bij gebruik van openbaar vervoer worden de volledige kosten vergoed.

b Bij gebruik van een eigen motorvoertuig wordt € 0,37 bruto per kilometer vergoed.

Vergoeding verblijfkosten binnenlandse dienstreis

Artikel 22:5

1 Er bestaat aanspraak op het vergoeden van verblijfkosten bij een dienstreis die langer dan 4 uren duurt en niet als bestemming heeft een vestiging van Veiligheidsregio Twente.

2 Er bestaat geen aanspraak op een maaltijdvergoeding als tijdens de dienstreis de gelegenheid bestaat al dan niet tegen betaling maaltijden in de bedrijfskantine van de plaats van bestemming te genieten.

3 De vergoedingen van verblijfkosten zijn gebaseerd op artikel 5 van de Reisregeling binnenland en worden onderscheiden in:

a lunch - lunchcomponent 2012: € 13,63

b avondmaaltijd - dinercomponent 2012: € 20,62

c logies - logiescomponent 2012: € 83,42

d ontbijt - ontbijtcomponent 2012: € 8,15

e kleine uitgaven overdag - dagcomponent 2012: € 4,33

f kleine uitgaven 's avonds - avondcomponent 2012: € 12,95

De bedragen in het derde lid worden jaarlijks door de Minister van Binnenlandse Zaken aangepast.

4 De ontbijt- en avondcomponent uit het derde lid, sub d en f kunnen alleen worden gedeclareerd als buitenshuis wordt overnacht.

5 Als het verblijf langer duurt dan 8 dagen wordt het bedrag van de avondcomponent uit het derde lid, sub f gehalveerd.

Vergoeding reis- en verblijfkosten buitenlandse dienstreis

Artikel 22:6

Bij het maken van een buitenlandse dienstreis ontvangt de ambtenaar een vergoeding voor reis- en verblijfkosten op de voet van het Reisbesluit buitenland en de Reisregeling buitenland.

Declareren

Artikel 22:7

1 Voor het declareren van reis- en verblijfkosten op grond van deze regeling maakt de ambtenaar gebruik van een door Veiligheidsregio Twente ontwikkeld model-declaratieformulier.

2 Voor het declareren van reiskosten van reizen met openbaar vervoer voegt de ambtenaar het originele OV-kaartje of het transactie-overzicht van zijn persoonlijke OV-chipkaart bij het declaratieformulier.

3 Voor het declareren van verblijfkosten voegt de ambtenaar de originele nota ('s) bij het declaratieformulier.

4 Declaratieformulieren die niet volledig zijn ingevuld en/of worden ingeleverd zonder in het tweede en derde lid gevraagde bescheiden worden niet in behandeling genomen.

5 Hoofdstuk 38 dat gaat over nadere regels bij declaraties is van overeenkomstige toepassing.

23 Klachtenregeling seksuele intimidatie, agressie en geweld

Begripsomschrijving

Artikel 23:1

Voor de toepassing van het bij of krachtens deze regeling bepaalde wordt verstaan onder:

- seksuele intimidatie:

ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:

1e onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;

2e onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;

3e dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkpre-

taties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving gecreëerd.

- agressie en geweld:

voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

- klacht:

het kenbaar maken van ongenoegen dan wel een verzoek om tussenkomst van een werkne(e)m(st)er omtrent seksuele intimiteiten, agressie en geweld ondervonden in een situatie verband houdende met het werk dat door de werkne(e)m(st)er wordt verricht;

- klager:

degene die een klacht indient dan wel diens wettelijke vertegenwoordiger;

- commissie:

de commissie als bedoeld in artikel 23:2;

- aangeklaagde:

degene tegen wie de klacht zich richt;

- vertrouwenspersoon:

de persoon als bedoeld in artikel 23:2;

- ontvankelijk:

vatbaar voor de behandeling. Dat wil zeggen dat er sprake is van een klacht als bedoeld in deze regeling, welke voldoet aan de vormeisen als vermeld in artikel 23:3. Hiermee wordt geen oordeel gegeven omtrent de inhoud van de klacht.

- kolomleiding:

de directeur van de kolom waar de medewerker, tegen wie een klacht is ingediend werkzaam is; wanneer de klacht is gericht tegen de kolomdirecteur wordt onder kolomleiding verstaan het dagelijks bestuur. Klachtencommissie en vertrouwenspersoon

Artikel 23:2

1 Er is een klachtencommissie die klachten over seksuele intimidatie, agressie en geweld in behandeling neemt en hierover een zwaarwegend advies aan de kolomdirecteur en/of het dagelijks bestuur verstrekt.

2 Er is een vertrouwenspersoon, die medewerkers de mogelijkheid biedt om hun ervaringen en klachten met betrekking tot seksuele intimidatie, agressie en geweld bespreekbaar te maken en te helpen een door hen gewenste actie te ondernemen.

Indienen van klachten

Artikel 23:3

1 Een personeelslid kan een klacht indienen omtrent seksuele intimidatie, agressie en geweld.

2 Een klacht dient schriftelijk en door de klager ondertekend bij de secretaris van de commissie, als bedoeld in artikel 23:1, te worden ingediend, zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen twee jaar nadat de seksuele intimidatie, agressie en/of geweld zich heeft voorgedaan.

3 Indien een ingediende klacht onvoldoende informatie bevat stelt de commissie de klager in de gelegenheid binnen één week aanvullende informatie te verschaffen.

4 De commissie bericht de klager binnen twee weken na indiening van de klacht, indien zij de klacht dan wel de klager niet-ontvankelijk acht.

5 Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.

6 Na ontvangst van een klacht stelt de klachtencommissie het dagelijks bestuur en/of kolomleiding hiervan in kennis.

Samenstelling klachtencommissie

Artikel 23:4

De commissie, bedoeld in artikel 23:1, bestaat uit de leden die door burgemeester en wethouders van Enschede zijn aangewezen op grond van het bepaalde in de regeling 'Seksuele intimidatie en geweld' van de Enschedese Arbeidsvoorwaardenregeling.

Taak

Artikel 23:5

1 De commissie behandelt individuele klachten van werkne(e)m(st)er(s) over ervaren seksuele intimidatie, agressie en geweld.

2 De commissie adviseert de kolomdirecteur dan wel het dagelijks bestuur omtrent te nemen beslissingen.

3 Het advies is zwaarwegend, een afwijking dient te worden gemotiveerd.

4 De commissie adviseert, gevraagd en ongevraagd, aan het dagelijks bestuur en/of kolomleiding omtrent een preventief beleid inzake seksuele intimidatie, agressie en geweld. De commissie stelt de vertrouwenspersoon in de gelegenheid hieromtrent te adviseren.

Bevoegdheden

Artikel 23:6

1 De commissie heeft de bevoegdheid om:

a te adviseren omtrent voorlopige maatregelen;

b onder mededeling aan klager en aangeklaagde, de werkplek te betreden en ter plaatse onderzoek te verrichten;

c deskundigen te raadplegen;

d het oproepen en horen van personen die direct bij de ingediende klacht zijn betrokken.

2 De commissie neemt de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht ter bescherming van de privacy van alle personen die betrokken zijn bij de door de commissie behandelde klachten.

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hen in verband met hun werkzaamheden voor de commissie ter kennis komt.

Alle stukken van de commissie zijn in principe vertrouwelijk; slechts klager en aangeklaagde, alsmede hun raadslieden, hebben op verzoek recht op inzage van de stukken die op hun zaak functie hebben.

Besluitvorming

Artikel 23:7

Het vaststellen van een advies door de commissie, als bedoeld in artikel 23:1 vindt plaats overeenkomstig het daaromtrent bepaalde in de regeling 'Seksuele intimidatie en geweld' van de Enschedese Arbeidsvoorwaardenregeling.

Behandeling van klachten

Artikel 23:8

1. Binnen 4 weken na ontvangst door de secretaris neemt de commissie een, overeenkomstig artikel 23:3, ingediende en ontvankelijk verklaarde klacht in behandeling.

2 De commissie doet daarna binnen één week mededeling van de inhoud van de klacht aan de aangeklaagde.

3 De commissie kan adviseren over voorlopige maatregelen die direct na het indienen van de klacht kunnen worden genomen, zoals ziekteverlof voor de aangeklaagde en/of klager, dan wel schorsing van de aangeklaagde.

4 De aangeklaagde kan binnen twee weken schriftelijk reageren. De commissie kan op verzoek van de aangeklaagde deze termijn met twee weken verlengen.

5 Na ontvangst van de schriftelijke reactie van de aangeklaagde, dan wel na het verstrijken van de in lid 4 genoemde termijn, gaat de commissie over tot een mondelinge behandeling en het horen van de klager en de aangeklaagde.

6 De klager en de aangeklaagde kunnen zich door een raadsman of -vrouw laten bijstaan.

7 Indien klager dat wenst, kan de vertrouwenspersoon bij het horen van klager aanwezig zijn.

8 Indien de commissie dat voor het onderzoek nodig acht, kan zij andere betrokken medewerkers horen, alsmede de situatie ter plaatse in ogenschouw nemen.

9 Medewerkers zijn verplicht gehoor te geven aan de oproep van de klachtencommissie om voor haar te verschijnen.

10 Van het horen van alle betrokkenen worden verslagen opgesteld. Een verslag wordt niet vastgesteld dan nadat betrokkene het voor gezien heeft getekend en, voor wat betreft de weergave van het door hem/haar gezegde, voor akkoord.

Weigert de betrokkene ondertekening, dan wordt daarvan in het verslag zo mogelijk met vermelding der redenen melding gemaakt. Een afschrift van het verslag wordt de betrokkene uitgereikt.

11 Van haar bevindingen brengt de commissie schriftelijk rapport uit aan de kolomleiding, dagelijks bestuur, klager en aangeklaagde, binnen 8 weken na ontvangst van de klacht.

Uitspraak commissie

Artikel 23:9

1 De commissie geeft in het rapport een gemotiveerd oordeel over de klacht. Het oordeel van de commissie luidt gegrond of ongegrond. Minderheidsstandpunten binnen de commissie worden eveneens in het rapport opgenomen.

2 Indien de commissie de klacht gegrond acht brengt zij in het rapport tevens advies uit omtrent de te treffen maatregelen.

3 De maatregelen zijn in eerste instantie gericht op het beëindigen c.q. voorkomen van herhaling van seksuele intimidatie, agressie en/of geweld door aangeklaagde, in het bijzonder ten aanzien van klager.

4 De geadviseerde maatregelen dan wel sancties kunnen zijn:

a een waarschuwing;

b het treffen van disciplinaire maatregelen;

c ontslag als bedoeld in artikel 8:13 of 19:39.

Beslissing van de kolomleiding

Artikel 23:10

1 Met inachtneming van het in het tweede lid van dit artikel gestelde neemt de kolomleiding en/of dagelijks bestuur binnen 2 weken na ontvangst van het advies een besluit terzake. Klager, aangeklaagde en de klachtencommissie worden onverwijld schriftelijk in kennis gesteld van het besluit van de kolomleiding.

Voor zover het besluit afwijkt van het advies van de commissie dient het met redenen omkleed te zijn.

2 De kolomleiding doet zo nodig een voorstel aan het dagelijks bestuur inzake een op te leggen disciplinaire straf.

Wraking leden commissie

Artikel 23:11

1 Commissieleden kunnen zich verschonen, dan wel door klager en/of aangeklaagde worden gewraakt, indien er feiten of omstandigheden bestaan, dan wel door klager of aangeklaagde aannemelijk wordt gemaakt, waardoor aan de onpartijdigheid van de commissie, dan wel haar leden kan worden getwijfeld.

2 Indien en voor zover zich de in lid 1 genoemde omstandigheid voordoet, voorziet de commissie in (een) plaatsvervangend(e) lid(leden) met inachtneming van het bepaalde in artikel 23:4.

Overige bepalingen

Artikel 23:12

1 De kla(a)g(st)er, dan wel haar/zijn begeleid(st)er zal door het indienen van een ontvankelijke en gegronde klacht niet worden geschaad, dan wel nadeel ondervinden in de eigen positie binnen de organisatie van Veiligheidsregio Twente.

2 Klager kan op elk moment in de procedure afzien van verdere behandeling van de klacht. Daartoe dient klager schriftelijk aan de klachtencommissie en de kolomleiding mee te delen dat hij/zij de klacht intrekt. Een eenmaal ingetrokken klacht wordt niet opnieuw in behandeling genomen.

3 In gevallen waarin deze regeling niet voorziet berust de beslissingsbevoegdheid bij het dagelijks bestuur.

Vertrouwenspersoon

Artikel 23:13

1 Het dagelijks bestuur benoemt een of meerdere personen tot vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 23:4.

2 Het dagelijks bestuur stelt een functieomschrijving vast ten behoeve van de vertrouwenspersoon waarin onder andere nadrukkelijk wordt omschreven:

a de doelstelling van de vertrouwenspersoon;

b de taken van de vertrouwenspersoon;

c de werkwijze van de vertrouwenspersoon.

3 Het dagelijks bestuur ziet er op toe dat de vertrouwenspersoon niet uit hoofde van die functie of daarmee verband houdende werkzaamheden wordt benadeeld in zijn of haar functie.

24 Procedureregeling organieke functiebeschrijving, functiewaardering en inpassing Veiligheidsregio Twente 2012

Deze regeling is gebaseerd op artikelen 3:1 en 3a:1

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 24:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Ambtenaar: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1, sub a van de CAR/UWO die in vaste dienst is aangesteld;

Functiefamilie: een groep functies met een gemeenschappelijk generiek functieprofiel;

Generiek functieprofiel: een beschrijving van een taak of groep van taken die door één of meerdere ambtenaren binnen de Veiligheidsregio Twente moet worden vervuld;

Functie: een taak of samenstel van taken, dat de ambtenaar duurzaam moet verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem is opgedragen;

Generieke taken: de niveaubepalende bestanddelen van een functiefamilie, onder verwijzing naar wat hierover is bepaald in artikel 24:2, lid 1 van deze regeling;

Functieboek: het geheel van functiefamilies;

Takenpakket: de uitwerking van het generieke functieprofiel in specifieke persoonsgebonden werkafspraken;

Functiedeskundige: de met de uitvoering van de deze regeling belaste (externe) deskundige(n);

Externe

Toetsingscommissie: de commissie zoals bedoeld in artikel 24:5, lid 2;

Interne

Toetsingscommissie: de commissie zoals bedoeld in artikel 24:6, lid 5;

Conversietabel: een tabel die een koppeling legt tussen de resultaten van de waardering en de salarisschalen;

Leidinggevende: de integraal leidinggevend(en) van de functiefamilie Managers;

Awb: Algemene wet bestuursrecht

Reikwijdte

Artikel 24:2

1 Het niveau van alle bij Veiligheidsregio Twente voorkomende generieke functieprofielen zal worden vastgelegd volgens de methode van functiewaardering, met gebruikmaking van het ODRP-functiewaarderingssysteem (OFS);

2 Het bepaalde in het eerste lid geldt slechts ten aanzien van functies waarvoor een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanuit Veiligheidsregio Twente wordt vastgesteld.

Hoofdstuk 2 Functieboek

Functieboek

Artikel 24:3

1 Het functieboek bestaat uit generieke functieprofielen die met behulp van functiefamilies zijn ontwikkeld voor Veiligheidsregio Twente. De functiedeskundige stelt de concept generieke functieprofielen op, waarbij als bron het bestaande functieboek met generieke functieprofielen van Veiligheidsregio Twente wordt gebruikt.

2 Het functieboek wordt alleen gewijzigd voor nieuwe functiefamilies en/of nieuwe generieke taken welke duurzaam moeten worden vervuld en welke niet op basis van het dan geldende functieboek kunnen worden ingedeeld.

3 Het dagelijks bestuur stelt het functieboek vast.

Functiewaardering

Artikel 24:4

1 De generieke functieprofielen worden aan de functiedeskundige voor een waarderingsadvies voorgelegd.

2 De functiedeskundige vervaardigt aan de hand van de generieke functieprofielen een gemotiveerd waarderingsadvies.

Vaststellen functiewaardering

Artikel 24:5

1 Alvorens tot definitieve vaststelling over te gaan, worden de waarderingsadviezen en de daarbij behorende stukken ter advisering voorgelegd aan een externe toetsingscommissie, die voor de eerste integrale waarderingsronde van het functieboek wordt ingesteld.

2 De externe toetsingscommissie bestaat uit:

a een lid namens de werkgever;

b een lid namens werknemersorganisaties uit het Georganiseerd Overleg;

c een voorzitter voorgedragen door de twee leden genoemd onder a en b.

3 Aan de commissie worden ter ondersteuning toegevoegd:

a een medewerker P&O als secretaris van de externe toetsingscommissie;

b een functiedeskundige als adviseur van de externe toetsingscommissie.

4 Na de eerste integrale invoering van het systeem wordt er een interne toetsingscommissie ingesteld (zie verder artikel 2.4).

5 Nadat de externe toetsingscommissie advies heeft uitgebracht stelt het dagelijks bestuur het waarderingsresultaat definitief vast.

6 De externe toetsingscommissie adviseert het dagelijks bestuur over de conversietabel.

7 Nadat over de conversietabel overeenstemming is bereikt in de commissie voor Georganiseerd Overleg stelt het dagelijks bestuur deze conversietabel vast.

8 De inhoud van de besprekingen en adviezen van de externe toetsingscommissie dient geheim te blijven, totdat alle beslissingen door het dagelijks bestuur bekend zijn gemaakt. Deze geheimhoudingsplicht geldt voor alle aan de besprekingen van de externe toetsingscommissie deelnemende personen.

Inpassingsvoorstel

Artikel 24:6

1 Bij de eerste invoering van het systeem geldt het Overgangsprotocol Regionalisering Brandweer Twente. Hiermee zijn artikel 24:6 (lid 2 t/m lid 5) tot en met artikel 24:8 bij de eerste invoering niet van toepassing.

2 De leidinggevende maakt namens de kolomdirecteur van de betreffende kolom een gemotiveerd voorstel op tot inpassing van een gewijzigd of nieuw takenpakket (functie) in een bestaand of nieuw generiek functieprofiel.

3 De ambtenaar kan tevens een schriftelijk gemotiveerd verzoek bij zijn kolomdirecteur indienen tot herziening van de inpassing van zijn functie in een bestaand of nieuw generiek functieprofiel. Artikel 4:2 van de Awb is van overeenkomstige toepassing. Als de kolomdirecteur van mening is dat een aanvraag niet in behandeling kan worden genomen op grond van artikel 4:5 van de Awb, stelt hij de ambtenaar in de gelegenheid zijn aanvraag binnen twee weken aan te vullen.

4 De interne toetsingscommissie toetst het voorstel van de verantwoordelijke kolomdirecteur tot inpassing van een functie in een bestaand of nieuw generiek functieprofiel op volledigheid en juistheid.

5 De interne toetsingscommissie bestaat uit:

a de kolomdirecteuren, met uitzondering van de verantwoordelijke kolomdirecteur als bedoeld in lid 4;

b een functiedeskundige;

c een secretaris die de interne toetsingscommissie ondersteunt.

De inhoud van de besprekingen en adviezen van de interne toetsingscommissie dient geheim te blijven, totdat het dagelijks bestuur het inpassingsvoorstel vaststelt. Deze geheimhoudingsplicht geldt voor alle aan de besprekingen van de interne toetsingscommissie deelnemende personen.

6 De interne toetsingscommissie adviseert over het concept inpassingsvoorstel aan het dagelijks bestuur.

7 Het dagelijks bestuur stelt het inpassingsvoorstel vast.

8 Het inpassingsvoorstel wordt aan de ambtenaar schriftelijk bekend gemaakt.

Bedenkingen tegen inpassingsvoorstel

Artikel 24:7

1. Indien de ambtenaar het niet eens is met het inpassingsvoorstel kan hij dat binnen 14 kalenderdagen na de datum van schriftelijke bekendmaking schriftelijk gemotiveerd kenbaar maken bij het dagelijks bestuur. Artikel 4:7 danwel 4:8 van de Awb is van overeenkomstige toepassing.

2. De ambtenaar kan verzoeken om zijn bedenkingen mondeling toe te lichten aan de interne toetsingscommissie. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen één kalendermaand worden gehoord.

3. De interne toetsingscommissie vraagt een schriftelijke zienswijze van de desbetreffende leidinggevende en nodigt de leidinggevende uit tot het geven van zijn zienswijze met betrekking tot de bedenkingen van de ambtenaar.

4. De interne toetsingscommissie adviseert of de bedenkingen van de ambtenaar moeten leiden tot aanpassing van het inpassingsvoorstel.

Vaststelling definitieve inpassingsvoorstel

Artikel 24:8

1 De functiedeskundige legt de definitieve inpassingsvoorstellen voor aan het dagelijks bestuur.

2 Het dagelijks bestuur stelt het definitieve inpassingsbesluit vast.

3 Het definitieve besluit tot inpassing wordt aan de betrokken ambtenaar schriftelijk bekend gemaakt.

Hoofdstuk 3 Bezwaren

Bezwaar

Artikel 24:9

1 De ambtenaar die het niet eens is met het besluit als genoemd in artikel 24:8 lid 3 of de afwijzing van zijn verzoek als bedoeld in artikel 24:6 lid 3 kan binnen zes weken na de schriftelijke bekendmaking een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij het dagelijks bestuur. Artikel 7:1 van de Awb is van overeenkomstige toepassing.

2 Over het ingediende bezwaarschrift wint het dagelijks bestuur advies in bij de commissie bezwaar en beroep;

3 De werkwijze en termijnen van de commissie bezwaar en beroep vinden plaats conform het daarvoor gestelde in de Awb.

25 Regeling gesprekscyclus

Deze regeling is gebaseerd op artikel 15:1:15

§ 1 Algemeen

Begripsomschrijvingen

Artikel 25:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

functie: de betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub b waarmee de ambtenaar gedurende het beoordelingstijdvak feitelijk was belast;

direct leidinggevende: de hiërarchische leidinggevende die namens het dagelijks bestuur in eerste aanleg belast is met het leidinggeven aan de ambtenaar;

naasthogere leidinggevende: de hiërarchische leidinggevende van de direct leidinggevende;

gesprekscyclus: de jaarlijkse cyclus van gesprekken tussen de direct leidinggevende en de ambtenaar, bestaande uit een planningsgesprek, een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek;

planningsgesprek: het gesprek waarin de direct leidinggevende met de ambtenaar afspraken maakt over de te leveren prestaties in het komende jaar, evenals over de wijze waarop deze prestaties geleverd worden (gedrag);

planningsformulier: een door Veiligheidsregio Twente ontwikkeld formulier waarop de resultaten van het planningsgesprek worden vastgelegd alsmede eventuele opleidingsafspraken, welk formulier in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen;

voortgangsgesprek: het gesprek halverwege de cyclusperiode waarin de direct leidinggevende en de ambtenaar de voortgang van de in het planningsgesprek afgesproken prestaties bespreken, evenals de wijze waarop de ambtenaar deze prestaties levert;

voortgangsformulier: een door Veiligheidsregio Twente ontwikkeld formulier waarop het verslag van het voortgangsgesprek worden vastgelegd alsmede eventuele extra afspraken, welk formulier in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen;

beoordeling: het oordeel van de direct leidinggevende over de prestaties van de ambtenaar in het afgelopen jaar en de wijze waarop de ambtenaar deze prestaties heeft geleverd, aan welk oordeel rechtspositionele gevolgen worden verbonden;

beoordelingsgesprek: het gesprek waarin de direct leidinggevende met de ambtenaar zijn beoordeling bespreekt;

beoordelingstijdvak: de periode van maximaal een jaar, direct voorafgaand aan het tijdstip van beoordeling, waarover de beoordeling zich uitstrekt;

beoordelingsformulier: een door Veiligheidsregio Twente ontwikkeld formulier waarop de beoordeling wordt vastgelegd, welk formulier in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen.

Doel gesprekscyclus

Artikel 25:2

Het doel van de gesprekscyclus is om de kwaliteit en kwantiteit van de prestaties (resultaten en gedrag) van de ambtenaar op peil te houden en verder te ontwikkelen, alsook de prestaties van Veiligheidsregio Twente te optimaliseren. Dit impliceert dat een gesprek in het kader van de gesprekscyclus niet alleen gericht is op het functioneren voor de korte termijn van een jaar, maar ook op het zich verder ontwikkelen van de ambtenaar in de eigen functie of andere functies (loopbaan).

Het onderdeel "beoordeling" van de gesprekscyclus kan gevolgen hebben voor de rechtspositie van de ambtenaar.

Uitvoering gesprekscyclus

Artikel 25:3

Per jaar voeren de direct leidinggevende en de ambtenaar drie gesprekken:

- een planningsgesprek in december of januari;
- een voortgangsgesprek in juni of juli; en
- een beoordelingsgesprek in oktober of november.

§ 2 Plannings- en voortgangsgesprek

Planningsgesprek

Artikel 25:4

1 Bij het planningsgesprek bepalen de direct-leidinggevende en de ambtenaar aan de hand van de resultaatgebieden in het generieke functieprofiel de te behalen resultaten voor de komende periode.

2 Aan de hand van de in het generieke functieprofiel genoemde (gedrags)competenties maken de gesprekspartners afspraken over de wijze waarop de ambtenaar de afgesproken resultaten realiseert.

3 De criteria voor de beoordeling legt de direct-leidinggevende in samenspraak met de ambtenaar vast in prestatiematen.

4 De (kennis)eisen voor het volledig kunnen uitoefenen van de functie kunnen veranderen. De direct-leidinggevende en/of de ambtenaar maken naar behoefte afspraken voor de verdere ontwikkeling van de ambtenaar voor de huidige functie of voor andere functies, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden en de bijbehorende wensen van de ambtenaar.

5 Er worden afspraken gemaakt over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden als de ambtenaar onder de standaardregeling voor de werktijden valt als bedoeld in hoofdstuk 4, paragraaf 2 (zie m.n. artikel 4:2:1:1).

6 De direct-leidinggevende maakt het planningsformulier op. De direct-leidinggevende en de ambtenaar tekenen het planningsformulier voor akkoord.

Voortgangsgesprek

Artikel 25:5

1 Bij het voortgangsgesprek evalueren de direct-leidinggevende en de ambtenaar de voortgang van de bij het planningsgesprek gemaakte resultaat- en ontwikkelafspraken en stellen deze eventueel bij. Als de ambtenaar onder de standaardregeling voor de werktijden valt als bedoeld in hoofdstuk 4, paragraaf 2, worden de gemaakte afspraken over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden eveneens geëvalueerd.

2 De direct-leidinggevende legt het verslag van het voortgangsgesprek en eventuele extra afspraken vast in het voortgangsformulier. De direct-leidinggevende en de ambtenaar tekenen het voortgangsformulier voor akkoord.

§ 3 Beoordeling

Beoordeling

Artikel 25:6

1 Met beoordeling van de ambtenaar wordt beoogd periodiek een uitspraak te doen over de prestaties van de ambtenaar in het afgelopen jaar en de wijze waarop de ambtenaar deze prestaties heeft geleverd.

2 Aan de beoordeling kunnen rechtspositionele gevolgen voor de ambtenaar worden verbonden.

3 Aan de beoordeling wordt steeds één van de volgende vijf eindoordelen verbonden:

- a onvoldoende;
- b matig;
- c goed;
- d zeer goed;
- e uitmuntend.

Beoordelingstijdvak en -frequentie

Artikel 25:7

- 1 Het beoordelingstijdvak omvat in de regel een periode van maximaal één jaar.
- 2 Beoordeling van de ambtenaar vindt in de regel eenmaal per jaar in oktober of november plaats.
- 3 Van het bepaalde in het eerste en tweede lid kan worden afgeweken wanneer de direct-leidinggevende een grotere frequentie nodig vindt; dat kan zich met name voordoen:
 - a in het eerste jaar na indiensttreding van de ambtenaar;
 - b in geval van aanvaarding van een andere functie door de ambtenaar dan wel overplaatsing van de ambtenaar naar een andere functie;
 - c bij een ingrijpende wijziging in de functie van de ambtenaar;
 - d wanneer de ambtenaar naar de mening van de direct leidinggevende onvoldoende of matig functioneert, dan wel bij zijn laatste beoordeling het eindoordeel "onvoldoende" of "matig" heeft gekregen.
- 4 Tussen twee opeenvolgende beoordelingen dient steeds een tijdvak van ten minste drie maanden te liggen.

Procedure beoordeling

Artikel 25:8

- 1 De direct leidinggevende maakt de conceptbeoordeling. De direct leidinggevende bespreekt de conceptbeoordeling met de naasthogere leidinggevende. De direct leidinggevende stelt de conceptbeoordeling naar aanleiding van die bespreking zo nodig bij. Bij verschil van mening beslist de naasthogere leidinggevende. De eerste en naasthogere leidinggevende ondertekenen het beoordelingsformulier en stellen daarmee namens het dagelijks bestuur de beoordeling vast. Deze beoordeling is de definitieve beoordeling als de ambtenaar geen gebruik maakt van de hem in het vijfde lid geboden mogelijkheid.
- 2 De direct leidinggevende doet de ambtenaar de beoordeling, vastgelegd op het beoordelingsformulier, een week voor de vastgestelde datum van het beoordelingsgesprek aan de ambtenaar toekomen.
- 3 In het beoordelingsgesprek geeft de direct leidinggevende een toelichting op de beoordeling. De ambtenaar kan vragen stellen over de beoordeling en krijgt de gelegenheid opmerkingen op het formulier toe te voegen. Als de ambtenaar dat wenst krijgt hij hiervoor twee werkdagen uitstel c.q. bedenktijd.
- 4 De ambtenaar ondertekent het formulier voor gezien en voor wat betreft de weergave van zijn eventuele opmerkingen voor akkoord. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het getekende beoordelingsformulier.
- 5 De ambtenaar kan binnen twee weken na het beoordelingsgesprek zijn bedenkingen tegen de beoordeling schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan de eerste en naasthogere leidinggevende. De naasthogere leidinggevende houdt binnen twee weken na ontvangst van de bedenkingen van de ambtenaar een gesprek met de ambtenaar over de beoordeling. De naasthogere leidinggevende kan op grond van het gesprek de beoordeling wijzigen. Bij wijziging van de beoordeling maakt de naasthogere leidinggevende een nieuw beoordelingsformulier. De ambtenaar krijgt de gelegenheid opmerkingen op het formulier toe te voegen, ook als geen nieuw formulier is opgemaakt. De naasthogere leidinggevende stelt namens het dagelijks bestuur de beoordeling vast door ondertekening van het beoordelingsformulier. De ambtenaar ondertekent het formulier voor gezien en voor wat betreft de weergave van zijn eventuele opmerkingen voor akkoord. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het getekende beoordelingsformulier.

Bezwaar

Artikel 25:9

- 1 Als de ambtenaar niet instemt met de beoordeling kan hij volgens de daarvoor geldende regels bezwaar maken bij het dagelijks bestuur.
- 2 Alvorens te beslissen op het bezwaar laat het dagelijks bestuur zich adviseren door bezwarenadviescommissie voor personele aangelegenheden.

Informanten

Artikel 25:10

- 1 In situaties waarin de te beoordelen ambtenaar een belangrijk deel van zijn werkzaamheden buiten het toezicht van de direct leidinggevende verricht, kan bij de beoordeling gebruik worden gemaakt van informanten. Voor de rol van informant komen slechts diegenen in aanmerking die in een directe functionele relatie tot de ambtenaar staan.
- 2 In geval van detachering en andere situaties waarin de te beoordelen ambtenaar duurzaam buiten het toezicht van de direct leidinggevende werkzaam is, wordt in ieder geval de operationele leidinggevende van de ambtenaar als informant bij de beoordeling betrokken.
- 3 Wanneer bij een beoordeling van één of meer informanten gebruik wordt gemaakt, wordt dat op het beoordelingsformulier aangegeven, onder vermelding van de naam en functie van de informant(en).

Vaststelling beoordelingscriteria

Artikel 25:11

1 De criteria aan de hand waarvan de ambtenaar kan worden beoordeeld worden door het dagelijks bestuur vastgesteld en puntsgewijs weergegeven op het beoordelingsformulier.

2 Bij het planningsgesprek legt de direct-leidinggevende de beoordelingscriteria in samenspraak met de ambtenaar vast in prestatie-maten.

3 De mate waarin de verschillende criteria meewegen bij de beoordeling dient te zijn gerelateerd aan de aard van de functie.

4 Als de aard van de functie daartoe aanleiding geeft, kunnen één of meer criteria buiten beschouwing worden gelaten. De beslissing daaromtrent berust bij de direct leidinggevende, in overleg met de naasthogere leidinggevende. In voorkomend geval wordt op het beoordelingsformulier bij de betreffende criteria aangegeven dat zij niet van toepassing zijn.

Aanwijzing direct leidinggevende

Artikel 25:12

1 De bevoegdheid om namens het dagelijks bestuur een beoordeling vast te stellen komt als regel toe aan de directe hiërarchische leidinggevende van de te beoordelen ambtenaar. Als er meerdere personen in aanmerking komen voor direct leidinggevende wijst de kolomdirecteur één van hen als zodanig aan.

2 De bevoegdheid van de naasthogere leidinggevende is rechtstreeks verbonden aan zijn positie als hiërarchische leidinggevende van de direct leidinggevende.

3 In bepaalde situaties kan van de regeling in het eerste lid worden afgeweken in die zin dat de naasthogere leidinggevende als direct leidinggevende wordt aangewezen en diens leidinggevende als naasthogere leidinggevende.

§ 4 Administratieve bepalingen

Uitnodiging gesprek

Artikel 25:13

De direct-leidinggevende bepaalt de datum waarop het plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek zal plaatsvinden en informeert de ambtenaar ten minste twee weken van tevoren over die datum.

Administratie formulieren

Artikel 25:14

1 De plannings-, voortgangs- en beoordelingsformulieren worden na ondertekening ter kennisneming toegezonden aan de kolomdirecteur; daarna wordt het formulier opgeborgen in het persoonsdossier van de ambtenaar.

2 De formulieren worden gedurende vijf jaren bewaard. Na het verstrijken van die termijn worden zij uit het persoonsdossier verwijderd en vernietigd.

3 De formulieren hebben een vertrouwelijk karakter en dienen in overeenstemming daarmee te worden verwerkt en behandeld.

26 Regeling mobiele telefoon en computerapparatuur

Begripsomschrijvingen

Artikel 26:1

1 Deze regeling is van toepassing ten aanzien van computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur, die naar het redelijk oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk zijn voor de behoorlijke vervulling van de functie, met inbegrip van het bijbehorende datatransport en de voor het gebruik in het kader van de functie benodigde programmatuur en dergelijke, zoals bedoeld in artikel 31a, tweede lid onder g van de Wet op de loonbelasting 1964.

2 Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- mobiele telefoon: mobiel telefoontoestel of smartphone;
- computer: computer en andere ICT-middelen, waaronder bijbehorende apparatuur bestemd om aan deze voorzieningen te worden gekoppeld om informatie uit te kunnen wisselen;
- communicatiefaciliteiten: abonnementen bij een telecommunicatiebedrijf om het gebruik van de mobiele telefoon en computer en/of internet mogelijk te maken.

Mobiele telefoon en computer

Artikel 26:2

1 Het dagelijks bestuur kan aan de ambtenaar een mobiele telefoon, een computer en/of bijbehorende communicatiefaciliteiten verstrekken ten behoeve van de uitvoering van zijn functie, als dit noodzakelijk is voor de behoorlijke vervulling van zijn functie.

2 Het dagelijks bestuur bepaalt welke modellen van de in het eerste lid genoemde voorzieningen ter beschikking worden gesteld en aan welke randvoorwaarden deze moeten voldoen om een behoorlijke uitvoering van de functie door de betreffende ambtenaar mogelijk te maken. Het dagelijks bestuur laat zich hierbij adviseren door de teamleider van het team Operationele Informatievoorziening, die verantwoordelijk is voor de aanschaf van genoemde voorzieningen.

Teruggaaf of vergoeding restwaarde

Artikel 26:3

Conform artikel 31a, tweede lid onder g 1° van de Wet op de loonbelasting 1964 is de ambtenaar verplicht tot teruggaaf of tot vergoeding van de restwaarde van de aan hem verstrekte mobiele telefoon, computer en/of bijbehorende communicatiefaciliteiten aan Veiligheidsregio Twente:

- wanneer het dienstverband van de ambtenaar bij Veiligheidsregio Twente wordt beëindigd;
- wanneer genoemde voorziening(en) naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet langer noodzakelijk is of zijn voor de behoorlijke vervulling van zijn functie;

Voorwaarden voor gebruik

Artikel 26:4

1 Gebruikskosten van een mobiele telefoon of computer die boven het maximale aantal belminuten of het maximale aantal megabytes uitgaan, worden door het dagelijks bestuur bij de ambtenaar in rekening gebracht, tenzij de ambtenaar kan aantonen dat deze gebruikskosten noodzakelijk gemaakt zijn ten behoeve van het uitoefenen van zijn functie.

2 Gebruik van een telefoon of computer in het buitenland is alleen mogelijk als de ambtenaar daarvoor toestemming heeft van zijn leidinggevende omdat de ambtenaar in het buitenland bereikbaar moet zijn voor de dienst of in het buitenland werkzaamheden moet verrichten.

Langdurige afwezigheid

Artikel 26:5

1 De ambtenaar levert zijn mobiele telefoon en/of computer bij de daarvoor aangewezen afdeling in, zo spoedig mogelijk nadat hij langer dan acht weken wegens ziekte of een andere reden afwezig is (vakantie, buitengewoon verlof, non-activiteit, schorsing).

2 De ambtenaar levert zijn mobiele telefoon of computer eerder dan na acht weken in:

a als op voorhand duidelijk is dat de afwezigheid langer dan acht weken zal duren;

b als dit hem door het dagelijks bestuur wordt opgelegd in het kader van een rechtspositionele maatregel.

3 De ambtenaar kan met zijn direct leidinggevende afwijkende afspraken maken over het gebruik van zijn mobiele telefoon en/of computer tijdens langdurige afwezigheid, in welk geval de kosten van de communicatiefaciliteiten geheel of gedeeltelijk bij de ambtenaar in rekening worden gebracht.

Bruikleenovereenkomst

Artikel 26:6

De ambtenaar ondertekent voor het bruikleen van een mobiele telefoon of een computer een bruikleenovereenkomst met Veiligheidsregio Twente. Er wordt gebruik gemaakt van een door Veiligheidsregio Twente ontwikkeld model-bruikleenovereenkomst.

27 Uitvoeringsregeling toekenning gratificaties

Deze regeling is gebaseerd op de artikelen 3:20 en 19:22

Begripsomschrijvingen

Artikel 27:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, niet zijnde vrijwilliger;

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

medewerker: een ambtenaar of een vrijwilliger.

bijzondere prestatie: incidentele buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke vervulling van de functie; een bijzondere prestatie kan worden gemeten aan en is afhankelijk van de onder normale omstandigheden te verwachten inzet van de medewerker.

Toekennen gratificaties

Artikel 27:2

1 Het dagelijks bestuur mandateert de kolomdirecteur om een ambtenaar een gratificatie toe te kennen op grond van artikel 3:20 en een vrijwilliger op grond van artikel 19:22.

2 Gratificaties aan de kolomdirecteur kunnen alleen door het dagelijks bestuur zelf worden toegekend. Hierbij blijven de artikelen 27:4 en 27:5 buiten toepassing.

3 Een gratificatie kan worden toegekend wegens een bijzondere prestatie van een medewerker of een groep medewerkers.

Inhoud gratificatie

Artikel 27:3

1 Voor een ambtenaar kan een gratificatie bestaan uit een bruto geldbedrag of verlofuren.

2 Voor een vrijwilliger kan een gratificatie bestaan uit een bruto geldbedrag.

3 Het bedrag van een gratificatie bedraagt minimaal € 300,-- bruto en maximaal € 1.000,-- bruto per medewerker dan wel - als het een ambtenaar betreft - een aantal hele verlofuren met een vergelijkbare waarde.

4 De waarde van een verlofuur is het salaris per uur dat de ambtenaar geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarin de gratificatie wordt toegekend. Het salaris per uur is het uurloon als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel o.

5 De hoogte van de gratificatie wordt bepaald aan de hand van de mate en duur van de bijzondere prestatie.

Dekking

Artikel 27:4

Voor het gratificatiebeleid is jaarlijks per kolom een maximaal budget beschikbaar van 0,2% van de loonsom van de kolom.

Werkwijze toekenning gratificaties

Artikel 27:5

1 Jaarlijks in september vraagt de kolomdirecteur aan de door hem aan te wijzen leidinggevend in zijn kolom om voor hun eigen eenheid een voorstel te doen voor toekenning van gratificaties aan medewerkers of aan een groep medewerkers, met inachtneming van het maximum budget van de eenheid.

2 Op voorstel van de leidinggevende beslist de kolomdirecteur over toekenning van de gratificaties.

3 De medewerker wordt schriftelijk geïnformeerd over toekenning van de gratificatie. In de brief wordt de reden van toekenning vermeld.

4 Gratificaties in de vorm van een geldbedrag worden in de maand november van het jaar uitbetaald.

5 Gratificaties in de vorm van verlofuren worden naar wens van de medewerker bijgeschreven op de vakantiekaart van het lopende of het volgende kalenderjaar.

28 Uitvoeringsregeling vrijwilligers Brandweer Twente

Begripsomschrijvingen

Artikel 28:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

vrijwilliger de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

ambtenaar de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, niet zijnde vrijwilliger;

kolom de kolom uit de vergoedingentabel vrijwilligers die is opgenomen in bijlage IIb of IIc, waarnaar in hoofdstuk 19 wordt verwezen.

Twee dienstverbanden bij Veiligheidsregio Twente

Artikel 28:2

1 De vrijwilliger die tevens een aanstelling als ambtenaar bij Veiligheidsregio Twente heeft en die tijdens zijn reguliere werktijd als vrijwilliger wordt opgeroepen voor brandbestrijding en hulpverlening, ontvangt:

a over de uren van zijn reguliere werktijd niet de vergoeding als bedoeld in artikel 19:16;

b over de uren na zijn reguliere werktijd wel de vergoeding als bedoeld in artikel 19:16, dat wil zeggen

het uurbedrag voor daadwerkelijk brandbestrijding en hulpverlening (4e kolom).

2 De in het eerste lid bedoelde vrijwilliger hoeft de reguliere werktijd waarin hij is uitgerukt niet te compenseren.

Mobiele telefoon

Artikel 28:3

Onder de in de Regeling telefoon en computerapparatuur genoemde voorwaarden kan de leidinggevende vrijwilliger een mobiele telefoon ter beschikking worden gesteld.

Afronding uren

Artikel 28:4

1 Een deel van een uur brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16 en piketdienst als bedoeld in artikel 19:18 wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

2 Een deel van een uur oefening, cursus en overige werkzaamheden als bedoeld in artikel 19:15 en langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 30 minuten wordt afgerond op een half uur;

- 31 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

Reistijd

Artikel 28:5

1 Reistijd als onderdeel van een uitruk wordt vergoed op basis van het uurbedrag voor daadwerkelijk brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16 (4e kolom).

2 Reistijd ten behoeve van oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden wordt vergoed op basis van het uurbedrag voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden als bedoeld in artikel 19:15 (3e kolom).

3 Reistijd ten behoeve van langdurige aanwezigheid voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden wordt vergoed op basis van het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom).

Reis- en verblijfkosten dienststreken

Artikel 28:6

De vrijwilliger die een dienstreis maakt als bedoeld in de Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten dienststreken, heeft recht op een vergoeding op de voet van die regeling.

Fiscale uitruilregeling

Artikel 28:7

De vrijwilliger kan gebruik maken van de fiscale uitruilregeling van Veiligheidsregio Twente die is opgenomen in hoofdstuk 47, op grond waarvan de vrijwilliger zijn bruto vergoeding kan verruilen voor een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

Vergoeding kazerneringsdienst

Artikel 28:8

(vervallen)

Maaltijdverstrekking

Artikel 28:9

De vrijwilliger die na 17.00 werkzaamheden als vrijwilliger moet verrichten heeft in gevallen waarin dat is aangewezen recht op verstrekking van een maaltijd op een per situatie door het dagelijks bestuur te bepalen wijze.

Onder werkzaamheden als vrijwilliger worden verstaan:

a oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden als bedoeld in artikel 19:15 en artikel 19:17;

b brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16;

c kazerneringsdienst als bedoeld in artikel 19:19.

Faciliteiten medezeggenschap

Artikel 28:10

1 Voor de vrijwilliger die bij Veiligheidsregio Twente lid is van een medezeggenschapsorgaan op grond van Wet op de ondernemingsraden, is er een faciliteitenregeling als bedoeld in artikel 17 van die wet.

2 Voor de vrijwilliger die bij Veiligheidsregio Twente lid is van het Georganiseerd Overleg is artikel 6:4:2 met betrekking tot het vakbondsverlof naar analogie van toepassing. Bij de toepassing geldt:

a daar waar in artikel 6:4:2 een ambtenaar buitengewoon verlof krijgt voor de genoemde vakbondsactiviteiten, krijgt de vrijwilliger een vergoeding op basis van het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom);

b artikel 28:4, tweede lid en artikel 28:5, derde lid zijn van overeenkomstige toepassing;

c de vrijwilliger dient voor het verkrijgen de vergoeding een declaratie met gebruikmaking van een door Veiligheidsregio Twente ontwikkelt model-declaratieformulier. Daarop worden vermeld de aard van de vergadering, de datum van de vergadering, het aanvang- en eindtijdstip van de vergadering en in voorkomende gevallen de reistijd. Tevens worden daarop de voorbereidingsuren vermeld en wordt gespecificeerd waaraan de voorbereidingstijd is besteed.

Beoordeling functioneren vrijwilligers

Artikel 28:11

In 2013 onderzoekt het dagelijks bestuur in overleg met de vakorganisaties uit het Georganiseerd Overleg op welke wijze beoordeling van het functioneren van vrijwilligers op gestructureerde wijze kan plaatsvinden.

29 Vergoedingsregeling meerdaagse realistische trainingen Brandweer Twente

Begripsomschrijvingen

Artikel 29:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

beroepsbrandweermedewerker: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, werkzaam bij Brandweer Twente en niet zijnde vrijwilliger;

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

meerdaagse realistische training: een training van meerdere dagen achterelkaar waarbij een realistisch oefenprogramma wordt doorlopen;

oefenen: het oefenen en het uitvoeren van met oefening samenhangende activiteiten als het bijwonen van instructie en onderhouden van materieel;

reistijd: de tijd waarin gereisd wordt van de verzamelplaats in Twente naar de plaats van bestemming, inclusief het pauzeren onderweg;

rusttijd: pauzes tijdens het oefenen en de overige tijd waarin tijdens een meerdaagse realistische training niet geoefend wordt;

Reisregeling buitenland: Reisregeling buitenland voor burgerlijk rijkspersoneel;

Reisregeling binnenland: Reisregeling binnenland voor burgerlijk rijkspersoneel;

kolom de kolom uit de vergoedingentabel vrijwilligers die is opgenomen in bijlage IIb of IIc, waarnaar in hoofdstuk 19 wordt verwezen.

Vergoeding meerdaagse realistische training vrijwilliger

Artikel 29:2

1 Een vrijwilliger die deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt de volgende vergoeding voor oefenen:

a gedurende 8 uren per dag: een vergoeding op basis van zijn uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom);

b gedurende de uren die per dag boven 8 uren uitgaan: een vergoeding op basis van zijn uurbedrag voor daadwerkelijk brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16 (4e kolom).

2 Een vrijwilliger die deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt voor 50% van de reistijd een vergoeding op basis van zijn uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom).

3 Een vrijwilliger die als chauffeur deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt voor 100% van de reistijd waarin hij een voertuig bestuurt een vergoeding op basis van zijn uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom).

Voor zijn overige reistijd is het tweede lid van toepassing.

Vergoeding meerdaagse realistische training beroepsbrandweermidewerker

Artikel 29:3

1 Een beroepsbrandweermidewerker die deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt voor oefenen gedurende 8 uren per dag geen extra vergoeding naast zijn salaris.

2 Een beroepsbrandweermidewerker die deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt – zo nodig in afwijking van artikel 3:18 - voor oefenen gedurende de uren die per dag boven 8 uren uitgaan een vergoeding op basis van zijn uurloon vermeerderd met 50% overwerkvergoeding berekend over zijn uurloon.

3 Een beroepsbrandweermidewerker die deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt voor 50% van de reistijd een vergoeding op basis van zijn uurloon.

4 Een beroepsbrandweermidewerker die als chauffeur deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt voor 100% van de reistijd waarin hij een voertuig bestuurt een vergoeding op basis van zijn uurloon. Voor zijn overige reistijd is het derde lid van toepassing.

Vergoeding kleine uitgaven

Artikel 29:4

1 Als een meerdaagse realistische training plaatsvindt in het buitenland, ontvangen de vrijwilligers en beroepsbrandweermidewerkers die aan de training deelnemen voor elke dag van deelneming een vergoeding voor kleine uitgaven gebaseerd op artikel 3, tweede lid, sub a van de Reisregeling Buitenland als in het buitenland wordt geoefend. Dat is de vergoeding van het land waar geoefend wordt.

2 Als een meerdaagse realistische training plaatsvindt in Nederland en medewerkers niet thuis maar gemeenschappelijk op of nabij de oefenlocatie overnachten, ontvangen de vrijwilligers en beroepsbrandweermidewerkers die aan de training deelnemen voor elke dag van deelneming een vergoeding voor kleine uitgaven overdag en 's avonds zoals bedoeld in artikel 5 van de Reisregeling binnenland.

Overige voorwaarden

Artikel 29:5

1 Rusttijd wordt niet vergoed.

2 Een deel van een uur oefenen of reistijd wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 30 minuten wordt afgerond op een half uur;

- 31 t/m 59 minuten wordt afgerond op een uur.

3 Tijdens meerdaagse realistische trainingen wordt door de het dagelijks bestuur gezorgd voor maaltijden en logies.

30 Regeling duiktoelage Brandweer Twente

Deze regeling is voor de beroepsbrandweermidewerker gebaseerd op artikel 3:14.

Begripsomschrijvingen

Artikel 30:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

beroepsbrandweermidewerker: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, werkzaam bij Brandweer Twente en niet zijnde vrijwilliger;

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

duiktoelage: een toelage voor het uitoefenen van werkzaamheden als duiker, ter compensatie van de fysieke en mentale belasting die het duiken met zich meebrengt.

Duiktoelage

Artikel 30:2

1 Een beroepsbrandweermidewerker of vrijwilliger die bij Brandweer Twente werkzaamheden als duiker uitoefent, ontvangt hiervoor een duiktoelage ter hoogte van € 300,-- bruto per jaar.

2 Een beroepsbrandweermidewerker of vrijwilliger die bij Brandweer Twente duikploegleider is, ontvangt hiervoor een duiktoelage ter hoogte van € 300,-- bruto per jaar.

3 Een beroepsbrandweermmedewerker of vrijwilliger die bij Brandweer Twente werkzaamheden als duiker uitoefent en tevens duikploegleider is, ontvangt hiervoor eenmaal de duiktoelage uit het eerste en tweede lid, dat wil zeggen € 300,- bruto per jaar.

Verval duiktoelage

Artikel 30:3

1 Behoudens tijdens ziekte, vakantie en betaald verlof, vervalt de duiktoelage gedurende de tijd dat de beroepsbrandweermmedewerker geen werkzaamheden als duiker uitoefent c.q. als duikploegleider functioneert.

2 Behoudens tijdens ziekte en vakantie, vervalt de duiktoelage gedurende de tijd dat de vrijwilliger geen werkzaamheden als duiker uitoefent c.q. als duikploegleider functioneert.

31 Regeling vergoedingen vakbekwaamheidsorganisatie Brandweer Twente

Begripsomschrijvingen

Artikel 31:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

beroepsbrandweermmedewerker: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, werkzaam bij Brandweer Twente en niet zijnde vrijwilliger;

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid.

Vergoeding

Artikel 31:2

De beroepsbrandweermmedewerker of vrijwilliger die werkzaamheden ter ondersteuning, instructie, waarneming of een beoordeling uitvoert voor de vakbekwaamheidsorganisatie van Brandweer Twente, ontvangt hiervoor een vergoeding. Gedurende het uitoefenen van genoemde werkzaamheden komt deze vergoeding in de plaats van het reguliere uurloon van de beroepsbrandweermmedewerker c.q. de reguliere uurvergoeding van de vrijwilliger.

Uurbedrag

Artikel 31:3

1 Het uurbedrag van de vergoeding is gekoppeld aan het niveau van de geleverde prestatie en wordt weergegeven in onderstaande tabel. Voor uren op een avond of in het weekend wordt - zo nodig in afwijking van artikel 3:18 - het uurloon vermeerderd met 50% overwerkvergoeding.

prestatieniveau	Uurloon
A	schaal 6 periodiek 11 (max)
B	schaal 7 periodiek 11 (max)
C	schaal 8 periodiek 11 (max)
D	schaal 9 periodiek 11 (max)
E	schaal 10 periodiek 11 (max)
F	schaal 11 periodiek 11 (max)
G	schaal 12 periodiek 11 (max)
H	schaal 14 periodiek 11 (max)

2 Gelijk de salarisbedragen waarop het in de tabel bedoelde uurloon is gebaseerd, worden de vergoedingen geïndexeerd met de algemene CAO-salarisverhogingen.

3 De niveau-indeling is voor de verschillende brandweerfuncties weergegeven in de bijlage bij deze regeling.

Tijdsduur

Artikel 31:4

Het aantal uren waarvoor een vergoeding wordt gegeven is gekoppeld aan de soort oefening en wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabel. Afwijkingen van de uren kunnen door de oefenleider of coördinator worden aangegeven.

elementaire en basisoefeningen	uren
voorbereiding en nazorg*	1
oefening	2
eindoefeningen	uren
voorbereiding en nazorg*	1
oefening	2
specialistische oefening	uren
voorbereiding en nazorg*	1

oefening	2,5
slotoefening	Uren
voorbereiding en nazorg*	1
oefening	3
realistisch oefenen	uren
voorbereiding en nazorg*	1
oefening	4
realistische oefenweek	uren
voorbereiding: jaarlijkse instructeursbijeenkomst	4
oefening en nazorg: 13 dagdelen inclusief reis	52
begeleiden compagnie inzet	4

* Tijdsduur voorbereiding en nazorg geldt alleen voor instructeurs. Voor overige oefenstaffuncties geldt de daadwerkelijk bestede tijd.

REGELING VERGOEDINGEN VAKBEKWAAMHEIDSORGANISATIE

Tarieven oefenorganisatie			2018 (bedragen per 1 januari 2018)		
Niveau		Functie	Functie eis (minimaal) *	Tarief	
A	ondersteuning	(Hoofd)brandwacht	Diploma manschap	€ 26,24	per uur avond
		Chauffeur	Diploma manschap en brandweerschaffeur	€ 17,49	per uur dag
		Veiligheidsfunctionaris	Diploma manschap		
		Ensceenerder	Diploma manschap		
		Verbindelaar	Diploma manschap en kennis van meldkamerprocessen en verbindingen		
	waarneming	Nvt			
	beoordeling	Nvt			
	instructie	Nvt			
B	ondersteuning	Oefenleider elementair en basis	Manschap B + Certificaat oefenleider	€ 28,71	per uur avond
		Chauffeur plus Zweden	Ervaren manschap + brandweerschaffeur (mentor)	€ 19,14	per uur dag
		Registrator Zweden	Kennis van VP-oefenregistratie		
	waarneming	Manschap elementair	Ervaren manschap		
	beoordeling	Nvt			
	instructie	praktijkbegeleider niveau manschap	Vakinhoudelijk specialist		
C	ondersteuning	Zie niveau A en B		€ 32,46	per uur avond
	waarneming	Manschap	Diploma bevelvoerder	€ 21,64	per uur dag
		Bevelvoerder (collegiaal)	Diploma bevelvoerder		
	beoordeling	Manschap	Waarnemer		
	instructie				
D	ondersteuning	Oefenleider eindoefening (Mono)	Medewerker OO + in bezit certificaat oefenleider	€ 36,59	per uur avond
	waarneming	Bevelvoerder	Ervaren bevelvoerder	€ 24,39	per uur dag
	beoordeling	Manschap	Diploma bevelvoerder		
	instructie	Manschap	In bezit van certificaat brandweerinstructeur		
		Realistisch manschapniveau	Ervaren bevelvoerder + in bezit van certificaat brandweerinstructeur		
E	ondersteuning	Oefenleider slotoefening (Mono)	Coördinator OO + in bezit certificaat oefenleider	€ 40,63	per uur avond
				€ 27,08	per uur dag
	waarneming				
	beoordeling				
	instructie	Docent tot niveau manschap	In bezit van leergang docent en vakinhoudelijk bijschoold		
F	ondersteuning	Oefenleider slotoefening (Mono / specialisme) en	Specialist OO	€ 46,72	per uur avond
		Oefenleider realistische meerdaagse trainingen		€ 31,15	per uur dag
		Veiligheidscoördinator	Officier met kennis van ARBO zaken en oog voor risico's en veiligheid		
	waarneming	OVD (collegiaal)	Diploma OVD		

	beoordeling	Bevelvoerder	Diploma OVD		
	instructie	Bevelvoerder	OVD of Ervaren bevelvoerder + in bezit van certificaat brandweerinstructeur		
		Realistisch bevelvoerder en OVD	HOVD + in bezit van certificaat brandweerinstructeur		
G	ondersteuning	Oefenleider grootschalig optreden en Oefenleider slotoefening (Multi)	Specialist OO	€ 53,08	per uur avond
	waarneming	OVD HOVD (collegiaal)	Ervaren officier HOVD	€ 35,38	per uur dag
	beoordeling	OVD	HOVD		
	instructie	OVD	HOVD of ervaren OVD + in bezit van certificaat brandweerinstructeur		
H	ondersteuning	Oefenleider Rampenbestrijdingsoefening	HOVD	€ 63,21	per uur avond
	waarneming	HOVD	Ervaren officier	€ 42,14	per uur dag
	beoordeling	HOVD CVD (collegiaal)	CVD CVD		
	instructie	HOVD	CVD of ervaren HOVD + in bezit van certificaat brandweerinstructeur		

* Afwijken van functie-eisen is op basis van persoonlijke competentie mogelijk

32 Rechtspositieregeling externe piketmedewerkers

Begripsomschrijvingen

Artikel 32:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a externe piketmedewerker: degene die zich beschikbaar heeft gesteld voor Veiligheidsregio Twente en als zodanig door het dagelijks bestuur is aangesteld om in de openbare dienst werkzaam te zijn;
- b zich beschikbaar stellen (piketdienst): het bereikbaar en beschikbaar zijn om in voorkomende gevallen werkzaamheden te verrichten bij alarmering door Meldkamer Twente, conform een rooster vastgesteld door Veiligheidsregio Twente.

Artikel 32:2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt niet als externe piketmedewerker beschouwd: degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten.

Overleg met vakorganisaties

Artikel 32:3

Het overleg aangaande aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de externe piketmedewerker, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, vindt plaats in de op grond van artikel 12:1, tweede lid, voor het personeel van Veiligheidsregio Twente ingestelde commissie voor georganiseerd overleg.

Uitreiking van rechtspositieregeling

Artikel 32:4

1 Op verzoek ontvangt de externe piketmedewerker kosteloos een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelen welke ter uitvoering van artikel 125 Ambtenarenwet voor de externe piketmedewerkers zijn of worden getroffen en alle wijzigingen daarvan.

2 Op verzoek ontvangen externe piketmedewerkers eveneens kosteloos een exemplaar van de in het vorige lid bedoelde stukken:

a de centrales van overheidspersoneel welke deelnemen aan het in artikel 32:3 bedoelde georganiseerde overleg;

b ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het dagelijks bestuur in aanmerking komt.

Artikel 32:5

1 Op verzoek ontvangt de externe piketmedewerker kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regelen welke zijn vastgesteld ter uitwerking of aanvulling van de bepalingen van dit hoofdstuk of welke hij bij de vervulling van zijn betrekking heeft na te leven tenzij de bedoelde regelen op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.

2 Wanneer de externe piketmedewerker niet-schriftelijk vastgestelde regelen, zoals bedoeld in het eerste lid, heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

Aanstelling

Artikel 32:6

1 Aanstelling geschiedt vast of tijdelijk.

2 Tijdelijke aanstelling geschiedt voor bepaalde tijd en kan slechts plaatshebben bij wijze van proef.

3 De tijdelijke aanstelling duurt ten hoogste twee jaar, welke termijn in bijzondere gevallen met ten hoogste een jaar kan worden verlengd tenzij deze met toepassing van dit hoofdstuk voor het aflopen van genoemde termijn beëindigd is.

4 Zodra de termijn die overeenkomstig het vorige lid voor de tijdelijke aanstelling geldt, is verstreken, wordt een vaste aanstelling verleend, tenzij daartegen uit anderen hoofde bezwaren bestaan.

Artikel 32:7

Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen degene die voldoet aan het gestelde in artikel 4, lid 4 Besluit Personeel Veiligheidsregio's indien voor de betreffende functie een medische keuring is vereist en:

- a geacht kan worden de voor de brandweerdienst vereiste karaktereigenschappen te bezitten; en
- b door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden en de ligging van zijn woning geacht kan worden in staat te zijn taak bij Veiligheidsregio Twente naar behoren te vervullen; en
- c de leeftijd van ten minste 18 jaar heeft bereikt.

Bericht van aanstelling

Artikel 32:8

1 Het bericht van aanstelling dat de externe piketmedewerker voor de indiensttreding kosteloos ontvangt, vermeldt:

- a de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de externe piketmedewerker;
- b of de externe piketmedewerker vast of tijdelijk wordt aangesteld;
- c de dag met ingang waarvan de externe piketmedewerker is aangesteld dan wel een omschrijving of aanduiding van die dag;
- d de functie en de vergoeding welke de externe piketmedewerker worden toegekend;
- e indien de aanstelling tijdelijk is, een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van die tijd.

2 Alle wijzigingen in de punten vermeld in het eerste lid, sub b t/m e, worden de externe piketmedewerker ten spoedigste kosteloos medegedeeld.

Vergoeding

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 beroeps-brandweer';

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 beroeps-brandweer';

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 beroeps-brandweer';

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.

Aanspraken bij ongeval

Artikel 32:10

1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder ongeval en arbeidsongeschiktheid, hetgeen daaronder wordt verstaan in de door Veiligheidsregio Twente ter zake gesloten ongevallenverzekering.

2 De externe piketmedewerker wordt bij indiensttreding in kennis gesteld van de bepalingen van de door Veiligheidsregio Twente te zijnen behoeve gesloten ongevallenverzekering.

3 Wijzigingen in de in het tweede lid bedoelde bepalingen worden tijdig vóór de inwerkingtreding aan de externe piketmedewerker medegedeeld.

Artikel 32:11

1 De externe piketmedewerker die arbeidsongeschikt is, welke ongeschiktheid blijkt uit een geneeskundig onderzoek het gevolg is van een ongeval ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking, heeft aanspraak op een uitkering indien en voor zover de in artikel 32:10, tweede lid, bedoelde verzekering dit regelt.

2 De in artikel 32:10, tweede lid, bedoelde verzekering bevat in ieder geval de volgende bepalingen:

a bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt de eventuele restcapaciteit gedurende de eerste twee jaar buiten beschouwing gelaten;

b bij blijvende arbeidsongeschiktheid bestaat aanspraak op een uitkering ineens.

3 De externe piketmedewerker heeft behoudens het bepaalde in artikel 32:13 geen aanspraak op enige vergoeding ten laste van Veiligheidsregio Twente ter zake van een ongeval.

Artikel 32:12

Indien een externe piketmedewerker ten gevolge van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking, komt te overlijden, hebben diens nagelaten betrekkingen aanspraak op een uitkering volgens de bepalingen van de door Veiligheidsregio Twente ter zake gesloten ongevallenverzekering.

Artikel 32:13

1 In geval van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking, worden de externe piketmedewerker en de te zijnen laste blijvende naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed tot ten hoogste het bedrag waarvoor Veiligheidsregio Twente zich ter zake heeft verzekerd.

2 Het dagelijks bestuur kan in de gevallen, waarin de in het eerste lid bedoelde kosten het bedrag waarvoor Veiligheidsregio Twente zich ter zake heeft verzekerd te boven gaan, een tegemoetkoming in de hogere kosten verlenen.

Artikel 32:14

Indien geen sprake is van een ongeval doch wel van een ziekte welke is ontstaan of verergerd in verband met de vervulling van de betrekking, stelt het dagelijks bestuur ter zake een uitkering vast voor zover de verzekering daar niet in voorziet.

Artikel 32:15

Onder externe piketmedewerker, bedoeld in de artikelen 32:12 tot en met 32:14 wordt mede begrepen de gewezen externe piketmedewerker, voor zover deze de leeftijd zoals bedoeld in artikel 32:36, tweede lid, sub b, nog niet heeft bereikt. Artikel 32:11 is eveneens van toepassing op de gewezen externe piketmedewerker tot het in artikel 32:36, tweede lid, sub b genoemde tijdstip indien hij blijvend arbeidsongeschikt is.

Overige rechten en verplichtingen

Artikel 32:16

De externe piketmedewerker is gehouden zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich ook overigens te gedragen zoals een goed externe piketmedewerker betaamt.

Artikel 32:17

De externe piketmedewerker is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het dagelijks bestuur is voorgeschreven.

Artikel 32:18

1 De externe piketmedewerker is verplicht deel te nemen aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen, die door Veiligheidsregio Twente relevant worden geacht.

2 De kosten verbonden aan het volgen van cursussen, het deelnemen aan examens, het bijwonen van bijeenkomsten gericht op de beroepsuitoefening, alle voor zover betrekking hebbend op het vervullen van de piketfunctie, komen ten laste van Veiligheidsregio Twente.

Artikel 32:19

Het is de externe piketmedewerker verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het dagelijks bestuur in bijzondere gevallen, ten eigen bate aan Veiligheidsregio Twente toebehorende eigendommen te gebruiken.

Artikel 32:20

Het is aan de externe piketmedewerker verboden:

a vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het dagelijks bestuur;

b steekpenningen aan te nemen.

Artikel 32:21

Indien de externe piketmedewerker niet beschikbaar kan zijn, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo tijdig mogelijk mededeling te doen aan de regionaal commandant brandweer of degene die hiervoor is aangewezen.

Artikel 32:22

1 De externe piketmedewerker is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door of namens Veiligheidsregio Twente voorgeschreven kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen.

2 De kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen worden van regiowege kosteloos in bruikleen verstrekt aan de externe piketmedewerker, die bij ontslag verplicht is deze bij Veiligheidsregio Twente in te leveren.

3 De externe piketmedewerker draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan de inspectie en controle door of namens de commandant.

4 Reparatie aan de kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen geschiedt door Veiligheidsregio Twente.

Artikel 32:23

Het is de externe piketmedewerker verboden:

1 de kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als externe piketmedewerker verricht, behalve in de gevallen waarin het dagelijks bestuur daarvoor toestemming heeft verleend;

2 de kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen aan derden ten gebruike te geven;

3 dienstkleding te dragen voorzien van:

a andere rangonderscheidingstekenen dan die verbonden aan de rang welke betrokkene bekleedt;

b insignes en andere onderscheidingstekenen, tenzij tot het dragen daarvan hetzij van regeringswege, hetzij door het dagelijks bestuur, toestemming is verleend.

Gebruik motorrijtuig

Artikel 32:24

Het is de externe piketmedewerker slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als externe piketmedewerker, indien en voor zover hem daartoe door of namens Veiligheidsregio Twente toestemming

is verleend en conform de 'Brancherichtlijn optische en geluidssignalen brandweer'. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Schadevergoeding

Artikel 32:25

- 1 De externe piketmedewerker kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door Veiligheidsregio Twente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
- 2 De externe piketmedewerker wordt in de gelegenheid gesteld ten aanzien van de wijze van inhouding van de schadevergoeding op zijn vergoeding zijn wensen kenbaar te maken.

Artikel 32:26

Aan de externe piketmedewerker wordt de schade van aan hem toebehorende kleding en uitrusting vergoed, welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.

Artikel 32:27

Het dagelijks bestuur kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

Disciplinaire maatregelen

Artikel 32:28

- 1 De externe piketmedewerker die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan deswege disciplinair worden gestraft.
- 2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, hetwelk een goed externe piketmedewerker in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 32:29

- 1 De disciplinaire straffen welke kunnen worden toegepast, zijn:

- a schriftelijke berisping;
- b inhouding van een deel der vaste vergoeding als bedoeld in bijlage I;
- c schorsing al dan niet met inhouding van de vergoeding;
- d ongevraagd ontslag.

- 2 De straffen worden door het dagelijks bestuur opgelegd.

Artikel 32:30

- 1 De verantwoording door de externe piketmedewerker geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het dagelijks bestuur of ten overstaan van een door het dagelijks bestuur aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de externe piketmedewerker kan van deze termijnen worden afgeweken.
- 2 Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording heeft plaatsgehad en door de externe piketmedewerker. Weigert de externe piketmedewerker de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding der redenen melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de externe piketmedewerker uitgereikt.

- 3 Indien de externe piketmedewerker zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

Artikel 32:31

De externe piketmedewerker verstrekt het dagelijks bestuur een ontvangstbewijs van het besluit tot strafoplegging.

Artikel 32:32

De straf bedoeld in artikel 32:29, eerste lid, onder b tot en met d, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

Schorsing en ontslag

Artikel 32:33

- 1 Onverminderd het bepaalde in artikel 32:28 kan de externe piketmedewerker door het dagelijks bestuur worden geschorst:

- a wanneer hem het voornemen tot bestraffing met ongevraagd ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
- b wanneer tegen hem volgens de ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
- c wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
- d in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.

- 2 Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:

- a een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
- b een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur der schorsing.

Artikel 32:34

Het besluit van het dagelijks bestuur tot het verlenen van ontslag vermeldt de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.

Artikel 32:35

- 1 Indien de externe piketmedewerker ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.

2 Dit ontslag wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.

3 Indien de externe piketmedewerker dit verzoek, kan van het bepaalde in het tweede lid worden afgeweken.

4 Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de externe piketmedewerker aanhangig is, of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor een disciplinaire straf, kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

Artikel 32:36

1 Het dagelijks bestuur verleent de externe piketmedewerker ongevraagd eervol ontslag op grond van het bereikt hebben van de 55-jarige leeftijd. Dit ontslag gaat in op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de leeftijd van 55 jaar is bereikt.

2 De ingangsdatum van het in het vorige lid bedoelde ontslag kan telkens met een periode van één jaar worden opgeschort, indien zulks door het dagelijks bestuur in het belang van de dienst wordt geacht en:

a de externe piketmedewerker zulks heeft verzocht of daarmee instemt; en

b de externe piketmedewerker blijkens het ingewonnen advies van een door het dagelijks bestuur aangewezen geneeskundige, lichamelijk en psychisch in staat kan worden geacht zijn werkzaamheden te blijven verrichten. Bedoelde opschorting eindigt in ieder geval op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de leeftijd van 60 jaar is bereikt.

3 Niettemin kan het dagelijks bestuur aan de externe piketmedewerker die tussentijds blijkens het advies van een door het dagelijks bestuur aangewezen geneeskundige ongeschikt is geworden voor het verder verrichten van werkzaamheden, eervol ontslag verlenen met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin bedoeld advies door het dagelijks bestuur ter kennis van de externe piketmedewerker is gebracht.

Artikel 32:37

1 Het dagelijks bestuur kan de externe piketmedewerker ongevraagd ontslag verlenen op grond van:

a het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarstelling of wegens verandering in de organisatie van Veiligheidsregio Twente;

b ondercuratelestelling;

c toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;

d onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;

e de omstandigheid dat hij wegens de aard of de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning geacht moet worden niet langer in staat te zijn zijn taak bij de brandweer te vervullen;

f onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten of gebreken;

g onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken.

2 In de in het eerste lid genoemde gevallen wordt, met uitzondering van het geval bedoeld onder d, het ontslag steeds eervol verleend.

Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 32:38

1 De externe piketmedewerker die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt.

Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de externe piketmedewerker geacht met ingang van bedoelde datum een vaste aanstelling te hebben ontvangen.

2 Ontslag op een der gronden genoemd in dit hoofdstuk kan aan de externe piketmedewerker als bedoeld in het vorige lid, worden verleend met ingang van een datum gelegen vóór de datum waarop hij van rechtswege zou zijn ontslagen.

Artikel 32:39

De beslissingen ter uitvoering van dit hoofdstuk worden schriftelijk aan de betrokkene medegedeeld.

33 Procedure Werving en Selectie

1. Standaardprocedure

Bij het ontstaan van een vacature wordt in eerste instantie door de kolom/sectorleiding in overleg met de personeelsadviseur beoordeeld of het noodzakelijk is de vacature te vervullen of dat een herstructurering van taken wenselijker is. Vervolgens wordt in overleg met P&O een functieprofiel opgesteld t.b.v. de werving alsmede een conceptadvertentie. Ten behoeve van een snelle afwikkeling van de procedure wordt een tijdsplanning opgesteld. Bij het vervullen van een vacature wordt in onderstaande volgorde gehandeld:

1.1 herplaatsingskandidaten

1.2 interne kandidaten

1.3 externe kandidaten

2. Herplaatsingskandidaten

Alvorens de interne oproep wordt geplaatst, wordt bij Veiligheidsregio Twente door P&O nagegaan of er binnen het eigen personeelsbestand herplaatsingskandidaten zijn die voor vervulling van de vacature in aanmerking komen. In bijlage B staat beschreven welke medewerkers tot deze groep gerekend worden.

3. Interne werving

Indien er geen herplaatsingskandidaten voor benoeming in de vacature in aanmerking komen zal een interne oproep verspreid worden.

De selectie wordt vervolgens afgewerkt in de volgorde:

3.1 Medewerkers in vaste en tijdelijke dienst in afwachting van een vast dienstverband bij Veiligheidsregio Twente of bij een gemeente die deelneemt aan de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Twente of bij Regio Twente

a medewerkers met een vaste ambtelijke aanstelling bij Veiligheidsregio Twente of bij een gemeente die deelneemt aan de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Twente of bij Regio Twente;

b medewerkers met een tijdelijke ambtelijke aanstelling met een proeftijd bij Veiligheidsregio Twente of bij een gemeente die deelneemt aan de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Twente of bij Regio Twente;

3.2 Overige (tijdelijke) arbeidskrachten

a medewerkers met een tijdelijk dienstverband, gedetacheerden en uitzendkrachten die langer dan een half jaar werkzaam zijn bij Veiligheidsregio Twente of bij een gemeente die deelneemt aan de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Twente of bij Regio Twente.

4. Externe werving

Indien geen geschikte interne kandidaat kan worden benoemd, wordt geworven met een oproep via de geëigende media.

De advertentietekst wordt in overleg met de betrokken kolomdirecteur of direct verantwoordelijk leidinggevende en de P&O-adviseur opgesteld, waarbij tevens wordt aangegeven in welke bladen (in ieder geval de regionale dagbladen) de advertentie geplaatst dient te worden. Een advertentiebureau zorgt voor de plaatsing in de aangegeven bladen.

Vooraf aan de werving wordt door de direct verantwoordelijk leidinggevende, geadviseerd door de personeelsadviseur een selectiecommissie samengesteld en indien wenselijk een inspraakcommissie.

4.1 Selectiecommissie

De selectiecommissie bestaat uit de verantwoordelijke leidinggevende en de personeelsadviseur. Indien geen gebruik wordt gemaakt van een inspraakcommissie, maakt ook een medewerker van de betrokken afdeling deel uit van de selectiecommissie. Binnen de commissie maakt de verantwoordelijke leidinggevende de kandidaat keuze.

Bij vacatures op het niveau van directeur of secretaris wordt door het dagelijks bestuur een aparte procedure opgesteld, eventueel in overleg met het algemeen bestuur.

4.2 Inspraakcommissie

Wanneer nieuwe medewerkers in een werkomgeving terecht komen waar een specifieke teamaanpak vereist is, zullen over het algemeen de medewerkers van het betreffende kolom of afdeling in de gelegenheid worden gesteld een inspraakcommissie te formeren. De commissie dient een afspiegeling te zijn van het team of afdeling waarin de nieuwe medewerker komt te werken.

De rol- en taak (verdeling) van de inspraakvertegenwoordiging wordt in de voorbereidingsfase duidelijk omschreven en vastgesteld. P&O heeft daarin een adviserende en instruerende taak. De inspraakcommissie brengt een kort schriftelijk en/of mondeling verslag uit aan de selectiecommissie. Rekening houdend met de mening van de inspraakcommissie bepaalt de selectiecommissie haar standpunt. Indien dit afwijkt van de opvattingen van de inspraakcommissie wordt dit beargumenteerd kenbaar gemaakt aan de inspraakcommissie.

4.3 Selectie van de kandidaten

Indien er veel kandidaten zijn kan er een voorselectie plaatsvinden door de P&O-adviseur (technische selectie) of de verantwoordelijk leidinggevende. Een voorselectie geschiedt op basis van de duidelijk opgestelde functie-eisen en functieprofiel. De betreffende sollicitatiebrieven worden toegezonden aan de selectiecommissie die op basis van genoemde criteria een keuze maakt voor op te roepen sollicitanten. Bij de (voor)selectie dient men -indien mogelijk- de sollicitant in drie categorieën in te delen, te weten:

4.3.1 Sollicitanten die aan de voor de functie gestelde vereisten voldoen (uitnodigen);

4.3.2 Kandidaten die in belangrijke mate voldoen aan de gestelde eisen (in portefeuille houden tot einde procedure);

4.3.3 Kandidaten die in overwegende mate niet aan de eisen voldoen (worden direct afgeschreven).

Bij vacatures boven sectorhoofd of bij beleidsgevoelige functies wordt de portefeuillehouder hiervan op de hoogte gesteld en kan hij desgewenst een rol hebben in een selectieprocedure.

Uitnodigingen aan op te roepen sollicitanten worden door de personeelsadviseur verzorgd. Uiterlijk 14 dagen na sluitingsdatum. Ook afgewezen sollicitanten en zij die in portefeuille worden gehouden krijgen uiterlijk 3 weken na sluitingsdatum bericht. In de uitnodigingsbrief wordt informatie gegeven over: datum, tijd, plaats en vermoedelijke duur van het gesprek, wie aan het gesprek deelnemen alsmede de functies van de deelnemers. Zo nodig wordt aanvullende informatie mee gezonden over de functie, Veiligheidsregio Twente en/of de selectieprocedure. Gegevens van de niet benoemde sollicitanten worden na afronding van de procedure nog 3 maanden bewaard.

Indien nodig vindt er een tweede sollicitatieronde plaats met kandidaten die na de eerste gespreksronde benoembaar worden geacht. Sollicitanten die na de eerste ronde niet verder in aanmerking komen krijgen uiterlijk een week na de beslissing hieromtrent bericht.

5. Psychologisch onderzoek en assessment

Een psychologisch onderzoek en/of een assessment worden gebruikt als hulpmiddel bij de selectie van kandidaten en hebben tot doel na te gaan of en in hoeverre de capaciteiten en persoonlijkheidskenmerken van de sollicitant overeenkomen met de functie-eisen, functieprofiel en de psychische belasting die van de functie uitgaat.

In de advertentietekst dient reeds te worden aangegeven of een psychologische onderzoek of een assessment deel kunnen uitmaken van de selectieprocedure. De sollicitant wordt vooraf geïnformeerd omtrent doel en aard van het onderzoek. De P&O-adviseur verstrekt na overleg met de leidinggevende de benodigde informatie aan het testbureau.

De sollicitant heeft recht op een nabespreking (op kosten van Veiligheidsregio Twente) en het rapport kan slechts met zijn toestemming worden uitgebracht.

Het rapport wordt toegezonden aan de voor de kolom verantwoordelijke P&O-adviseur. De P&O-adviseur en de leidinggevende alsmede de betreffende kolomdirecteur en eventueel het DB heeft inzage in het rapport. Het rapport blijft onder beheer van P&O.

6. Inwinnen van inlichtingen

Van de overgebleven kandida(a)t(en) kan nadere informatie bij (een van) de referentieadressen worden ingewonnen door een lid van de selectiecommissie. De te vragen informatie dient verband te houden met de functie en er mag geen inbreuk worden gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant. De sollicitant heeft recht kennis te nemen van de verstrekte informatie. Ook bestaat de mogelijkheid van een persoonlijk bezoek. Voor het inwinnen van inlichtingen dient de sollicitant toestemming te verlenen.

7. Antecedentenonderzoek

Indien de functie zulks vereist kan een (justitieel) antecedentenonderzoek worden ingesteld. In principe dient hiervan in de advertentietekst reeds melding te worden gemaakt en dient de sollicitant ook hiervoor toestemming te verlenen. Verleent de sollicitant niet zijn toestemming voor een van de bovenbedoelde onderzoeken, dan kan dit uitsluiting tot gevolg hebben.

8. Medische keuring

Op basis van de Arbeidsvoorwaarden en Regelingen Veiligheidsregio Twente wordt alleen een medische keuring voorafgaand aan een voorgenomen benoeming uitgevoerd, als aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. De functies waarvoor deze voorwaarde geldt worden vastgesteld door het dagelijks bestuur en zijn in een aparte lijst bij deze procedure opgenomen (bijlage A). De keuring geschiedt in principe door de bedrijfsarts van de arbodienst waarbij Veiligheidsregio Twente is aangesloten. Eventueel kan de sollicitant in zijn eigen omgeving worden gekeurd (bijvoorbeeld in verband met de reisafstand). Dit wordt alsdan geregeld door de arbodienst.

Weigering om voorafgaand aan een voorgenomen benoeming in een functie die voorkomt in bijgaande lijst, een medische keuring te ondergaan heeft tot gevolg dat de sollicitant niet benoembaar is.

9. Benoeming

Ingevolge het mandaatbesluit wordt de sollicitant tot en met het niveau van het sectorhoofd benoemd door de kolomdirecteur. Kolomdirecteuren en de secretaris worden benoemd door het AB.

10. Aanstelling

Na het besluit tot benoeming wikkelt de P&O-adviseur de verdere aanstellingsformaliteiten af (aanstellingsbesluit alsmede het vastleggen van gemaakte afspraken). Aanstelling kan geschieden in tijdelijk of vaste dienst.

Bijlage A - Functielijst

Bijlage B - Procedure bij herplaatsing

Herplaatsing

Een medewerker komt in aanmerking voor herplaatsing om de volgende redenen:

1. Medewerkers die vanwege ziekte niet meer de oude functie kunnen vervullen maar die wel terug kunnen keren in het arbeidsproces.
2. Medewerkers van wie vanwege reorganisatie de functie komt te vervallen (inclusief de re-integratie- en de WW-periode).
3. Medewerkers die vanwege ongeschiktheid/onbekwaamheid de functie niet meer vervullen (inclusief de re-integratie- en de WW-periode).
4. Medewerkers van wie binnen drie maanden het tijdelijk contract beëindigd wordt en medewerkers die na het tijdelijk contract een WW-uitkering ontvangen.
5. Medewerkers die tijdelijk een andere functie vervullen en geen terugkeergarantie hebben (mobiliteitskandidaten).

In de situatie bij punt 1 zijn medewerkers herplaatsingskandidaat wanneer blijkt uit een beoordeling van het UWV dat zij hun huidige functie niet meer (volledig) kunnen vervullen.

In de situatie beschreven bij punt 2 en 3 en 4 is een medewerker pas herplaatsingskandidaat wanneer hij zijn ontslagbesluit en/of brief heeft ontvangen waarin de boventalligheid en/of ontslag wordt aangekondigd. De ontslagdatum wordt bij punt twee en drie bepaald aan de hand van de re-integratiefase waar de medewerker recht op heeft.

In de situatie bij punt 5 is een medewerker mobiliteitskandidaat wanneer er vóórdat de medewerker tijdelijk van functie wijzigt een plan is gemaakt welke stappen door de medewerker worden gezet na de tijdelijke functiewijziging. Dit plan hoeft nog niet heel concreet te zijn maar er moeten wel afspraken op papier staan. Deze afspraken moeten gemaakt worden met medewerker en leidinggevende waarvan de medewerker de afdeling verlaat en de leidinggevende waar de medewerker de functie gaat vervullen. Een half jaar voordat de tijdelijke functie beëindigd wordt dient er samen met de laatste leidinggevende en medewerker wel een concreet plan gemaakt te worden. Hierin staan de stappen die worden gezet na beëindiging van de tijdelijke functie.

Belangrijkste uitgangspunten bij de procedure van herplaatsingskandidaten/mobiliteitskandidaten zijn:

- De laatste leidinggevende blijft gedurende het proces verantwoordelijk voor de herplaatsingskandidaat / mobiliteitskandidaten, de adviseur P&O bewaakt het proces.
- De adviseur P&O beoordeelt bij het formulier personele besluiten of er herplaatsingskandidaten zijn.
- Herplaatsingskandidaten worden altijd voorafgaand aan de interne openstelling uitgenodigd voor een gesprek.
- Indien blijkt dat een medewerker geschikt is, of binnen zes maanden geschikt te maken is, wordt de medewerker geplaatst op de vacature.

De procedure

De herplaatsingskandidaten worden door de leidinggevende aangemeld bij P&O. Deze medewerkers worden in een bestand bij P&O opgenomen. Zij kijken bij alle (aankomende) vacatures of er een match kan worden gemaakt. Herplaatsingskandidaten hebben voorrang op de interne vacatures. Tevens zal er door P&O een mobiliteitsprogramma worden aangeboden waar herplaatsingskandidaten gebruik van kunnen maken. Leidinggevendens dienen hiervoor hun toestemming te geven. De leidinggevende blijft eindverantwoordelijk voor de herplaatsingskandidaat (leidinggevende is die van de afdeling waar de medewerker voor het laatst een functie heeft vervuld). De adviseur P&O ondersteunt en bewaakt dit proces.

Omdat herplaatsingskandidaten voorrang hebben op de invulling van de vacatures en dus op het wervingsproces volgt hieronder de werkwijze bij het ontstaan van een vacature.

Binnen een team/afdeling ontstaat een vacature. De leidinggevende start met de melding hiervan door middel van het invullen van het formulier personele besluiten. Dit formulier bevat de volgende informatie:

- de functie (vast of tijdelijk)
- aantal uren
- duur van de vacature
- kosten en dekkingswijze

Dit volledig ingevulde formulier personele besluiten wordt door de leidinggevende ingediend bij F&C die de vacature beoordeelt op formatieruimte en budget. Vervolgens gaat de aanvraag naar de adviseur P&O en die bekijkt of er voor deze vacature mogelijke herplaatsingskandidaten zijn, checkt de functiecode en tekent al dan niet voor akkoord.

- Indien er geen geschikte herplaatsingskandidaten voor de vacature zijn, wordt de aanvraag met de adviezen van Financiën en P&O doorgestuurd naar de leidinggevende. Deze zet vervolgens zijn handtekening en stuurt hem door naar zijn leidinggevende. Uiteindelijk komt dit besluit terug bij het Frontoffice P&O.
- Indien er wel geschikte herplaatsingskandidaten voor de vacature zijn dan wordt dit op het formulier vermeld. De adviseur P&O informeert de leidinggevende over de geselecteerde kandida(t)en. De leidinggevende of de adviseur P&O/coördinator Frontoffice P&O nodigt de kandida(t)en uit voor een sollicitatiegesprek.
- Indien de geselecteerde kandidaat niet wordt aangenomen op de vacature*, dan geeft de leidinggevende of de adviseur P&O opdracht om de vacature op te stellen en intern te publiceren. Voordat tot publicatie wordt overgegaan moet de vacaturemelding voor akkoord zijn getekend door de kolomdirecteur. De kandidaat ontvangt een schriftelijke afwijzing waarin de reden van afwijzing wordt opgenomen. De adviseur P&O bepaalt samen met de leidinggevende de inhoud, Frontoffice P&O voert uit.
- Indien de geselecteerde kandidaat wel wordt aangenomen op de vacature (door middel van een proefplaatsing of voor bepaalde of onbepaalde tijd), dan wordt de vacature niet intern uitgezet. Voordat tot plaatsing van de kandidaat wordt overgegaan moet de vacaturemelding voor akkoord zijn getekend door de kolomdirecteur.

* Indien blijkt dat een medewerker geschikt is of binnen zes maanden geschikt te maken is, wordt de medewerker geplaatst op de vacature.

Prioriteitenstelling

Voor het werven van personeel geldt de volgende prioriteitenstelling:

- 1 herplaatsingskandidaten Veiligheidsregio Twente;
- 2 interne kandidaten (Veiligheidsregio Twente en Netwerkstad)/mobiliteitskandidaten
- 3 open sollicitaties/externe werving
- 4 externe werving

Check op de uitvoering van de procedure

P&O checkt de toepassing van de procedure. Elk half jaar wordt er een terugkoppeling gegeven over de lijst met de herplaatsingskandidaten in de MT's van de kolommen en de OR waarbij de volgende zaken worden teruggekoppeld:

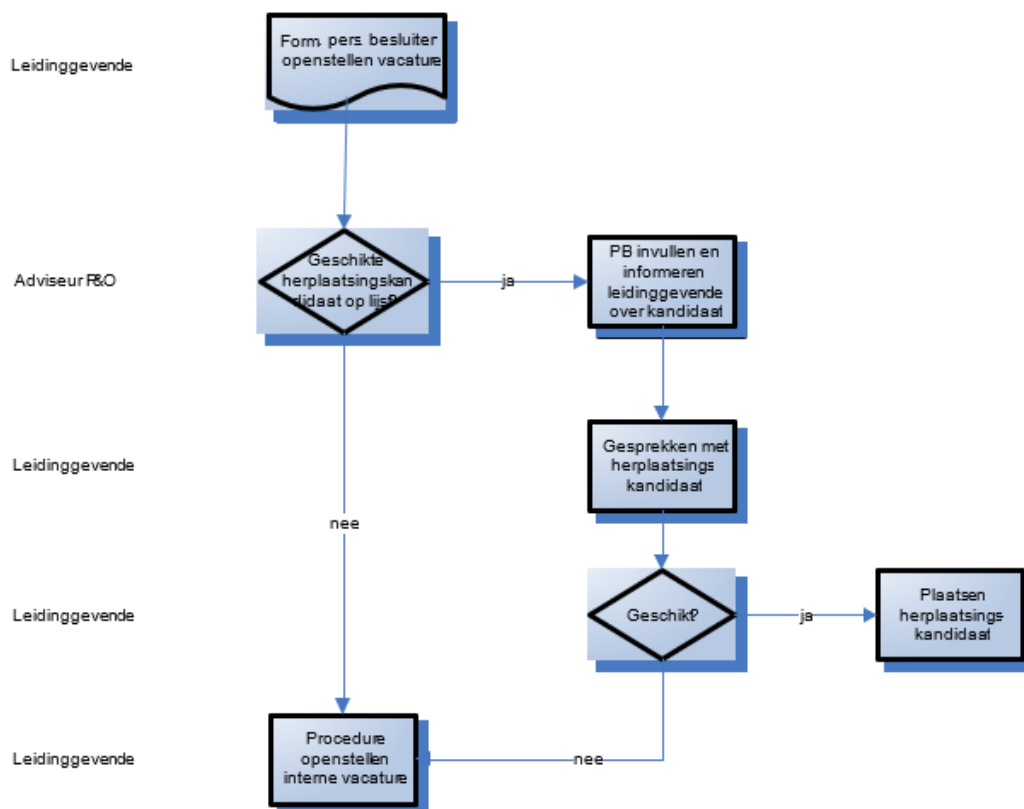
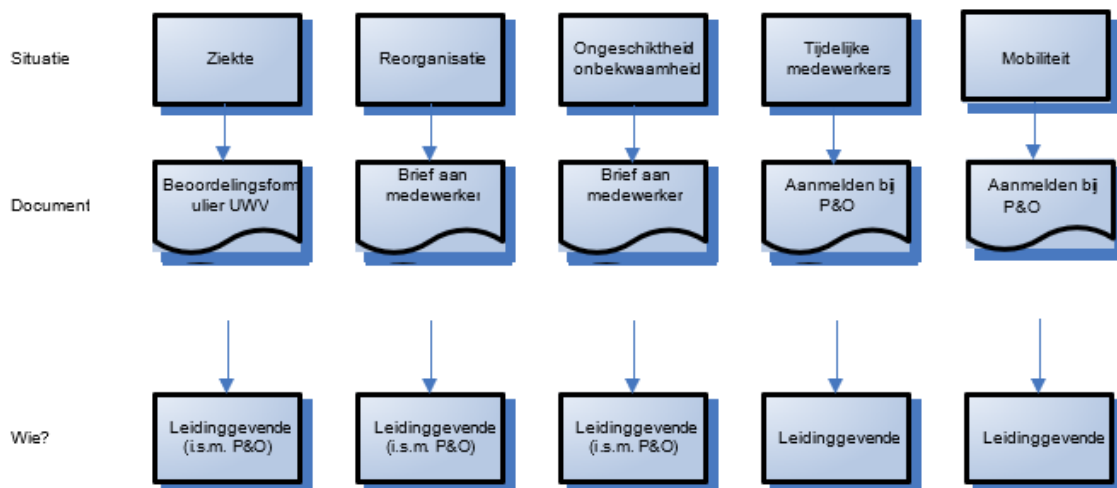
- Welke herplaatsingskandidaten voor een vacature in aanmerking zijn gekomen;
- Welke medewerkers geplaatst zijn;
- De argumentatie waarom een herplaatsingskandidaat is afgewezen. De leidinggevende geeft schriftelijk de reden van afwijzing aan.

Wanneer is een medewerker geen herplaatsingskandidaat meer?

Een medewerker is geen herplaatsingskandidaat meer in de volgende situaties:

- De WW-periode bij punt 2, 3 en 4 is afgelopen;
- Een andere baan.

Procedure plaatsing medewerkers op lijst herplaatsingskandidaten



34 Verzuimprotocol

Periode	Protocol	Actie
Dag 1	ZIEKMELDING De werknemer meldt zich zo snel mogelijk op de eerste dag van ziekte bij zijn of haar leidinggevende ziek. De leidinggevende zorgt dat het e-mailsjabloon ziek- en herstelmelding uiterlijk voor 13.00 op de eerste ziekedag bij het Frontoffice P&O is. De werknemer blijft zelf verantwoordelijk voor zijn ziekmelding. Wanneer hij zich niet op de eerste dag ziek meldt wordt deze dag gezien als verlof. Voor de herstelmelding geldt dezelfde procedure.	- Mw. afd. secr. - Werknemer - Leidinggevende - Frontoffice P&O

	Het Frontoffice P&O geeft de ziekte- en hersteldmeldingen door aan de arbodienst.	
Na 1 ^e dag	BEGELEIDING VAN VERZUIM - De leidinggevende kan beoordelen in hoeverre het noodzakelijk is dat er een aanvullend advies komt van bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige, een bedrijfsfysiotherapeut of een psycholoog. Eventueel kan hij hierbij de bedrijfsarts inschakelen. - De leidinggevende legt een re-integratiedossier aan. Dit dossier bevat alle afspraken zoals deze gemaakt worden tussen de leidinggevende en de zieke werknemer in het kader van de begeleiding en re-integratie. Frontoffice P&O archiveert deze stukken in het personeelsdossier - Na 10 werkdagen krijgt de zieke werknemer standaard een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts. De leidinggevende kan ervoor kiezen dit niet of eerder te laten plaatsvinden. De werknemer kan hier zelf ook om verzoeken. Bij voorkeur legt de leidinggevende vooraf een specifieke vraag voor aan de bedrijfsarts. - Tijdens ziekte biedt de leidinggevende in principe altijd vervangende werkzaamheden, tenzij dit niet mogelijk is. De leidinggevende maakt samen met de werknemer afspraken omtrent werkherhervatting of vervangende werkzaamheden. De werknemer en de leidinggevende zijn hiervoor beide verantwoordelijk.	- Leidinggevende - Bedrijfsarts - Leidinggevende - Werknemer - Frontoffice P&O - Leidinggevende - Bedrijfsarts - Werknemer - Leidinggevende - Werknemer

4 tot uiterlijk 6 weken	REINTEGRATIESPREEKUR EN OPSTELLEN VAN PROBLEEMANALYSE DOOR BEDRIJFSARTS - Indien er sprake is van dreigend langdurig verzuim (langer dan 6 weken) stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. Dit is een wettelijke verplichting. Op basis van deze probleemanalyse beoordeelt de arbodienst de mogelijkheden van de zieke werknemer. - De bedrijfsarts sluit de analyse af met een einddoel van de re-integratie, dit kan zijn: - Werkherhervatting in de eigen functie. - Gedeeltelijke werkherhervatting in de eigen functie. - Werkherhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever. - Gedeeltelijke werkherhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever. - Gehele of gedeeltelijke werkherhervatting bij een andere werkgever.	Bedrijfsarts
-------------------------	---	--

Uiterlijk 8 weken	OPSTELLEN VAN EEN PLAN VAN AANPAK DOOR DE LEIDINGGEVENDE EN WERKNEMER - Frontoffice P&O zorgt ervoor dat de probleemanalyse en het plan van aanpak beschikbaar zijn voor de leidinggevende. - De leidinggevende en werknemer stellen samen het plan van aanpak op basis van de probleemanalyse en het re-integratiedossier. De leidinggevende en werknemer leggen alle afspraken over de re-integratie vast in het plan van aanpak. Dit moet ondertekend worden. Daarna wordt het gearhiveerd in het personeelsdossier. De leidinggevende en werknemer zijn beide verantwoordelijk voor het opstellen en bewaken van een plan van aanpak.	- Frontoffice P&O - Leidinggevende - Werknemer
Vanaf 8 weken	UITVOEREN PLAN VAN AANPAK DOOR LEIDINGGEVENDE EN WERKNEMER Het plan van aanpak wordt uitgevoerd. De resultaten hiervan bespreken de werknemer en arbodienst, en werknemer en leidinggevende	Leidinggevende

	tijdens de evaluatiemomenten. Eventueel wordt hierdoor de probleemanalyse en/of het plan van aanpak bijgesteld. De leidinggevende houdt de wijzigingen bij in het formulier 'Bijstelling plan van aanpak WIA'. Als er twijfel is of de re-integratie de goede kant uitgaat of als er verschil van mening is tussen werknemer en leidinggevende over de re-integratie kan het UWV een deskundigenoordeel (second opinion) geven. Zowel de werknemer als de leidinggevende kan het deskundigenoordeel schriftelijk aanvragen bij o.a. de volgende situaties: 1. de arbeids(on)geschiktheid van de werknemer; 2. passend werk binnen het bedrijf van de werknemer; 3. de re-integratie-inspanningen van de werknemer; 4. de re-integratie-inspanningen van de werkgever.	• Werknemer
--	---	---

Vanaf 13 weken	WIA MET VERKORTE WACHTTIJD • Normaal vraagt de werknemer de WIA-uitkering aan bij 20 maanden ziekte. Indien de bedrijfsarts samen met de medewerker denkt dat er sprake is van blijvende en volledige arbeidsongeschiktheid is het mogelijk om eerder een WIA-uitkering aan te vragen. De werknemer kan deze WIA met verkorte wachttijd uiterlijk tussen de 13^e en 68^e week van ziekte aanvragen. Het voordeel van een WIA met verkorte wachttijd is dat er geen re-integratieverplichtingen meer zijn en dat de werkgever de WIA in mindering kan brengen op de verplichte loondoorbetaling. De adviseur P&O ondersteunt hierbij.	• Werknemer • Bedrijfsarts • Adviseur P&O
6 maanden	SALARIS • De werknemer krijgt in de 7^e tot en met de 12^e maand van ziekte over zijn ziekte-uren 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n). Als er in het kader van de re-integratie loonvormende werkzaamheden worden verricht (werk of scholing in werktijd) dan krijgt de werknemer deze volledig, dus volgens het huidige salaris uitbetaald. Een voorwaarde hierbij is dat de leidinggevende in het plan van aanpak heeft vastgelegd wat hij verwacht van de werknemer. Het Frontoffice P&O bewaakt deze termijn en stelt leidinggevende hier tijdig van op de hoogte middels een brief. Deze brief wordt vervolgens aan de werknemer verstuurd.	• Frontoffice P&O
42 weken	ZIEKMELDING BIJ UWV • Het Frontoffice geeft de ziekmelding uiterlijk op de eerste werkdag nadat de werknemer 42 weken ziek is door aan het UWV.	• Frontoffice P&O

+/- 52 weken	VERPLICHTE EVALUATIE • De leidinggevende en de werknemer vullen het formulier 'Eerstejaarsevaluatie van het plan van aanpak WIA' in en bespreken samen of de gekozen aanpak de juiste is. Blijkt het nodig om de aanpak te veranderen, dan passen de leidinggevende en de werknemer ook het plan van aanpak aan. Dit gebeurt in het formulier 'Bijstelling Plan van aanpak WIA'. • Als er nog niet duidelijk is of een werknemer duurzaam (gedeeltelijk) zijn werk kan verrichten of op welke termijn dit kan gaan gebeuren, wordt er gestart met de voorbereiding van eventuele re-integratie bij een andere werkgever. Dit kan dus al in het eerste ziektejaar. Dit zogenaamde tweede spoor loopt naast de huidige re-integratie.	• Leidinggevende • Werknemer
--------------	--	---

12 maanden	SALARIS	
------------	----------------	--

	In het tweede ziektejaar krijgt de werknemer over zijn ziekte-uren 75% salaris en de toegekende salaristoelage(n) doorbetaald. (Zie ook kopje salaris 6 maanden). De werknemer krijgt een bonus als de werknemer in het kader van re-integratie voor ten minste 50% van zijn dienstverband loonvormende werkzaamheden verricht. De bonus houdt in dat het doorbetalingspercentage vijf procentpunten hoger is dan anders.	
18 maanden	DERDE ZIEKTEJAAR - Met de term 'derde ziektejaar' wordt bedoeld het derde jaar van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Volledige arbeidsongeschikten kunnen na 24 maanden (2 jaar) worden ontslagen. Voor de gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer moet de werkgever zich ook in het derde jaar inspannen om een geschikte nieuwe functie te vinden. Tijdens dit derde ziektejaar gelden overigens dezelfde rechten en plichten voor de betrokken werknemer als tijdens de eerste twee jaar. - Het derde ziektejaar geldt voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die op of na 1 juli 2007 ziek is geworden - Arbeidsongeschikten die voor 1 juli 2007 ziek zijn geworden blijven onder de oude regeling vallen. Voor hen geldt dat zij na twee jaar ontslagen of definitief herplaatst kunnen worden. - Tijdens het derde ziektejaar mag de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is alleen definitief herplaatst of ontslagen worden als hij met de nieuwe functie zijn volledige restverdiencapaciteit kan benutten. Dit kan een nieuwe functie binnen of buiten de Veiligheidsregio Twente zijn. Een werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% moet met een nieuwe baan 50% van zijn restverdiencapaciteit benutten om definitief herplaats of ontslagen te mogen worden in het derde ziektejaar.	Adviseur P&O

20 maanden	AANVRAAG WIA-UITKERING De werknemer die volledig arbeidsongeschikt is kan na 2 jaar ziekte in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. De werknemer ontvangt na 86 weken een brief van het UWV over de aanvraag van de WIA via het digitale aanvraagformulier 'WIA uitkering' wordt de WIA aangevraagd. De werknemer zorgt er vervolgens voor dat de onderdelen van de aanvraag compleet zijn. De leidinggevende en de werknemer verzamelen de onderdelen van de aanvraag: - het oordeel van de werknemer. De werknemer vult het formulier: 'Oordeel van de werknemer' zelf in; - een kopie van het plan van aanpak en eventuele bijstellingen in het plan van aanpak; - een kopie van de eerstejaarsevaluatie; - een eindevaluatie van het plan van aanpak; De volgende onderdelen van het re-integratiedossier kunnen opgevraagd worden bij de bedrijfsarts: - medische informatie; - de probleemanalyse en eventuele bijstellingen van de probleemanalyse; - het actueel oordeel bij de probleemanalyse. De werknemer is verantwoordelijk voor de aanvraag van de WIA en stuurt het re-integratiedossier een dag na de digitale aanvraag op naar het UWV. De aanvraag van de WIA-uitkering kan uiterlijk tot de 91e week van ziekte worden gedaan.	Werknemer
Vanaf 20 maanden	BEOORDELING WIA-AANVRAAG DOOR UWV - Het UWV beoordeelt de WIA-aanvraag. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen sancties krijgen als gevolg van het in gebreke blijven of door onvoldoende re-integratie inspanningen. Bijvoorbeeld: of alle afspraken zijn nagekomen en of alle re-integratiemogelijkheden onderzocht zijn. - De werknemer krijgt binnen 14 weken na de aanvraag van de WIA-uitkering bericht of de aanvraag is goedgekeurd. In deze brief van het UWV staat ook de hoogte en de startdatum van de uitkering vermeld.	

	1.1 Sancties werkgever Het UWV kan de WIA-aanvraag afwijzen en de werkgever verplichten loon door te betalen tijdens de ziekte voor maximaal 52 weken, afhankelijk van de aard en de ernst van het verzuim en de periode die nodig is om alsnog voldoende re-integratie-inspanningen te verrichten. 1.2 Sancties werknemer Indien de werknemer niet meewerkt om te re-integreren of geen passende arbeid aanvaard kan de werkgever stoppen met de betaling van het loon of in het uiterste geval zelfs de aanstelling beëindigen. In dit geval moet de werkgever advies vragen aan het UWV. Eveneens kan het UWV bepalen dat de werknemer korting krijgt op de WIA-uitkering.	
--	---	--

ROL- EN TAAKVERDELING (verzuimprotocol)

DE LEIDINGGEVENDE

ROL	De rol van werkgever wordt gedurende het gehele proces vervuld door de betrokken leidinggevende. Deze blijft gedurende het gehele verzuimproces vanuit de werkgeverskant primair verantwoordelijk voor de begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer. Van de leidinggevende wordt verwacht dat hij inspanning toont om de zieke werknemer te begeleiden en re-integratie te stimuleren. In dit kader zal de leidinggevende in alle gevallen contact onderhouden met de zieke werknemer. Voor de leidinggevende is het mogelijk om ook andere vormen van overleg over verzuim te organiseren, bijvoorbeeld een overleg tussen leidinggevende, bedrijfsarts, werknemer en eventuele andere deskundigen. Dit zal in overleg met de medewerker gebeuren.
------------	---

TAKEN	De belangrijkste taak van de leidinggevende is de regie houden over het verzuimproces. Dit houdt in: • Ervoor zorgen dat het e-mailsjabloon ziek- en herstelmelding bij het Frontoffice P&O komt. • Bij voorkeur legt de leidinggevende voordat de medewerker wordt opgeroepen een vraag voor aan de bedrijfsarts • Gedurende het hele proces het contact onderhouden met de zieke werknemer. • Advies inwinnen bij deskundigen aan de hand van een concrete vraag. • Opstellen van een plan van aanpak. • Bijhouden van het re-integratiedossier. • Uitvoering geven aan de afspraken zoals deze zijn opgenomen in het plan van aanpak. • Het evalueren van het re-integratietraject. • Opstellen van het re-integratieverslag. • Deelnemen aan het SMT. • De werknemer op de hoogte stellen van de uitkomsten van het SMT.
--------------	---

ADVISEUR P&O

ROL	De adviseur P&O heeft geen formele verantwoordelijkheid in het verzuimbegeleidingsproces. Deze verantwoordelijkheden liggen primair bij leidinggevende en werknemer. De adviseur P&O heeft als taak het bewaken van het re-integratieproces. De adviseur P&O is onafhankelijk en kan vanuit deze positie op eigen initiatief betrokken partijen (leidinggevende, werknemer en arbodienst) aanspreken op verantwoordelijkheden, gemaakte afspraken en samenwerking.
TAKEN	• Het bewaken van de voortgang van het re-integratieproces. • Het aanspreken van leidinggevende, werknemer en arbodienst op verantwoordelijkheden, gemaakte afspraken en onderlinge samenwerking. • Het controleren van het re-integratiedossier op volledigheid.

WERKNEMER

ROL	De werknemer is verplicht inspanningen te verrichten gedurende het re-integratieproces om zo snel mogelijk terug te kunnen treden in het arbeidsproces. De werknemer heeft de mogelijkheid om andere vormen (met deskundigen) van overleg aan te vragen die kunnen ondersteunen bij de begeleiding van zijn of haar verzuim.
------------	--

TAKEN	1. Ziekmelding zo snel mogelijk doorgeven op de eerste dag van zijn ziekte. Uitgangspunt is dat dit bij de leidinggevende gebeurt. 2. Op initiatief van de leidinggevende stelt de werknemer samen met de leidinggevende het plan van aanpak op. De leidinggevende en werknemer zijn hiervoor beide verantwoordelijk. Ook de werknemer draagt oplossingen aan. 3. Uitvoering geven aan de gemaakte afspraken zoals deze zijn opgenomen in het plan van aanpak. 4. Invullen digitaal aanvraagformulier WIA-uitkering en toesturen aan het UWV (inclusief re-integratieverslag).
--------------	---

FRONTOFFICE P&O

ROL	Het Frontoffice P&O dient de binnengekomen ziek- en hersteldmelding te registreren en dit door te geven aan de arbodienst. Het Frontoffice P&O stelt de probleemanalyse van de bedrijfsarts en het format voor het plan van aanpak beschikbaar.
Oud salaris 30.000	nieuw salaris 28.000

BEDRIJFSARTS

ROL	De rol van de bedrijfsarts is het adviseren van leidinggevende en werknemer over de re-integratie van de zieke werknemer. Na 10 werkdagen ontvangt de zieke werknemer standaard een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts. De leidinggevende kan ervoor kiezen dit niet of eerder te laten doen. De werknemer kan hier ook zelf om verzoeken. Indien er sprake is van dreigend langdurig verzuim of indien de klachten niet herstellen na 6 weken maakt de bedrijfsarts een probleemanalyse en adviseert werknemer en leidinggevende over werkherhvatting of vervangende werkzaamheden. De probleemanalyse is wettelijk verplicht.
TAKEN	• Het na 10 werkdagen oproepen van de zieke werknemer voor het re-integratiespreekuur. • Beoordelen of er sprake is van dreigend langdurig verzuim door de bedrijfsarts. • Bij dreigend langdurig verzuim: maken van een probleemanalyse door bedrijfsarts • Tussentijdse evaluatie van het re-integratieproces door de bedrijfsarts. • Evaluatie van het verloop van het re-integratieproces en het opstellen van een Actueel Oordeel door de bedrijfsarts. • Deelnemen aan het SMT.

SOCIAAL MEDISCH TEAM

ROL / TAKEN	In het SMT nemen deel: de bedrijfsarts, de leidinggevende en de adviseur P&O. In het SMT wordt de sociaal-medische situatie van de zieke werknemer geëvalueerd en daarnaast wordt er advies gegeven door de bedrijfsarts over de begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer. De bedoeling hiervan is om het herstel en de re-integratie van de zieke werknemer te bevorderen. Van het SMT wordt een verslag gemaakt door een medewerker van het Frontoffice P&O. Dit verslag wordt toegestuurd aan de bedrijfsarts en de leidinggevende. Het verslag wordt toegevoegd aan het re-integratiedossier. Voorwaarde hierbij is wel dat de medewerker over de inhoud van het SMT binnen twee weken schriftelijk op de hoogte wordt gesteld. In het SMT wordt eveneens aandacht besteed aan frequent kortdurend verzuim.
--------------------	--

OVERIGE DESKUNDIGEN

ROL / TAKEN	De overige deskundigen kunnen worden ingeschakeld door de leidinggevende of de medewerker zonder tussenkomst van de bedrijfsarts. Er kan hierbij onder andere gedacht worden aan de volgende deskundigen: • Arbeidsdeskundige • Bedrijfsfysiotherapeut • Psycholoog • Preventiemedewerker • Bedrijfsmaatschappelijk werker • Vertrouwenspersoon
--------------------	---

35 Attentieregeling

Begripsomschrijvingen

Artikel 35:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, niet zijnde vrijwilliger; een ambtenaar kan tevens een beroepsbrandweermedewerker zijn;

beroepsbrandweermedewerker: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, werkzaam bij Brandweer Twente en niet zijnde vrijwilliger;

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

medewerker: een ambtenaar of een vrijwilliger;

kennisgeving een schriftelijk bericht aan Veiligheidsregio Twente, al dan niet in persoon van leidinggevende (en collega's) over een gebeurtenis als bedoeld in de artikelen 35:7,35:8, 35:10, 35:11 of 35:12 van deze regeling.

Algemeen

Artikel 35:2

1 Deze regeling geldt zowel voor alle medewerkers van Veiligheidsregio Twente, tenzij is vermeld dat een faciliteit alleen voor een ambtenaar, beroepsbrandweermedewerker en/of vrijwilliger geldt.

2 Het richtbedrag

- voor bloemen bedraagt € 20,00;
- voor bloemen of een graftak bij overlijden bedraagt € 60,00;
- voor een receptie bedraagt € 500,00.

Genoemde richtbedragen worden geïndexeerd als dat nodig is. In dat geval worden de bedragen in deze regeling aangepast.

3 In plaats van een receptie mag de jubilaris ook kiezen voor een activiteit met de eigen afdeling of een entente, in overleg met de leidinggevende.

4 Berichtgeving aan collega's over onderwerpen in deze regeling geschiedt via intranet.

5 Meer informatie over brandweerondersteuning (artikelen 35:4,35:5 en 35:6) en het Protocol Uitvaartplechtigheid voor brandweer (artikel 35:10) is te vinden op de website van de Nederlandse Vereniging voor Brandweezorg en Rampenbestrijding (www.nvbr.nl).

Ambtsjubileum

Artikel 35:3

1 De ambtenaar die gedurende 25 jaar, 40 jaar of 50 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld, ontvangt een ambtsjubileumgratificatie op grond van artikel 3:19.

2 De ambtenaar die valt onder het overgangsrecht ambtsjubileum als bedoeld in artikel 3:27, punt 13, ontvangt - in afwijking van artikel 3:19 - een ambtsjubileumgratificatie op grond van artikel 3a:9 wanneer de ambtenaar gedurende 12,5 jaar, 25 jaar of 40 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld.

2 De ambtenaar op wie artikel 3a:9 van toepassing is, ontvangt bij een 12,5-jarig ambtsjubileum tevens:

- een felicitatiebrief met daarin opgenomen het gratificatiebedrag;
- bloemen;
- koffie met gebak voor de afdeling waar de ambtenaar werkt.

3 Bij een 25-jarig, 40-jarig of 50-jarig ambtsjubileum ontvangt de ambtenaar tevens:

- een felicitatiebrief met daarin opgenomen het gratificatiebedrag;
- bloemen;
- koffie met gebak voor de afdeling waar de ambtenaar werkt;
- een passend geschenk;
- een receptie.

Brandweerbijeenkomst

Artikel 35:4

1 De beroepsbrandweermedewerker en vrijwilliger die gedurende 12,5 jaar, 20 jaar, 25 jaar, 30 jaar, 35 jaar of 40 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld als beroepsbrandweermedewerker en/of vrijwilliger, wordt voor dit brandweerbijeenkomst onderscheiden.

2 Bij het jubileum ontvangt de beroepsbrandweermedewerker/vrijwilliger bij een:

- 12,5-jarig brandweerbijeenkomst een bronzen brandweerkruis;
- 20-jarig brandweerbijeenkomst een bronzen brandweerkruis met kroon;
- 25-jarig brandweerbijeenkomst een verzilverd brandweerkruis;
- 30-jarig brandweerbijeenkomst een verguld brandweerkruis;
- 35-jarig brandweerbijeenkomst een verguld brandweerkruis met kroon;
- 40-jarig brandweerbijeenkomst een verguld brandweerkruis met lauwerkrans.
- 45-jarig brandweerbijeenkomst een verguld brandweerkruis met lauwerkrans;
- 50-jarig brandweerbijeenkomst een verguld brandweerkruis met lauwerkrans.

3 Bij het jubileum ontvangt de beroepsbrandweermedewerker/vrijwilliger tevens:

- een felicitatiebrief;
- bloemen;
- een uniformbaton;
- een oorkonde;
- koffie met gebak voor de ploeg waarin de beroepsbrandweermedewerker/vrijwilliger werkt.

4 Bij het 10-jarig brandweerjubileum ontvangt de vrijwilliger een Vrijwilligersmedaille openbare orde en veiligheid als bedoeld in het Ministerieel Besluit vrijwilligersmedaille openbare orde en veiligheid van 2 februari 1998.

5 De in dit artikel genoemde onderscheidingen worden op een passende wijze, bijvoorbeeld bij een receptie, aan de beroepsbrandweermedewerker/vrijwilliger uitgereikt.

Pensionering ambtenaar

Artikel 35:5

1 De ambtenaar die met pensioen gaat, zoals bedoeld in artikel 8:2, ontvangt daarvoor

- een felicitatiebrief;
- bloemen;
- een receptie.

2 De beroepsbrandweermedewerker ontvangt tevens:

- een geschenk dat een relatie heeft met Brandweer Twente;
- een afscheidsoorkonde.

3 Een andere ambtenaar ontvangt tevens een passend geschenk.

Einde dienstverband, anders dan wegens pensionering

Artikel 35:6

1 Een medewerker die bij Veiligheidsregio Twente uit dienst gaat, anders dan wegens een disciplinair ontslag als bedoeld in artikel 8:13 en 19:39, ontvangt:

- bloemen;
- een passend afscheid.

2 De beroepsbrandweermedewerker of vrijwilliger ontvangt tevens:

- een geschenk dat een relatie heeft met Brandweer Twente;
- een afscheidsoorkonde.

3 Een andere ambtenaar ontvangt tevens een passend geschenk.

Huwelijk en dergelijke

Artikel 35:7

Een medewerker ontvangt bij huwelijk, geregistreerd partnerschap en een 25- of 40-jarig huwelijksjubileum bij kennisgeving:

- een felicitatiebrief
- bloemen
- een passend geschenk.

Geboorte en dergelijke

Artikel 35:8

1 Een medewerker ontvangt bij het krijgen van een kind als gevolg van geboorte, adoptie of pleegzorg bij kennisgeving:

- een felicitatiebrief
- bloemen

2 De beroepsbrandweermedewerker of vrijwilliger ontvangt tevens een kinderboekje over brandweer of een andere passend geschenk dat een relatie heeft met brandweer.

3 Een andere ambtenaar ontvangt tevens een passend geschenk.

Ziekte

Artikel 35:9

1 Een medewerker die langdurig ziek is ontvangt na enkele weken ziekte een passend geschenk.

2 Een medewerker die wegens ziekte in het ziekenhuis wordt opgenomen, ontvangt een passend geschenk in het ziekenhuis.

Overlijden medewerker

Artikel 35:10

1 De gezinsleden of – bij afwezigheid daarvan – andere daarvoor aangewezen nabestaanden ontvangen bij overlijden van een medewerker

- een condoleancebrief;
- een graftak of bloemen.

2 Veiligheidsregio Twente plaatst bij overlijden van een medewerker een advertentie in een plaatselijke of regionale krant.

3 Er gaat een passende afvaardiging van Veiligheidsregio Twente naar de rouwplechtigheid, tenzij deze besloten is.

4 De gezinsleden of andere daarvoor aangewezen nabestaanden krijgen van P&O ondersteuning bij de financiële afwikkeling met betrekking tot arbeidsvoorwaarden.

5 Als een beroepsbrandweermedewerker of vrijwilliger is overleden bij de uitvoering van zijn repressieve werkzaamheden, kan het 'Protocol Uitvaartplechtigheid met een beperkt ceremonieel' van de Nederlandse Vereniging voor Brandweezorg en Rampenbestrijding worden toegepast.

Overlijden naaste

Artikel 35:11

1 Bij overlijden van de partner, een kind of ouder van de medewerker, ontvangt de medewerker bij kennisgeving een condoleancebrief.

2 Er gaat een passende afvaardiging van Veiligheidsregio Twente naar de rouwplechtigheid, tenzij deze besloten is.

Overlijden gepensioneerd medewerker

Artikel 35:12

1 De gezinsleden of – bij afwezigheid daarvan – andere daarvoor aangewezen nabestaanden ontvangen bij overlijden van een medewerker die vanuit Veiligheidsregio Twente (of een rechtsvoorganger) gepensioneerd is bij kennisgeving een condoleancebrief.

2 Veiligheidsregio Twente plaatst bij kennisgeving van overlijden van een gepensioneerd medewerker een advertentie in een plaatselijke of regionale krant.

Indiensttreding

Artikel 35:13

Een medewerker ontvangt vóór dan wel op de eerste werkdag bloemen van Veiligheidsregio Twente.

Kerstattentie

Artikel 35:14

Jaarlijks ontvangen medewerkers van Veiligheidsregio Twente in de maand december een kerstattentie.

Uitvoering Attentieregeling

Artikel 35:15

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van deze attentieregeling ligt bij de leidinggevende (teamleider).

36 Stageregeling

Begripsomschrijvingen

Artikel 36:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a stagiair: de leerling/student die in verband met zijn leerproces door een onderwijsinstelling wordt verplicht dan wel wordt opgedragen een stageperiode te doorlopen en deze na verkregen toestemming van het dagelijks bestuur, wenst te volbrengen bij een afdeling van Veiligheidsregio Twente. Hieronder wordt mede verstaan de leerling/student die in het kader van een afstudeeropdracht wordt geplaatst bij Veiligheidsregio Twente.

b stagebegeleider: de door de kolomdirecteur of afdelingshoofd aangewezen medewerker in dienst van Veiligheidsregio Twente, die belast is met de begeleiding van de stagiair.

c stagevergoeding: de overeenkomstig deze regeling toegekende waarderingbijdrage aan de stagiair.

d stageovereenkomst: de overeenkomst tussen de stagiair en Veiligheidsregio Twente, waarbij de laatstgenoemde wordt vertegenwoordigd door de kolomdirecteur.

e stageduur: een aaneengesloten periode waarin de stage wordt verricht.

Stageovereenkomst

Artikel 36:2

Voor iedere stage bij Veiligheidsregio Twente wordt in principe een stageovereenkomst gesloten. Deze overeenkomst wordt zowel door de stagiair als door zijn aangewezen stagebegeleider ondertekend. In deze overeenkomst worden het doel en de inhoud van de stage zo volledig en nauwkeurig mogelijk vastgelegd, alsmede de standaard rechtspositionele rechten en plichten van de stagiair. Bij kortdurende stages (korter dan 1 maand) kan worden volstaan met een bevestigingsbrief.

Recht op vergoeding

Artikel 36:3

a Indien uit het in de stageovereenkomst omschreven doel en de inhoud blijkt dat het een overwegend oriënterende stage betreft wordt geen vergoeding toegekend.

b Indien uit het in de stageovereenkomst omschreven doel en de inhoud blijkt dat het een overwegend beroepsgerichte stage betreft, met dien verstande dat de stageduur minimaal 6 weken bedraagt, kunnen de in artikel 36:4 genoemde vergoedingen door de kolomdirecteur worden toegekend.

Bedrag van vergoeding

Artikel 36:4

De stagevergoeding bedraagt bij een stage, zoals bedoeld in artikel 36:3, onder b:

a Een vergoeding van 15% van het minimum(jeugd)loon bruto per maand voor stages en afstudeeropdrachten waarvan het resultaat voor Veiligheidsregio Twente niet van belang is.

b Een vergoeding van 25% van het minimum(jeugd)loon bruto per maand voor stages en afstudeeropdrachten waarvan het resultaat voor Veiligheidsregio Twente van belang is.

Reiskosten

Artikel 36:5

De stagiair kan recht hebben op een reiskostenvergoeding, zoals deze is omschreven in de stageovereenkomst van Veiligheidsregio Twente.

Nadere regeling

Artikel 36:6

In individuele gevallen waarin de regeling niet of niet naar redelijkheid voorziet kan de kolomdirecteur in overleg met P&O een regeling treffen.

37 Uitvoeringsregeling aanschaf beeldschermbril

Deze regeling is gebaseerd op artikel 5:11 van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Begripsomschrijvingen

Artikel 37:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar: een ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, sub a die in vaste dienst is aangesteld;

beeldschermbril: een bril waarvan de sterkte is aangepast aan het werken met een beeldscherm, zijnde een oogcorrectiemiddel als bedoeld in artikel 5.11, vierde lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit; een beeldschermbril wordt ook wel 'computerbril' genoemd.

oogdeskundige: een vakopticien, optometrist, orthoptist of oogarts

vakopticien: een gediplomeerde opticien werkzaam bij een optiekwinkel die is aangesloten bij de Nederlandse Unie van Optiekbedrijven (NUVO).

Recht op vergoeding

Artikel 37:2

De ambtenaar komt in aanmerking voor een gehele of gedeeltelijke vergoeding door Veiligheidsregio Twente van een beeldschermbril als:

a bij de uitvoering van zijn functie gemiddeld meer dan twee uren per dag gebruik wordt gemaakt van een beeldscherm; en

b het lezen van het beeldscherm niet mogelijk is zonder bril of met de reguliere contactlenzen of bril; en

c de oogklachten niet kunnen worden verholpen door maatregelen ter optimalisering van de werkplek zoals de juiste afstand tussen de ogen en het beeldscherm, voorkoming van hinderlijke lichtreflectie op het beeldscherm en dergelijke; en

d een oogdeskundige een beeldschermbril adviseert om de oogklachten te verhelpen.

Procedure

Artikel 37:3

1 De ambtenaar die voldoet aan de voorwaarden voor recht op een vergoeding als genoemd in artikel 37:2 en zich door een oogdeskundige een beeldschermbril laat aanmeten heeft recht op de volgende vergoeding van de gemaakte kosten:

a een vergoeding van de kosten van de brillenglazen;

b een vergoeding van de kosten van de voorafgaande oogmeting, wanneer deze apart wordt berekend;

c een vergoeding van de kosten van het montuur van de beeldschermbril tot maximaal € 75,--.

2 De ambtenaar maakt bij het aanvragen van een vergoeding gebruik van het door Veiligheidsregio Twente daarvoor beschikbaar gestelde formulier en voegt daar als bijlagen bij:

a de originele gespecificeerde factuur van de oogdeskundige; en

b het advies van de oogdeskundige als bedoeld in artikel 37:2, sub d.

Op het formulier dient de ambtenaar te verklaren de gedeclareerde kosten van de beeldschermbril niet al vergoed te krijgen van zijn zorgverzekeraar. De ambtenaar dient het formulier met bijlagen in bij zijn leidinggevende.

Vervanging beeldschermbril

Artikel 37:4

1 De ambtenaar die van Veiligheidsregio Twente een vergoeding van een beeldschermbril heeft gekregen: a heeft recht op vergoeding van een nieuwe beeldschermbril als daartoe volgens een door de ambtenaar te overleggen verklaring van de oogdeskundige aanleiding is, omdat de sterkte van de brillenglazen gewijzigd is;

b heeft, wanneer de brillenglazen nog goed zijn, na 4 jaar recht op vergoeding van een nieuw montuur.

2 Bij vervanging van de beeldschermbril is artikel 37:3 van toepassing.

3 Verlies of beschadiging van de beeldschermbril blijft voor rekening van de ambtenaar.

4 In afwijking van het derde lid wordt schade aan de beeldschermbril wel door Veiligheidsregio Twente vergoed als de ambtenaar de schade buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie. In dat geval is artikel 15:1:23, eerste lid van toepassing.

38 Nadere regels bij declaraties

Algemeen

1 Onkosten, die gemaakt worden in het kader van de uitoefening van de functie en die niet op reguliere basis via de salarisadministratie worden betaald, worden ingediend via het daartoe bestemde declaratieformulier.

2 Het declaratieformulier wordt in elk geval gebruikt voor het declareren van reiskosten, kosten in het kader van opleidingen, representatiekosten en andere kosten, die noodzakelijk gemaakt moeten worden bij de uitvoering van de werkzaamheden, zulks ter beoordeling van de kolomdirecteur.

3 De declaraties moeten per kalendermaand worden ingediend, uiterlijk één maand nadat de kosten zijn gemaakt.

4 De declaraties worden alleen in behandeling genomen, indien zij zijn geaccordeerd en daarmee goedgekeurd door de medewerker en zijn leidinggevende of de betreffende kolomdirecteur en voor zover de declaratie niet in strijd is met de AVT. Het formulier kan alleen in behandeling worden genomen na volledige invulling van de, op het formulier, aangegeven invulposities en gepaard gaand met eventueel gevraagde bijlagen.

5 Alleen declaraties, die op uiterlijk de vijfde van een kalendermaand zijn ingediend, kunnen in diezelfde maand worden uitbetaald.

6 De salarisadministrateur is gerechtigd verhaal te halen bij de declarant, of de verantwoordelijk leidinggevende omtrent de rechtmatigheid van de declaratie, of om toelichting te verkrijgen omtrent onduidelijkheden op het declaratieformulier.

39 Nadere regels inzake verrichten nevenwerkzaamheden

Deze regeling is gebaseerd op artikel 15:1e.

Inleiding

Artikel 15:1e bepaalt het volgende:

1 De ambtenaar is verplicht aan het dagelijks bestuur, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functieervulling, kunnen raken.

2 Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.

3 Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functieervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Onder nevenwerkzaamheden worden verstaan alle werkzaamheden die een ambtenaar verricht voor een andere werkgever (waaronder een eigen bedrijf van de ambtenaar), instelling of organisatie. Het maakt hierbij niet uit of het gaat om betaalde dan wel om onbetaalde nevenwerkzaamheden of dat deze werkzaamheden binnen of buiten de normale diensttijd worden verricht. Voorts maakt het AVT geen onderscheid in het fulltime en parttime bij Veiligheidsregio Twente werkzaam zijn. Dit betekent dat het vervullen van een tweede bij een andere werkgever als nevenwerkzaamheid moet worden beschouwd, ongeacht het aantal uren dat het dienstverband bij Veiligheidsregio Twente omvat.

Bij Veiligheidsregio Twente vindt de registratie van meldingen plaats middels het opbergen van de melding en de daarop gegeven reactie in een speciaal daartoe aangelegde administratie, die bij de afdeling P&O berust. Nadere regels als bedoeld in lid 3 zijn er tot op heden niet.

Reikwijdte

De in het vervolg van deze notitie vermelde nadere regels hebben geen betrekking op politieke en vakbondsactiviteiten. Daarover zijn reeds specifieke bepalingen opgenomen in de AVT, die de uitoefening van deze activiteiten voldoende regelen. Voorts zijn de nadere regels alleen van toepassing op medewerkers van Veiligheidsregio Twente en niet op haar bestuurders.

Algemeen standpunt

Het uitoefenen van nevenwerkzaamheden wordt in beginsel positief benaderd. Veiligheidsregio Twente heeft er immers baat bij dat haar ambtenaren voeling hebben met het maatschappelijk leven. Bovendien kunnen hieruit voor de ambtenaren positieve effecten voor de loopbaanontwikkeling voortvloeien. Per geval moet worden bezien of de nevenwerkzaamheid een goede vervulling van de functie van de ambtenaar in de weg (kunnen) staan. Zo nodig vindt er overleg plaats om te bezien of er afspraken te maken zijn om deze goede taakvervulling te kunnen waarborgen. Wanneer dergelijke afspraken niet te maken zijn of de nevenwerkzaamheid de schijn (kunnen) wekken een goede taakvervulling in de weg te staan dan wordt de nevenwerkzaamheid verboden. In geval van strijdigheid met de hoofdfunctie dient het primaat bij de hoofdfunctie te liggen.

Aard nevenwerkzaamheden

Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen nevenwerkzaamheden die:

a in het belang van de dienst zijn;

b niet in het belang van de dienst zijn.

Bij nevenwerkzaamheden in het belang van de dienst kan onder meer gedacht worden aan het lidmaatschap van het bestuur van een brancheorganisatie of van een commissie voor bezwaar- en beroepsschriften van een andere organisatie. Uiteraard dient een en ander vanuit de functie van de medewerker te worden beoordeeld. Er moet sprake zijn van een relatie met de functie bij Veiligheidsregio Twente. Het is aan het dagelijks bestuur om te beoordelen of de nevenwerkzaamheden in het belang van de dienst zijn. De aard van de werkzaamheden en de mate van tijdsbesteding vormen hierbij bijzondere aandachtspunten.

Indien nevenwerkzaamheden naar het oordeel van het dagelijks bestuur in het belang van de dienst zijn wordt er betaald verlof gegeven indien er sprake is van uitoefening binnen de reguliere werktijd. De eventuele inkomsten uit deze werkzaamheden dienen in dat geval rechtstreeks aan Veiligheidsregio Twente te worden overgemaakt. Over de tijdsbesteding en de tijdstippen waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd worden tussen de medewerker en zijn leidinggevende afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd en in het register worden opgenomen.

Tijdstip en inhoud melding

De melding dient ten minste veertien dagen voordat de nevenwerkzaamheden aanvangen te worden ingediend bij het dagelijks bestuur. Hierop wordt vermeld:

- a de omschrijving van de werkzaamheden;
 - b de relatie met Veiligheidsregio Twente en/of de functie van betrokkene;
 - c of er sprake is van een belang van de dienst en zo ja, waarom;
 - d de tijdsbesteding per werkzaamheid;
 - e de eventuele beloning die er tegenover staat.
- Elke wijziging die zich na een melding voordoet dient opnieuw te worden gemeld.

Beoordelingscriteria

Bij het toetsen van de nevenwerkzaamheden wordt onder meer gelet op de volgende criteria:

- a Belangenverstrengeling: kan de medewerker in zijn nevenwerkzaamheid voordeel genieten uit iets dat hij in zijn functie kan beïnvloeden, dan wel in zijn nevenwerkzaamheid voordeel trekken uit (voor)kennis die hij op grond van zijn functie heeft.
- b Botsing van belangen: is er tegenstrijdigheid denkbaar of te verwachten tussen enerzijds het belang van Veiligheidsregio Twente in het algemeen of de belangen die de medewerker in zijn functie geacht wordt te dienen en anderzijds de belangen die de medewerker in zijn nevenwerkzaamheid nastreeft. Van botsing van belangen is in elk geval sprake wanneer de nevenwerkzaamheid wordt uitgeoefend in dezelfde branche/soort werkzaamheid waarin de medewerker zijn functie uitoefent, tenzij het dagelijks bestuur van oordeel is dat de uitoefening van de nevenwerkzaamheid plaats vindt in het belang van de dienst.
- c Reputatie van het bedrijf of de branche: hierbij kan worden gedacht aan werkzaamheden die naar geldende maatschappelijke opvattingen niet worden geaccepteerd of voor een ambtenaar niet passend worden beschouwd.
- d Onvoldoende beschikbaarheid voor de functie: komt de beschikbaarheid voor de functie bij Veiligheidsregio Twente in het gedrang door de mate van tijdsbeslag van de nevenwerkzaamheid/heden. De medewerker mag, met betrekking tot betaalde werkzaamheden, door de optelsom van functievervulling en nevenwerkzaamheden in ieder geval niet de normen van de Arbeidstijdenwet overschrijden.
- e Betrokkenheid bij aannemingen of leveranties: kan de nevenwerkzaamheid leiden tot een zakelijk of persoonlijk deelnemen van de medewerker aan het leveren van goederen en diensten aan Veiligheidsregio Twente en/of deelnemende gemeenten c.q. omgekeerd. Is dit het geval dan dient de nevenwerkzaamheid te worden verboden.
- f Schending geheimhoudingsplicht: bestaat het risico dat de medewerker bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheid:
 - 1 aan onbevoegden gegevens openbaart die naar hun aard onder de geheimhoudingsplicht valt;
 - 2 anderszins misbruik kan maken van ambtelijke informatie.
- g Onoorbare beïnvloeding: bestaat er risico dat de medewerker in zijn nevenwerkzaamheid wordt blootgesteld aan beïnvloeding door derden op een wijze waardoor zijn ambtelijke integriteit zou kunnen worden aangetast.
- h Anderszins: beoordeling aan de omstandigheden van het concrete geval, bij voorbeeld doordat de medewerker in de uitoefening van zijn nevenwerkzaamheid de schijn wekt dat hij dit namens Veiligheidsregio Twente doet.

Beoordeling melding en te ondernemen stappen

Per criterium zal door de directeur van de kolom dan wel de secretaris respectievelijk de voorzitter (t.a.v. kolomdirecteuren en secretaris) moeten worden aangegeven of er sprake is van:

- a geen;
 - b een gering;
 - c een aanzienlijk risico voor de goede functievervulling. Dit moet zuiver functioneel worden beoordeeld, dus geheel los van de persoon van de medewerker.
- Is er geen risico aanwezig dan zal de bevoegde functionaris namens het dagelijks bestuur aan de medewerker mededelen dat de melding voor kennisgeving is aangenomen en in het register is opgenomen.

Indien er wel een risico is zal de bevoegde functionaris in eerste aanleg in overleg met de medewerker treden om na te gaan of er afspraken te maken zijn die dit risico kan ondervangen. Is dit het geval dan worden deze afspraken schriftelijk vastgelegd, door partijen ondertekend en in het register opgenomen. Ook in dit geval treedt de bevoegde functionaris namens het dagelijks bestuur op.

Is er een risico dat niet door afspraken kan worden ondervangen dan zal de bevoegde functionaris aan het dagelijks bestuur voorstellen de medewerker een verbod op te leggen. Het besluit van het dagelijks bestuur wordt aan betrokkene meegedeeld en in het register opgenomen. Dit besluit is voor bezwaar en beroep vatbaar.

Vorenstaande werkwijze zal in eerste aanleg per nevenwerkzaamheid worden uitgevoerd. Dit houdt dus in dat elke werkzaamheid afzonderlijk wordt beoordeeld. Een beoordeling in onderlinge samenhang vindt plaats op het aspect van de onvoldoende beschikbaarheid voor de functie vervulling.

40 Regeling openbaarmaking nevenfuncties van topambtenaren

Deze regeling is gebaseerd op artikel 15:1e.

Artikel 40:1

Deze regeling is van toepassing op de volgende functies:

- 1) secretaris
- 2) kolomdirecteur

Artikel 40:2

Deze regeling heeft ten doel te regelen op welke wijze nevenwerkzaamheden openbaar worden gemaakt die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functie vervulling, kunnen raken en die verricht worden door de ambtenaar die een functie als bedoeld in artikel 1 van deze regeling vervult.

Artikel 40:3

Openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden geschiedt door een actuele opgave van nevenwerkzaamheden in het hoofdkantoor van Veiligheidsregio Twente aan de Nijverheidstraat 30 te Enschede (secretariaat afdeling Personeel & Organisatie) ter inzage te leggen.

Artikel 40:4

De opgave vermeldt:

- a) de hoofdfunctie
- b) de nevenwerkzaamheden en de instanties waarbij deze verricht worden
- c) de datum van ingang van de nevenwerkzaamheden
- d) de eventueel aan het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden gestelde beperkingen

Artikel 40:5

Het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Twente is verantwoordelijk voor de opgave van nevenwerkzaamheden van de ambtenaren die een functie als bedoeld in artikel 1 van deze regeling vervullen.

41 Regeling Klokkenluiders

Deze regeling is gebaseerd op de Wet Huis voor Klokkenluiders en artikel 15:2.

§ 1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 41:1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- ambtenaar: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor de Veiligheidsregio Twente (VRT) zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- werkgever: het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur of de veiligheidsdirectie, die handelen zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel g, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- veiligheidsdirectie: de personen die deel uitmaken van de VRT (d.i. secretaris veiligheidsbureau, commandant brandweer en directeur GHOR);
- vermoeden van een misstand: het vermoeden van een ambtenaar, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - a het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de ambtenaar bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de ambtenaar heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - b het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - 1°. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - 2°. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - 3°. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - 4°. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - 5°. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- adviseur: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een ambtenaar in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- vertrouwenspersoon: de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor de VRT te fungeren;
- afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- melding: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- melder: de ambtenaar die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;

- onderzoekers: de persoon of personen aan wie de veiligheidsdirectie het onderzoek naar de misstand opdraagt;

- externe instantie: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand te onderzoeken.

Informatie, advies en ondersteuning voor de ambtenaar

Artikel 41:2

Een ambtenaar kan bij een vermoeden van een misstand:

a een adviseur in vertrouwen raadplegen;

b de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;

c de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Interne melding

Artikel 41:3

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

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

b bij de vertrouwenspersoon.

2 De leidinggevende of vertrouwenspersoon stuurt de melding door naar de veiligheidsdirectie. Indien de ambtenaar een vermoeden heeft dat de veiligheidsdirectie bij de vermoede misstand betrokken is stuurt de leidinggevende of vertrouwenspersoon de melding, in overleg met de ambtenaar, door naar het dagelijks bestuur.

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

4 Als de ambtenaar een vermoeden heeft dat de veiligheidsdirectie bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor "veiligheidsdirectie" "het dagelijks bestuur" worden gelezen.

5 De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 41:14 als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

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

Bescherming van de melder tegen benadeling

Artikel 41:4

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

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

a het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;

b het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;

c het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;

d het treffen van een disciplinaire maatregel;

e de opgelegde benoeming in een andere functie;

f het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;

g het onthouden van promotiekansen;

h het afwijzen van een verlofaanvraag.

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

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

5 De werkgever spreekt ambtenaars die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Het tegengaan van benadeling van de melder

Artikel 41:5

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

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

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

Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

Artikel 41:6

De werkgever zal:

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

Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

Artikel 41:7

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

2 Ook de personen bedoeld in artikel 41:6 kunnen de veiligheidsdirectie verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

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

Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

Artikel 41:8

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

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

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

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

Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

Artikel 41:9

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

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

3 De veiligheidsdirectie stuurt de melder onverwijld een ontvangstbevestiging van de melding.

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

Behandeling van de interne melding door de werkgever

Artikel 41:10

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

a het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of

b op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.

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

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

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

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

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

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

De uitvoering van het interne onderzoek

Artikel 41:11

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

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

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

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

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

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

Standpunt van de werkgever

Artikel 41:12

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

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

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

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

Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

Artikel 41:13

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

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

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

Externe melding

Artikel 41:14

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

a het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;

b niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.

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

a acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;

b een vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;

c een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;

d een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;

e een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand of onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen;

f een plicht tot directe externe melding.

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

Rapportage en evaluatie

Artikel 41:15

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

a informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;

b algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;

c informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstanden een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

2 De veiligheidsdirectie stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

42 Privacyreglement elektronische communicatiemiddelen

Definities

Artikel 42:1

In dit privacyreglement wordt verstaan onder:

Wbp: Wet bescherming persoonsgegevens;

Betrokkene: gebruiker van elektronische communicatiemiddelen op wie een persoonsgegeven functie heeft en voor wie dit reglement geldt.

E-mailfaciliteiten: communicatiemogelijkheid voor betrokkenen door middel van daartoe aangewezen programmatuur via elektronische postbussen die aanwezig zijn binnen de technische infrastructuur van Veiligheidsregio Twente.

Internetfaciliteiten: de door of namens Veiligheidsregio Twente aan betrokkenen ter beschikking gestelde internetfaciliteiten.

Elektronische

communicatiemiddelen: e-mail- en/of internetfaciliteiten en/of andere elektronische vormen van telecommunicatie.

Persoonsgegeven: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon in de zin van de Wbp.

Verwerken van

persoonsgegevens: elke handeling of geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens.

Bestand: elk, al dan niet geautomatiseerd, gestructureerd geheel van persoonsgegevens, ongeacht of dit geheel van gegevens gecentraliseerd is of verspreid is op een functioneel of geografisch bepaalde wijze, dat volgens bepaalde criteria toegankelijk is en functie heeft op verschillende personen.

Onrechtmatig gebruik dan wel

misbruik van elektronische

communicatiemiddelen: een doen of nalaten in strijd met dit privacyreglement of andere wet- en regelgeving of een inbreuk op een recht.

Secretaris: de secretaris van Veiligheidsregio Twente.

Reikwijdte

Artikel 42:2

1 Dit reglement is van toepassing op het verwerken van persoonsgegevens inzake het gebruik van elektronische communicatiemiddelen.

2 Dit reglement geldt voor medewerkers in dienst van Veiligheidsregio Twente en personen die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor Veiligheidsregio Twente verrichten, anders dan in ambtelijk dienstverband.

3 In afwijking van het bepaalde in lid 2 geldt dit reglement niet voor leden van de ondernemingsraad voor zover het werkzaamheden in het kader van deze raad betreft.

Doeleinden

Artikel 42:3

1 De verwerking van persoonsgegevens inzake het gebruik van elektronische communicatiemiddelen heeft de volgende doeleinden:

a het verkrijgen van inzicht in de mate van gebruik;

b het voorkomen van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik;

2 De omvang van de controle ter voorkoming van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik als bedoeld in het eerste lid sub b, wordt zo beperkt mogelijk gehouden, in die zin dat deze in redelijke verhouding staat tot het doel waarvoor deze wordt aangewend.

Verantwoordelijkheden en beheer

Artikel 42:4

1 Door de secretaris worden de nodige maatregelen getroffen, opdat persoonsgegevens, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt, juist en nauwkeurig zijn.

2 Door de secretaris worden passende technische en organisatorische maatregelen ten uitvoer gelegd om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of tegen enige vorm van onrechtmatige verwerking.

3 Door de secretaris worden één of meer systeembeheerders aangewezen die belast zijn met het beheer van het (de) bestand(en). Deze systeembeheerders zijn, op grond van artikel 125a, derde lid, Ambtenarenwet, verplicht tot geheimhouding van de persoonsgegevens waarvan zij kennisnemen, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hen tot mededeling verplicht of uit hun taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

Gebruik elektronische communicatiemiddelen

Artikel 42:5

1 Betrokkenen gebruiken de elektronische communicatiemiddelen primair voor het uitvoeren van de aan hen door Veiligheidsregio Twente opgedragen taken.

2 Incidenteel privégebruik van de elektronische communicatiemiddelen door betrokkenen is toegestaan mits dit gebruik in overeenstemming is met dit reglement en dit gebruik in geen geval storend is voor dan wel ten koste gaat van het uitvoeren van de aan hen door Veiligheidsregio Twente opgedragen taken.

3 Het is betrokkenen niet toegestaan met behulp van elektronische communicatiemiddelen kettingbrieven te versturen of erotisch dan wel pornografisch materiaal te versturen of op te vragen, dan wel dreigende, seksueel intimiderende, racistische of discriminerende opmerkingen te maken. Evenmin is het betrokkenen toegestaan met behulp van elektronische communicatiemiddelen illegale software te verzenden of op te vragen, dan wel bestanden zonder voorafgaand overleg met de systeembeheerder te verzenden of op te vragen waarvan betrokkene redelijkerwijs moet aannemen dat deze te omvangrijk zijn.

4 Het is betrokkenen niet toegestaan met behulp van de elektronische communicatiemiddelen bewust internetsites die erotisch of pornografisch, dan wel racistisch materiaal bevatten te bezoeken, online te gokken, illegale software te downloaden dan wel zonder voorafgaand overleg met de systeembeheerder bestanden te downloaden waarvan betrokkene redelijkerwijs moet aannemen dat deze te omvangrijk zijn.

5 Betrokkenen zullen bij het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen de nodige zorgvuldigheid betrachten en de integriteit en goede naam van Veiligheidsregio Twente waarborgen.

Voorkomen onrechtmatig gebruik dan wel misbruik

Artikel 42:6

De secretaris neemt zo veel mogelijk maatregelen in technische zin ter voorkoming van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen.

Vastlegging persoonsgegevens

Artikel 42:7

1 Elektronisch vastleggen van persoonsgegevens geschiedt (automatisch) door de door Veiligheidsregio Twente ingezette software.

2 De vastlegging beperkt zich tot die gegevens die noodzakelijk zijn voor de doeleinden van de verwerking als bedoeld in artikel 42:3, te weten:

a voor het verkrijgen van inzicht in de mate van gebruik worden alleen stroom- en soortgegevens vastgelegd;

b voor het voorkomen van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik wordt het gebruik op individueel en inhoudelijk niveau gevolgd; dit geschiedt slechts bij een redelijk vermoeden van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik.

Persoonsgegevens

Artikel 42:8

1 In de in artikel 42:7 genoemde vastlegging worden ten hoogste de volgende persoonsgegevens opgenomen:

a gebruikersidentificatie, naam, voornaam of voorletters van de betrokkene;

b naam en/of codering van de kolom, sector waaronder de betrokkene valt;

c gegevens over de toegang tot internet die door Veiligheidsregio Twente is geboden aan de betrokkene, inclusief gebruikersnaam en internet protocoladres;

d gegevens betreffende de datum en het tijdstip van het openen en sluiten van de toegang tot internet door de betrokkene en gegevens betreffende de datum en het tijdstip van het verzenden, dan wel ontvangen van berichten via elektronische communicatiemiddelen door de betrokkene;

e gegevens, inclusief datum en tijdstip, betreffende de door de betrokkene bezochte internetsites (internet protocoladressen en de –onderdelen van de- webpagina's);

f de inhoud van de door de betrokkene verzonden, dan wel ontvangen berichten via elektronische communicatiemiddelen;

2 Indien er een redelijk vermoeden bestaat van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen door betrokkene, kan door de secretaris opdracht worden gegeven om de in het eerste lid, sub e en/of f van dit artikel bedoelde gegevens vast te leggen en te verstrekken aan personen bedoeld in artikel 42:10.

Bewaring en verwijdering

Artikel 42:9

1 De in artikel 42:8, eerste lid, genoemde persoonsgegevens worden maximaal een maand bewaard. Gegevens die ouder zijn dan een maand worden automatisch verwijderd, tenzij er een redelijk vermoeden bestaat van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik in die periode. In dat geval worden de gegevens uit die betreffende maand bewaard zolang dit in het kader van nader onderzoek en eventueel te treffen

maatregelen jegens een betrokkene noodzakelijk zijn. Zodra een nader onderzoek is afgerond en dit niet leidt tot maatregelen jegens een betrokkene worden de gegevens verwijderd.

2 Indien de systeembeheerder om technische redenen persoonsgegevens als bedoeld in het eerste lid, niet kan verwijderen, wordt onder verwijderen verstaan het niet meer verstrekken van deze gegevens voor de in artikel 42:3 geformuleerde doeleinden.

Personen aan wie persoonsgegevens worden verstrekt

Artikel 42:10

De vastgelegde persoonsgegevens worden, na bewerking, verstrekt aan:

a de secretaris en/of kolomdirecteuren om inzicht te verkrijgen in de mate van gebruik van de elektronische communicatiemiddelen; het betreft hier dan slechts de gegevens als bedoeld in artikel 42:8, eerste lid, sub a tot en met sub d in geaggregeerde, niet tot de persoon herleidbare vorm;

b de directeur van de kolom waarvoor een betrokkene werkzaam is indien er een redelijk vermoeden bestaat van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen; het betreft hier dan de gegevens als bedoeld in artikel 42:8, eerste lid;

c degene(n) die op verzoek van kolomdirecteur is (zijn) belast met of leiding geeft (geven) aan onderzoek naar onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen; het betreft hier dan de gegevens als bedoeld in artikel 42:8, eerste lid.

Rechten van betrokkene

Artikel 42:11

1 Aan de betrokkene die daarom aan de secretaris verzoekt, wordt een overzicht verschaft van de hem/haar betreffende persoonsgegevens die worden verwerkt. Indien een gewichtig belang van de verzoeker dit eist, voldoet het dagelijks bestuur aan dit verzoek in een andere dan schriftelijke vorm, die aan dat belang is aangepast.

2 Degene aan wie overeenkomstig het eerste lid kennis is gegeven van de hem betreffende persoonsgegevens, kan de secretaris verzoeken deze te verbeteren, aan te vullen, te verwijderen of af te schermen indien deze feitelijk onjuist zijn, voor het doel of de doeleinden van de verwerking onvolledig of niet ter zake dienend zijn, dan wel anderszins in strijd met een wettelijk voorschrift worden verwerkt. Het verzoek bevat de aan te brengen wijzigingen.

3 De secretaris bericht de verzoeker binnen vier weken na ontvangst van het in het tweede lid genoemde verzoek schriftelijk, of dan wel in hoeverre hij daaraan voldoet. Een weigering is met redenen omkleed. Een beslissing op een verzoek geldt als een (namens het dagelijks bestuur) genomen besluit in de zin van artikel 1:3 van de Algemene wet bestuursrecht.

4 De secretaris draagt er zorg voor dat een beslissing tot verbetering, aanvulling, verwijdering of afscherming zo spoedig mogelijk wordt uitgevoerd.

Sancties

Artikel 42:12

1 Overtreding van dit reglement kan voor medewerkers in dienst van Veiligheidsregio Twente resulteren in disciplinaire maatregelen als bedoeld in hoofdstuk 16 en artikel 8:13.

2 Overtreding van dit reglement kan voor personen die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor Veiligheidsregio Twente verrichten, anders dan in ambtelijk dienstverband, resulteren in:

a maatregelen waardoor deze personen, al dan niet tijdelijk, geen beschikking meer hebben over (een deel van) de elektronische communicatiemiddelen;

b het (onmiddellijk) beëindigen van hun werkzaamheden voor Veiligheidsregio Twente;

Onvoorziene omstandigheden

Artikel 42:13

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet of bij twijfel omtrent de toepassing ervan beslist het dagelijks bestuur.

Slotbepaling

Artikel 42:14

Onverminderd het bepaalde in dit reglement, zal op het verwerken van persoonsgegevens de Wbp van toepassing zijn.

43 Sociaal Statuut Veiligheidsregio Twente

§ 1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 43:1

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

Veiligheidsregio

Twente: openbaar lichaam Veiligheidsregio Twente;

ambtenaar: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, dat wil zeggen hij die door of vanwege Veiligheidsregio Twente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;

dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Twente;

organisatie: de organisatie van Veiligheidsregio Twente;

organisatiewijziging: een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van Veiligheidsregio Twente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatie-structuur van Veiligheidsregio Twente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;

privatisering: organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe privaatrechtelijke rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde privaatrechtelijke partij;

publiekrechtelijke

taakoverheveling: organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;

personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;

salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;

salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij hoofdstuk 3 (zijnde bijlage IIa)

functie: de functie als bedoeld in artikel 1:1, dat wil zeggen het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten;

ongewijzigde functie: een functie waarvan de werkzaamheden naar aard, soort, niveau en omvang gelijk of nagenoeg gelijk zijn als de werkzaamheden van de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde (oude functie); hiervan is sprake als werkzaamheden voor ten minste 75% gelijk of nagenoeg gelijk blijven (kwantitatieve toets) en als niveaubepalende werkzaamheden (kerntaken) niet uit de functie verdwijnen of aan de functie worden toegevoegd (kwalitatieve toets); gewijzigde of nieuwe

functie: een functie waarvan de werkzaamheden naar aard, soort, niveau en omvang niet gelijk zijn als de werkzaamheden van de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde (oude functie); hiervan is sprake als werkzaamheden voor ten minste 25% wijzigen (kwantitatieve toets) en als niveaubepalende werkzaamheden (kerntaken) uit de functie verdwijnen of aan de functie worden toegevoegd (kwalitatieve toets);

passende functie: een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee niveaus lager zijn dan de oude functie;

geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar (na onderling overleg en aanbieding van de functie) bereid is te vervullen;

georganiseerd overleg: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in hoofdstuk 12;

ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;

sociaal plan: afspraken met betrekking tot de personele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van een privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling.

plaatsingstraject het traject bij organisatieveranderingen dat functie heeft op de plaatsing van betrokken ambtenaren in de organisatie, zoals beschreven in paragraaf 3 van dit sociaal statuut.

VWNW-traject het Van werk naar werk-traject dat functie heeft op de plaatsing van boventallig verklaarde ambtenaren in de organisatie of buiten de organisatie, zoals bedoeld in paragraaf 4 van dit sociaal statuut en zoals opgenomen in hoofdstuk 10d, paragraaf 5.

Werkingsfeer

Artikel 43:2

1 Dit sociaal statuut is van toepassing op alle interne organisatiewijzigingen van Veiligheidsregio Twente.

2 Met uitzondering van paragraaf 2, is dit sociaal statuut - in aanvulling op de omschrijving van de begripsbepaling "organisatiewijziging" in artikel 43:1 - ook van toepassing op elke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van Veiligheidsregio Twente (of een onderdeel daarvan) en op elke wijziging

van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de Veiligheidsregio Twente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt.

3 Dit sociaal statuut is niet van toepassing bij privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling. Bij dergelijke organisatiewijzigingen wordt een sociaal plan gemaakt.

4 Dit sociaal statuut is niet van toepassing op de ambtenaar die tijdelijk is aangesteld, tenzij de ambtenaar tijdelijk is aangesteld bij wijze van proef en - bij goed functioneren - een vaste aanstelling in het vooruitzicht is gesteld.

5 Dit sociaal statuut is niet van toepassing op de vrijwilliger als bedoeld in artikel 1:2, derde lid noch op de externe piketmedewerker als bedoeld in artikel 32:1.

Werkgelegenheid

Artikel 43:3

Het dagelijks bestuur zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de interne organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken. Daartegenover staan de verplichtingen van de ambtenaar als bedoeld in paragraaf 5 van dit sociaal statuut.

§ 2 Procedurele bepalingen

Onderzoek naar organisatiewijziging

Artikel 43:4

1 Als het dagelijks bestuur voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad, het georganiseerd overleg en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.

2 Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.

3 De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.

4 De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

Extern advies

Artikel 43:5

Als het dagelijks bestuur voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formulieren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Georganiseerd Overleg

Artikel 43:6

1 Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van een organisatiewijziging, wordt in het georganiseerd overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen zoals het al dan niet instellen van de plaatsingscommissie als bedoeld in artikel 43:14.

2 De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Advies ondernemingsraad

Artikel 43:7

1 Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

2 De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.

3 Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Artikel 43:8

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakorganisaties geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld, volgens het protocol verhouding ondernemingsraad en georganiseerd overleg dat is opgenomen in hoofdstuk 44.

Kennisgeving en uitvoering besluit

Artikel 43:9

1 Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.

2 Als in dit besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid van de Wet op de ondernemingsraden.

§ 3 Plaatsingstraject

Sleutelfuncties

Artikel 43:10

1 Het dagelijks bestuur kan bij een organisatiewijziging, na instemming van de ondernemingsraad, sleutelfuncties aanwijzen, dat wil zeggen vitale functies die vanuit het organisatiebelang uitsluitend op basis van geschiktheid worden ingevuld.

2 Het dagelijks bestuur stelt van te voren schriftelijk geschiktheidseisen vast en wijst kandidaten voor de sleutelfunctie aan.

3 Het dagelijks bestuur beslist welke kandidaat op een sleutelfunctie komt.

4 Een sleutelfunctie wordt ingevuld voordat het plaatsingstraject wordt gevolgd dat is beschreven in de navolgende artikelen van deze paragraaf.

5 Kandidaten die niet worden geplaatst op een sleutelfunctie, volgen het plaatsingstraject dat is beschreven in de navolgende artikelen van deze paragraaf.

Voorkeursvolgorde bij plaatsing

Artikel 43:11

1 Het dagelijks bestuur hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:

a de ambtenaar blijft de ongewijzigde functie vervullen (mens volgt werk) of wordt daarin teruggeplaatst bij vermindering van vacatureruimte in die functie;

b de ambtenaar wordt geplaatst in een passende functie binnen de organisatie;

c de ambtenaar wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de organisatie;

d de ambtenaar wordt boventallig verklaard, als hem vooralsnog geen functie kan worden aangeboden.

2 Plaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid worden genomen met inachtneming van de regels, zoals beschreven in deze paragraaf.

Uitgangspunten plaatsing

Artikel 43:12

1 Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 43:11, eerste lid wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:

a de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens en beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;

b de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;

c de diensttijd van de ambtenaar (langste diensttijd gaat voor);

e het type dienstverband van de ambtenaar (vast gaat voor tijdelijk).

2 De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests (ter bevestiging van het oordeel van de plaatsingscommissie) die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van Veiligheidsregio Twente. De testresultaten worden eerst voorgelegd aan de ambtenaar en worden alleen na toestemming van de ambtenaar doorgeleid naar Veiligheidsregio Twente.

Belangstellingsregistratie

Artikel 43:13

Voordat plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 43:11, eerste lid worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken via het formulier dat het dagelijks bestuur daarvoor heeft vastgesteld. De ambtenaar krijgt de ruimte zijn curriculum vitae te vermelden of mee te zenden.

Plaatsingscommissie

Artikel 43:14

1 Het dagelijks bestuur kan met instemming van de vakorganisaties in het georganiseerd overleg een plaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft de benodigde gegevens te verzamelen en het dagelijks bestuur te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten.

2 Het dagelijks bestuur beslist over de samenstelling van de plaatsingscommissie in overeenstemming met de vakorganisaties in het georganiseerd overleg.

3 De plaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het dagelijks bestuur over de plaatsing van de betrokken ambtenaren.

4 De plaatsingscommissie kan besluiten de ambtenaar (al dan niet op diens eigen verzoek) voorafgaand aan haar advies te horen. Van dat horen wordt een schriftelijk verslag gemaakt.

5 Het dagelijks bestuur informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de plaatsingscommissie over zijn voorgenomen plaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden. Dit is het voorgenomen besluit van het dagelijks bestuur over de plaatsing dan wel boventalligverklaring.

Besluitvorming indien geen plaatsingscommissie

Artikel 43:15

Als geen plaatsingscommissie is ingesteld, neemt het dagelijks bestuur een voorgenomen besluit over de plaatsing dan wel boventalligverklaring met inachtneming van de artikelen 43:11 tot en met 43:13.

Bedenkingen

Artikel 43:16

1 De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie als bedoeld in artikel 43:14, vijfde lid over zijn voorgenomen plaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het dagelijks bestuur.

2 De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit van het dagelijks bestuur over zijn plaatsing als bedoeld in artikel 43:15, respectievelijk tegen het voorgenomen besluit hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het dagelijks bestuur.

3 De ambtenaar kan verzoeken mondeling te worden gehoord door (een of meer vertegenwoordigers van) het dagelijks bestuur. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

4 Het horen als bedoeld in het derde lid geschiedt door de plaatsingscommissie als die advies over de plaatsing heeft uitgebracht. De plaatsingscommissie brengt in dat geval (een heroverwogen) advies uit aan het dagelijks bestuur over het te nemen definitieve besluit als bedoeld in artikel 43:17.

Besluit plaatsing dan wel boventalligverklaring

Artikel 43:17

1 Als het dagelijks bestuur er tijdens het plaatsingstraject in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie, neemt het dagelijks bestuur een besluit tot plaatsing van de ambtenaar. In het besluit wordt de datum waarop de plaatsing ingaat vermeld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar op grond van artikel 43:16 zijn ingediend.

2 Als het dagelijks bestuur er tijdens het plaatsingstraject niet in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie, neemt het dagelijks bestuur een besluit tot boventalligverklaring van de ambtenaar. In het besluit wordt de datum waarop de boventalligheid ingaat vermeld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar op grond van artikel 43:16 zijn ingediend.

3 De datum van plaatsing c.q. boventalligheid als bedoeld in het eerste en tweede lid gaat nooit eerder in dan een dag nadat het besluit aan de ambtenaar is verzonden of uitgereikt.

Geen passende of geschikte functie tijdens plaatsingstraject

Artikel 43:18

1 Voor de ambtenaar als bedoeld in artikel 43:17, tweede lid die op de dag waarop de boventalligheid ingaat bij Veiligheidsregio Twente een dienstverband van ten minste twee jaar heeft, start op die dag het VWNW-traject.

2 De ambtenaar als bedoeld in artikel 43:17, tweede lid die op de dag waarop de boventalligheid ingaat bij Veiligheidsregio Twente een dienstverband van korter dan twee jaar heeft, wordt ontslag op grond van artikel 8:3 verleend met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.

3 Op grond van artikel 4.6 van het Overgangsprotocol Regionalisering Brandweer Twente⁷ telt voor de ambtenaar die op 31 december 2012 een dienstverband had bij een van de veertien Twentse gemeenten en op 1 januari 2013 bij Veiligheidsregio Twente in dienst is getreden de periode van het ononderbroken dienstverband bij die gemeente - en een eventuele rechtsvoorganger van die gemeente - mee bij de toepassing van het eerste en tweede lid.

§ 4 Van werk naar werk (VWNW)-traject

VWNW-traject

Artikel 43:19

1 Het VWNW-traject als bedoeld in artikel 43:18, eerste lid is opgenomen in hoofdstuk 10d, paragraaf 5 en maakt integraal onderdeel uit van dit sociaal statuut.

2 Gedurende het VWNW-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het dagelijks bestuur een actieve bijdrage aan de uitvoering van het VWNW-traject. De VWNW-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de organisatie.

Voor de ambtenaar reeds bestaande loopbaanactiviteiten, vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelings- of loopbaanplan, worden bij het VWNW-traject betrokken indien en voor zover deze voldoende concreet zijn om richting en inhoud te geven aan de re-integratie van de ambtenaar in een andere functie.

3 In het VWNW-contract als bedoeld in artikel 10d:16 worden in principe afspraken gemaakt voor maximaal de duur van het VWNW-traject. Ter beoordeling van het dagelijks bestuur kunnen afspraken uit dit contract die daarvoor geschikt zijn, na het op grond van artikel 8:3 verleende ontslag worden voortgezet in het kader van zijn verplichting om de inschakeling van oud-ambtenaren in de arbeid te bevorderen, zoals bedoeld in artikel 72a van de Werkloosheidswet.

§ 5 Verplichtingen tijdens plaatsings- en VWNW-traject

7) Het Overgangsprotocol Regionalisering Brandweer Twente is tot stand gekomen in verband met de overheveling per 1 januari 2013 van brandweered medewerkers van de veertien Twentse gemeenten naar het openbaar lichaam Veiligheidsregio Twente.

Verplichtingen werkgever

Artikel 43:20

Tijdens het plaatsingstraject en het VWNW-traject rusten op Veiligheidsregio Twente de verplichtingen zoals neergelegd in hoofdstuk 10d, paragraaf 5 en dit sociaal statuut. De werkgever is verplicht zich actief en constructief op te stellen bij het plaatsingstraject en het VWNW-traject, ten einde de ambtenaar te (her)plaatsen in een passende dan wel geschikte functie (zie met name de artikelen 43:3, 43:19 en 10d:13).

Verplichtingen ambtenaar

Artikel 43:21

1 De ambtenaar kan tijdens het plaatsingstraject en het VWNW-traject met behoud van zijn salaris voor andere werkzaamheden dan die behoren tot zijn oude functie worden ingezet. De ambtenaar is verplicht deze andere werkzaamheden uit te voeren.

2 De ambtenaar is verplicht zich actief en constructief op te stellen tijdens het plaatsingstraject en het VWNW-traject. De ambtenaar toont initiatief bij het zoeken naar een passende of geschikte functie en het uitvoeren van de afspraken uit het VWNW-contract en houdt zich aan de verplichtingen zoals genoemd in de op hem van toepassing zijnde bepalingen uit hoofdstuk 10d, paragraaf 5.

3 Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 10d, paragraaf 5, kan het niet meewerken tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject voor het dagelijks bestuur aanleiding zijn op grond van hoofdstuk 16 een disciplinaire straf op te leggen. In het uiterste geval kan het dagelijks bestuur op grond van artikel 8:13 als disciplinaire straf ongevraagd ontslag verlenen. Bij disciplinair ontslag kan het dagelijks bestuur bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert melden, dat de desbetreffende ambtenaar weigert mee te werken aan plaatsing in een andere functie.

4 In het kader van zijn re-integratie in ander werk dient de ambtenaar zich drie maanden voor de ingang van het ontslag als bedoeld in artikel 8:3, als werkzoekende in te schrijven bij het UWV.

§ 6 Flankerende voorzieningen tijdens het plaatsings- en VWNW-traject

In deze paragraaf zijn flankerende voorzieningen opgenomen als bedoeld in de artikelen 17:7 en 10d:16, derde lid.

Salarisgarantie

Artikel 43:22

1 De ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie wordt geplaatst in een functie met een lagere functieschaal, wordt ingedeeld in het naast hogere bedrag van de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie dan wel in het maximumbedrag van die salarisschaal. Het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris wordt omgezet in een garantietoelage. De garantietoelage wordt voor twee jaar toegekend en naar evenredigheid aangepast bij periodieke verhogingen van het nieuwe salaris.

2 Als de ambtenaar tijdens de in het eerste lid genoemde periode van twee jaar een functie met een hogere functieschaal aanvaardt, ontstaat vanaf de dag dat hij die functie gaat vervullen een nieuwe garantieperiode van twee jaar. Gedurende die nieuwe garantieperiode blijft het eerste lid van toepassing.

3 Na ommekomst van de periode van twee jaar als bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt de garantietoelage omgezet in een afbouwtoelage. De afbouwtoelage wordt in vier gelijke stappen over vier jaar afgebouwd. De afbouwtoelage wordt naar evenredigheid aangepast bij periodieke verhogingen van het nieuwe salaris.

4 Bij een in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden overeengekomen algemene verhoging van de salarissen worden de garantietoelage en afbouwtoelage aangepast. Voor beide toelagen geldt dat deze deel uitmaken van de berekeningsgrondslag van het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 en behoren tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

5 Het dagelijks bestuur heeft de verplichting om de ambtenaar als bedoeld in het eerste tot en met het derde lid in aanmerking te brengen voor functies met een hogere functieschaal, bij voorkeur de functieschaal van zijn oude functie. De ambtenaar heeft de verplichting om actief te solliciteren op bedoelde functies en zo nodig daarvoor benodigde opleiding te volgen. Afspraken hierover worden bij voorkeur neergelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan, als bedoeld in artikel 17:4.

6 Als de ambtenaar een functie aanvaardt op het oude functieniveau, eindigt de salarisgarantie uit deze bepaling.

Afbouwtoelage functiegebonden toelagen

Artikel 43:23

Voor de ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie wordt geplaatst in een andere functie als gevolg waarvan de functiegebonden toelagen onregelmatige dienst, beschikbaarheids- of piketdienst vervallen of verminderen, is artikel 3:16 met betrekking tot de afbouwtoelage van toepassing.

Salaris en de toegekende salaristoelage(n)sgarantie bij functie buiten de organisatie

Artikel 43:24

1 De ambtenaar die tijdens het VWNW-traject buiten de organisatie een functie aanvaardt met een lagere netto salaris en de toegekende salaristoelage(n) dan zijn oude functie, krijgt gedurende vijf jaar een aanvulling van de nieuwe netto salaris en de toegekende salaristoelage(n) tot het niveau van zijn oude netto salaris en de toegekende salaristoelage(n). Dit bedrag wordt maandelijks gebruteerd aan de oud-ambtenaar uitbetaald.

2 Onder 'netto salaris en de toegekende salaristoelage(n)' wordt in dit artikel verstaan: het netto jaarinkomen dat de ambtenaar op de dag voor de uitdiensttredingsdatum bij Veiligheidsregio Twente geniet en kent de volgende bestanddelen:

- maandsalaris vermeerderd met eventuele vaste toelagen;
- het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2.

Onder 'netto salaris en de toegekende salaristoelage(n)' wordt bij de nieuwe werkgever verstaan het netto jaarinkomen dat de oud-ambtenaar bij de nieuwe werkgever ontvangt, waar vergelijkbare inkomensbestanddelen onderdeel van uitmaken.

3 De ambtenaar toont met salarisstroken van zijn nieuwe werkgever aan wat zijn netto salaris en de toegekende salaristoelage(n) is. De ambtenaar is verplicht om voor toepassing van deze bepaling relevante wijzigingen zo spoedig mogelijk aan Veiligheidsregio Twente door te geven. Indien de ambtenaar wijzigingen in het salaris niet doorgeeft, vordert Veiligheidsregio Twente eventueel onverschuldigd betaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n) of afbouwtoelage terug dan wel verrekent deze met toekomstige aanspraken op grond van deze bepaling.

Garanties gelden naar rato van functiesomvang

Artikel 43:25

Het bepaalde in de artikelen 43:22 tot en met 43:24 geldt bij gelijke functiesomvang als de oude functie. Als de ambtenaar een functie met een kleinere functiesomvang heeft aanvaard, worden de garanties naar evenredigheid van de kleinere functiesomvang toegepast. Als de ambtenaar een functie met een grotere functiesomvang heeft aanvaard worden de garanties alleen toegepast voor de oude functiesomvang.

Studiefaciliteiten

Artikel 43:26

1 De ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie wordt geplaatst in een andere functie behoudt de studiefaciliteiten die hem zijn toegekend, als hij de studie voortzet.

2 De ambtenaar bedoeld in het eerste lid die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die eventueel voortvloeien uit de eerder met hem gemaakte afspraken.

Aanvullende scholing

Artikel 43:27

Het dagelijks bestuur onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie is geplaatst in een andere functie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van Veiligheidsregio Twente.

Verval terugbetalingsverplichtingen bij functie buiten de organisatie

Artikel 43:28

De ambtenaar die tijdens het VWNW-traject buiten de organisatie een functie heeft aanvaard, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die eventueel voortvloeien uit de eerder met hem gemaakte afspraken betreffende studie, verhuiskosten en betaald ouderschapsverlof.

Maatwerkafspraken

Artikel 43:29

1 Het dagelijks bestuur kan in aanvulling of afwijking van de in deze paragraaf opgenomen flankerende voorzieningen tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject alternatieve flankerende afspraken maken, indien dergelijke maatwerkafspraken voor zowel de ambtenaar als het dagelijks bestuur aantrekkelijk zijn.

2 Het dagelijks bestuur kan bij wijze van uitzondering eveneens maatwerkafspraken maken met de ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject geplaatst kan worden en die ten minste een maand vóór de plaatsingsdatum aangeeft plaats te willen maken voor een met boventalligheid bedreigde ambtenaar, als gevolg waarvan laatstbedoelde ambtenaar in de functie van de plaatsmaker geplaatst kan worden. Dergelijke maatwerkafspraken worden alleen gemaakt indien deze voor zowel de plaatsmaker als het dagelijks bestuur aantrekkelijk zijn en vóór de plaatsingsdatum tot stand komen.

3 Bij toepassing van het eerste en tweede lid worden de maatwerkafspraken schriftelijk neergelegd in een vaststellingsovereenkomst tussen de ambtenaar/plaatsmaker en het dagelijks bestuur.

Uitzonderingen flankerend beleid ambtenaar beroepsbrandweer in bezwarende functie

Artikel 43:30

Als samenloop bestaat tussen flankerende voorzieningen uit deze paragraaf en bepalingen uit hoofdstuk 9a of 9b, welke functie hebben op het tweede loopbaanbeleid en het FLO-overgangrecht van ambtenaren van de beroepsbrandweer in een bezwarende functie, prevaleren de bepalingen uit hoofdstuk 9a c.q. 9b.

§ 7 Slotbepalingen

Bezwarenclausule

Artikel 43:31

De individuele besluiten die op grond van dit sociaal statuut worden genomen bevatten de bezwarenclausule die het dagelijks bestuur in het kader van de Algemene wet bestuursrecht gebruikelijk hanteert.

Hardheidsclausule

Artikel 43:32

1 In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het dagelijks bestuur van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2 In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Citeertitel en inwerkingtreding

Artikel 43:33

1 Dit sociaal statuut wordt aangehaald als "Sociaal Statuut Veiligheidsregio Twente" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2014.
2 Dit sociaal statuut is uitsluitend van toepassing op organisatieveranderingen die plaatsvinden vanaf 1 januari 2014.

44 Verhouding ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Convenant Afbakening Medezeggenschap Veiligheidsregio Twente

Onderstaande afspraken zijn werkafspraken op basis van de genoemde hoofdtaken van beide organen voor zover deze op dit moment zijn te overzien. Periodiek zullen deze afspraken opnieuw worden gezien tijdens een jaarlijkse evaluatie in een overleg tussen GO en OR.

Aldus overeengekomen op 18 december 2014 tussen:

- de vertegenwoordiging van de werknemersorganisaties uit commissie voor georganiseerd overleg in ambtenarenzaken (GO) van Veiligheidsregio Twente;
 - de ondernemingsraad (OR) van Veiligheidsregio Twente;
 - Veiligheidsregio Twente (in de hoedanigheid van vertegenwoordiger van het dagelijks bestuur en van bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden);
- met betrekking tot de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

In het kader van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), de CAR-UWO en de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente (AVT) hebben respectievelijk de OR en het GO beide taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op het gebied van o.a. organisatieverandering en rechtspositie. Er zijn onderwerpen die zowel door het GO als door de OR worden behandeld. Het uitgangspunt voor genoemde onderwerpen is het streven dat het GO en de OR ieder hun eigen werkterrein hebben en dat er bij overlapping maar één orgaan is, dat de formele bevoegdheid uitoefent.

Hoofddoel is het zo goed mogelijk de belangen van alle medewerkers van Veiligheidsregio Twente te behartigen door de onderlinge communicatie tussen de partijen zo goed en efficiënt mogelijk te laten plaatsvinden en door tussen partijen heldere afspraken over de taakverdeling te maken om overlap en tegenstrijdigheden van belangen te voorkomen.

Het Georganiseerd Overleg

Algemeen gesteld vallen onder het GO alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van ambtenaren, met inbegrip van algemene regels op basis waarvan het personeelsbeleid wordt uitgevoerd.

Deze aangelegenheden worden hieronder in het kader van dit convenant specifiek gemaakt:

- salaris en de toegekende salaristoelage(n)s/-beloningsbeleid c.q. -regelingen;
- vergoedingsregelingen;
- functiewaarderingsregeling inclusief conversietabel;
- sociaal statuut/leidraad bij organisatieveranderingen;
- sociale plannen;
- aangelegenheden die vanuit het landelijk sectoroverleg expliciet aan het GO worden opgedragen of overgelaten.

De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het dagelijks bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel noch aan de Brandweerkamer en de centrales van overheidspersoneel. Het GO heeft overleg over de personele gevolgen van reorganisaties, verzelfstandiging of privatisering evenals CAR/UWO gerelateerde onderwerpen (zie ook bijlage).

De Ondernemingsraad

De ondernemingsraad bezit als voornaamste bevoegdheden:

- Het overlegrecht op basis van de artikelen 23 en 24 WOR;
- Het adviesrecht op basis van artikel 25 WOR over voorgenomen besluiten van de ondernemer bij ingrijpende maatregelen op juridisch, economisch en organisatorisch gebied;
- Het instemmingsrecht op basis van artikel 27 WOR over voorgenomen besluiten van de ondernemer betreffende een aantal regelingen, zoals limitatief aangeven in lid 1 van dit artikel en behoudens voor zover deze onderwerpen zijn voorbehouden aan het overleg dat wordt gevoerd tussen het dagelijks

bestuur voor Arbeidszaken / de Brandweerkamer en de werknemersorganisaties dan wel zijn voorbehouden aan het GO (artikel 27, lid 3 WOR);

- Het informatierecht op basis van de artikelen 31, 31a, 31b, 31c en 31d WOR.

Algemeen

De werknemersdelegatie van het GO en de OR bepalen in een afstemmingsoverleg over welke zaken met elkaar wordt overlegd en op welke wijze elkaars meningen en standpunten worden uitgewisseld. In de bijlage is de specifieke taakafbakening tussen het GO en de OR opgenomen.

Het bestuur en de bestuurder WOR van Veiligheidsregio Twente onderschrijven door ondertekening van dit convenant de door het GO en de OR vastgestelde werkafspraken.

Bijlage: Specifieke taakafbakening GO en OR

A. Organisatiewijziging / reorganisaties / fusie

Onderdeel besluitvorming	Rol	Partij	WOR
Voorgenomen besluit bestaande uit: - inhoudelijk plan - formatieplan - personele gevolgen - maatregelen om personele gevolgen te ondervangen (sociaal statuut / sociaal plan)	Advies Advies Overleg Overeenstemming	OR OR GO GO	25: 1: a t/m e 25: 1: a t/m e
Voortgang implementatie tot en met moment van afronding	Bewaken of alles loopt conform afspraak	OR en GO	

B. Functiewaardering

Onderdeel besluitvorming	Rol	Partij	WOR
Keuze functiewaarderingssysteem	Instemming	OR	27: 1: c
Procedureregeling functiewaardering	Overeenstemming	GO	
Functieboek	Instemming	OR	25: 1: a t/m e
(Indicatieve) niveaus functieboek	Overeenstemming	GO	
Conversietabel	Overeenstemming	GO	

C. Personeels- / beloningsbeleid

Onderdeel besluitvorming	Rol	Partij	WOR
Algemeen personeels- en HRM beleid	Instemming	OR	27:1
Beloningsbeleid (inclusief salaris en de toegekende salaristoelage(n)sverordening en salarisinpassingsregels)	Overeenstemming	GO	
Procedureregeling beoordeling Beoordelingssystematiek	Overeenstemming Instemming	GO OR	27: 1: g

D. nadere regelingen uit CAR/UWO en afgesloten cao

Onderdeel besluitvorming	Rol	Partij	WOR
Regelingen c.q. nadere regelingen voortvloeiend uit de CAR/UWO dan wel een afgesloten CAO	Overeenstemming	GO	

E. Overige (secundaire) arbeidsvoorwaarden waaraan financiële aanspraken over inkomen of inkomensbestanddelen kunnen worden ontleend.

Onderdeel besluitvorming	Rol	Partij	WOR
Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten	Overeenstemming	GO	
Regeling gebruik eigen voertuig/vergoeding dienstreizen	Overeenstemming	GO	
Regeling cafetariamodel	Overeenstemming	GO	
Regeling verplaatsingskosten	Overeenstemming	GO	
Werktijdenregeling (rooster, aanvang, begintijden etc)	Instemming	OR	27: 1: b
Brugdagen en bijzondere vakantieregeling	Instemming	OR	27: 1: b

Regeling studie- en opleidingsfaciliteiten	Instemming	GO	
Persoonsgebonden budget	Overeenstemming	GO	

45 Compensatieregeling reiskosten woon-werkverkeer wijziging plaats van tewerkstelling
 Deze regeling is gebaseerd op artikel 3:22
 Begripsomschrijvingen

Artikel 45:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Reis woon-werkverkeer: de reis tussen de woning van de ambtenaar en zijn plaats van tewerkstelling en vica versa;

Plaats van tewerkstelling: de kazerne of andere vestiging van Veiligheidsregio Twente waar de ambtenaar doorgaans is te werk gesteld. Het dagelijks bestuur kan de plaats van tewerkstelling van de ambtenaar wijzigen, als het bedrijfsbelang dat nodig maakt.

Aanwezigheid plaats van tewerkstelling

Artikel 45:2

1 Een ambtenaar met een volledig dienstverband dient in principe drie dagen per week aanwezig te zijn op zijn plaats van tewerkstelling.

2 Een ambtenaar met een onvolledig dienstverband dient in principe twee dagen per week aanwezig te zijn op zijn plaats van tewerkstelling.

3 Van het bepaalde in het eerste en tweede lid kan de ambtenaar met instemming van zijn teamleider afwijken, mits dat een goede uitoefening van zijn functie niet in de weg staat.

Compensatie reiskosten woon-werkverkeer na wijziging plaats van tewerkstelling

Artikel 45:3

1 Als het dagelijks bestuur de plaats van tewerkstelling van de ambtenaar wijzigt en als gevolg daarvan zijn reisafstand woon-werkverkeer vica versa met 20 kilometer of meer toeneemt ten opzichte van de reisafstand woon-werkverkeer die de ambtenaar voorafgaand aan de wijziging had, heeft gedurende vier jaren na wijziging recht op een aflopende tegemoetkoming voor toename van zijn reiskosten woon-werkverkeer op basis van het tarief € 0,19 netto per meerkilometer, ongeacht of de ambtenaar met openbaar of eigen vervoer van zijn woning naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling reist.

De tegemoetkoming wordt:

a gedurende het eerste jaar na de wijzigingsdatum verleend voor 100% van de meerkilometers die de ambtenaar van zijn woning naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling moet afleggen en vica versa;

b gedurende het tweede jaar na de wijzigingsdatum verleend voor 75% van de meerkilometers die de ambtenaar van zijn woning naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling moet afleggen en vica versa;

c gedurende het derde jaar na de wijzigingsdatum verleend voor 50% van de meerkilometers die de ambtenaar van zijn woning naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling moet afleggen en vica versa.

d gedurende het vierde jaar na de wijzigingsdatum verleend voor 25% van de meerkilometers die de ambtenaar van zijn woning naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling moet afleggen en vica versa.

Bij de berekening van de meerkilometers wordt gebruik gemaakt van de routebeschrijving van Google Maps (snelste route) en worden delen van kilometers naar boven op hele kilometers afgerond.

2 Het eerste lid geldt ook voor de ambtenaar die voor meer dan 50% van zijn dienstbetrekking een andere plaats van tewerkstelling krijgt met betrekking tot die plaats van tewerkstelling.

3 Het eerste en tweede lid gelden eveneens voor de ambtenaar die op 1 januari 2013 in verband met de regionalisering van Brandweer Eveneens voor de ambtenaar die op 1 januari 2013 in dienst is getreden en voor wie de plaats van tewerkstelling is gewijzigd ten opzichte van de plaats van tewerkstelling die hij op 31 december 2012 had bij zijn toenmalige werkgever (één van de veertien Twentse gemeenten).

Declareren

Artikel 45:4

1 Voor het declareren van de compensatie reiskosten op grond van deze regeling maakt de ambtenaar gebruik van een door Veiligheidsregio Twente ontwikkelt model-declaratieformulier.

2 Declaratieformulieren die niet volledig zijn ingevuld worden niet in behandeling genomen.

3 Hoofdstuk 38 dat gaat over nadere regels bij declaraties is van overeenkomstige toepassing.

46 Regeling sanctiebeleid aanvullende en na-wettelijke uitkering

Deze regeling is gebaseerd op artikel 10d:28, tweede en vierde lid en artikel 10d:34.

§ 1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

Artikel 46:1

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 of 8:6 is ontslagen en een aanvullende of na-wettelijke uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10d.

Begripsbepalingen

Artikel 46:2

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder

a aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;

b na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;

c ambtenaar: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 die op grond van artikel 8:3 of 8:6 is ontslagen en die zich in de periode van de aanvullende uitkering of de periode van de na-wettelijke uitkering bevindt;

d re-integratieplan of Van werk naar werk-contract: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van Veiligheidsregio Twente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar in een andere functie te bevorderen.

Het re-integratieplan wordt opgesteld in het kader van de re-integratiefase als bedoeld in paragraaf 4 van hoofdstuk 10d. Het Van werk naar werk-contract wordt opgesteld in kader van het Van werk naar werk-traject als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d. Het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract kan na ontslagverlening – al dan niet in aangepaste vorm – worden voortgezet ten behoeve van het vormgeven aan re-integratie-inspanningen zoals bedoeld in artikel 72a van de Werkloosheidswet;

e werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling bij Veiligheidsregio Twente waaruit de werkloosheid plaatsvindt;

f werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling bij de Veiligheidsregio Twente.

Artikel 46:3 Grondslag

Deze regeling berust op artikel 10d:28, tweede en vierde lid en artikel 10d:34.

§ 2 Verplichtingen

Indeling verplichtingen in categorieën

Artikel 46:4

1 Als verplichtingen van de eerste categorie worden beschouwd verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.

2 Als verplichtingen van de tweede categorie worden beschouwd verplichtingen ter opvolging van controlevoorschriften.

3 Als verplichtingen van derde categorie worden beschouwd de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.

4 Als verplichtingen van de vierde categorie worden beschouwd de verplichtingen die gericht zijn op het beperken van het (financiële) risico van Veiligheidsregio Twente.

Verplichtingen voor de ambtenaar

Artikel 46:5

Voor de ambtenaar gelden tevens de aanvullende verplichtingen die zijn opgenomen in het individuele re-integratieplan of Van werk naar werk-contract.

§ 3 Sancties

Sancties tijdens aanvullende uitkering

Artikel 46:6

1 Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie leidt tot een korting op de aanvullende uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2% of ten hoogste 20% van het uitkeringsbedrag.

2 Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie leidt tot een korting op de aanvullende uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5% of ten hoogste 30% van het uitkeringsbedrag.

3 Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie leidt tot een korting op de aanvullende uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15% of ten hoogste 100% van het uitkeringsbedrag.

4 Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie leidt tot een blijvende gehele weigering van de aanvullende uitkering en het vervallen van het recht op de na-wettelijke uitkering.

5 Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.

6 Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd driemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Sancties tijdens na-wettelijke uitkering

Artikel 46:7

1 Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie leidt tot een korting op de na-wettelijke uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2% of ten hoogste 20% van het uitkeringsbedrag.

2 Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie leidt tot een korting op de na-wettelijke uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5% of ten hoogste 30% van het uitkeringsbedrag.

3 Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie leidt tot een korting op de na-wettelijke uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15% of ten hoogste 100% van het uitkeringsbedrag.

4 Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie leidt tot een blijvende gehele weigering van de na-wettelijke uitkering en het vervallen van het recht op de na-wettelijke uitkering.

5 Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.

6 Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd driemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Recidive

Artikel 46:8

Als binnen één maand na de oplegging van een sanctie een verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen, wordt de sanctie voor het nieuwe feit in percentage en tijd verdubbeld, met inachtneming van het bepaalde in artikel 46:6, vijfde lid en artikel 46:7, vijfde lid.

Samenloop

Artikel 46:9

Als sprake is van het niet nakomen van meer dan één verplichting en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak, wordt slechts één sanctie opgelegd. Wanneer de niet nagekomen verplichtingen behoren tot verschillende categorieën wordt de sanctie voor de hoogste categorie toegepast.

Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid

Artikel 46:10

Het percentage van de sanctie wordt verlaagd of verhoogd als de verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid van het niet naleven van de verplichting daartoe aanleiding geeft.

§ 4 Slotbepalingen

Hardheidsclausule

Artikel 46:11

Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in dit hoofdstuk als toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Onvoorziene omstandigheden

Artikel 46:12

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Matrix

Artikel 46:13

Als bijlage is aan deze regeling gehecht een matrix met een schematische weergave van de categorieën verplichtingen en bijbehorende sancties. De in de matrix genoemde verplichtingen zijn niet limitatief.

Bijlage matrix van verplichtingen en bijbehorende sancties hoofdstuk 46 AVT

Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:*	Sanctie
Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.	- De ambtenaar meldt zich op zijn eerste ziektedag ziek volgens de daarover gemaakte afspraken. - De ambtenaar informeert het dagelijks bestuur (of diens vertegenwoordiger) direct over andere inkomsten dan de WW-uitkering en/of de bovenwettelijke uitkering. - De ambtenaar doet het dagelijks bestuur (of diens vertegenwoordiger) direct mededeling van alle wijzigingen die zich in de persoonlijke situatie voordoen en die van belang kunnen zijn voor de beoordeling op aanspraak op en de voortzetting van de uitkering. Hieronder worden in ieder geval begrepen wijzigingen in woonplaats, wijzigingen met betrekking tot gezondheidssituatie en wijzigingen met betrekking tot (neven)werkzaamheden of (neven)inkomsten.	5% korting op de uitkering gedurende een maand, mogelijkheid afwijking 2% - 20%
Categorie 2: Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.	- De ambtenaar moet komen op de afspraak om de voortgang van het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract te bespreken. - De ambtenaar overlegt een kopie van de verlenging van het inschrijvingsbewijs bij het UWV.	10% korting op de salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedurende twee maanden, mogelijkheid

	- De ambtenaar onderhoudt⁸ zijn inschrijving(en) bij: a. het UWV b. de (specifieke) uitzendbureaus c. de werving- en selectiebureaus d. het re-integratiebureau. - De ambtenaar verschijnt op de afgesproken evaluatiemomenten. - De ambtenaar moet voldoen aan elke oproep om aanwezig te zijn of het beantwoorden van vragen die door het dagelijks bestuur in verband met het recht op uitkering wordt gesteld. - De ambtenaar meldt het dagelijks bestuur of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan.	afwijking 5% - 30%
--	--	--------------------

Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkherleving bevordert.	- De ambtenaar stelt zich constructief op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de ambtenaar: - o meewerkt aan het wijzigen van het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract; - o de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract nakomt; - o solliciteert op door het dagelijks bestuur aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures en hierop solliciteert; - o meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijk geachte scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid; - o medewerking verleent aan onderzoek over de inhoud, passendheid, voortgang en uitvoering van de re-integratieactiviteiten. - De ambtenaar is verplicht een eigen portfolio bij te houden en deze ter beoordeling mee te nemen naar de evaluatiegesprekken als dit is afgesproken. - Wanneer de ambtenaar gebruik wil maken van re-integratie-instrumenten en/of middelen die niet zijn opgenomen in het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract dient dit eerst overlegd te worden met het dagelijks bestuur. - De ambtenaar is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV, wanneer het dagelijks bestuur hiertoe opdraagt. - De ambtenaar doet het dagelijks bestuur maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract. - De ambtenaar is verplicht het dagelijks bestuur in kennis te stellen over het doen van een verzoek bij UWV voor sollicitatieplichtonthefving of vrijstelling van de sollicitatieplicht. - Wanneer een re integratiebureau/ outplacementbureau is ingeschakeld, is de ambtenaar verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding. - o De ambtenaar solliciteert voldoende om voortdurend van werkloosheid te voorkomen.	25% korting op de salaris en de toegekende salaris-toelage(n) gedurende vier maanden, mogelijkheid afwijking 15% - 100%
---	---	---

8) Inclusief de eventuele verlenging van de inschrijving bij dat bureau.

	- o De ambtenaar voorkomt voortdurend van de werkloosheid door het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. - o De ambtenaar dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de ambtenaar in staat te stellen om arbeid te verrichten. - o De ambtenaar is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie voor zover de gezondheidstoestand van de ambtenaar dit toelaat.	
Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die Veiligheidsregio Twente kunnen benadelen.	- De ambtenaar benadeelt het dagelijks bestuur niet. Dit houdt concreet in dat: - o de ambtenaar zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf of derden verricht; - o de ambtenaar niet langer dan is toegestaan met vakantie is; - o de ambtenaar zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die herstel belemmeren; - o de ambtenaar geen onjuiste en/of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkhervatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op het recht op een uitkering op grond van hoofdstuk 10d.	Blijvende gehele weigering van de aanvullende of na-wettelijke uitkering

* N.B. dit is geen limitatieve opsomming

47 Fiscale uitruilregeling vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

Deze regeling is gebaseerd op de artikelen 3:29, lid 2, 19:23 en 28:7

Begripsomschrijvingen

Artikel 47:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, niet zijnde vrijwilliger;

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

medewerker: een ambtenaar of een vrijwilliger;

aanvraagformulier het door Veiligheidsregio Twente beschikbaar te stellen formulier dat de medewerker dient te gebruiken voor het deelnemen aan deze regeling.

Reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 47:2

1 De ambtenaar kan door inzet van het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 een belastingvrije vergoeding ontvangen van zijn in het betreffende kalenderjaar gemaakte reiskosten woon-werkverkeer.

2 De vrijwilliger kan door inzet van de aan hem in december uitbetaalde bruto jaarvergoeding als bedoeld in de artikel 19:14 een belastingvrije vergoeding ontvangen van zijn in tussen 1 oktober van het vorige kalenderjaar en 1 oktober van het betreffende kalenderjaar gemaakte reiskosten woon-werkverkeer voor het uitoefenen van zijn vrijwilligerschap bij brandweer Twente. Indien de jaarvergoeding ontoereikend is, worden additioneel een of meer variabele bruto vergoedingen als bedoeld in de artikelen 19:15 tot en met 19:18 ingezet.

3 Reiskosten woon-werkverkeer kunnen bestaan uit kosten van openbaar vervoer of kosten van een ander vervoermiddel, met uitzondering van een taxi, luchtvaartuig, schip of een door het dagelijks bestuur ter beschikking gesteld vervoermiddel.

4 Indien in het kader van woon-werkverkeer met openbaar vervoer wordt gereisd, kunnen de werkelijke kosten van openbaar vervoer belastingvrij worden vergoed, waaronder een OV-jaarkaart, OV-trajectkaart of maandabonnement.

In plaats van de belastingvrije vergoeding voor openbaar vervoer, kan de medewerker die met het openbaar vervoer reist ook kiezen voor de belastingvrije vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.

5 Ongeacht de wijze van vervoer bedraagt de maximale belastingvrije vergoeding € 0,19 per feitelijk afgelegde kilometer. Bij de berekening van de feitelijk afgelegde kilometers wordt gebruik gemaakt van de routebeschrijving van Google Maps (snelste route) en worden delen van kilometers naar boven op

hele kilometers afgerond. De medewerker berekent zijn maximale reiskostenvergoeding per jaar door zijn met Google Maps berekende enkele-reis-afstand woon-werkverkeer te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen per week waarop hij naar zijn werkplek bij Veiligheidsregio Twente reist. De uitkomst vermenigvuldigt hij met € 16,26. De uitkomst van deze vermenigvuldiging is het bedrag dat hij per jaar maximaal kan ontvangen.

De medewerker die in het kader van woon-werkverkeer met openbaar vervoer reist, maakt een keuze tussen deze vergoeding van € 0,19 per kilometer en de vergoeding bedoeld in het vierde lid.

6 Voor het verkrijgen van de belastingvrije vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer als bedoeld in het vierde lid dient de medewerker als bijlage bij het aanvraagformulier een kopie van de vervoersbewijzen te overleggen. Na afloop van de geldigheidsdatum moet de medewerker de originele vervoersbewijzen bij het dagelijks bestuur inleveren. Wanneer sprake is van losse ritten moet de medewerker de betreffende transactie-overzichten van zijn persoonlijke OV-chipkaart na afloop van het betreffende kalenderjaar, in de daaropvolgende maand januari bij het dagelijks bestuur inleveren.

7 De op grond van deze regeling te vergoeden kosten dienen te worden verminderd met de eventueel van het dagelijks bestuur ontvangen reiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 47:3.

8 De ambtenaar kan maandelijks kiezen voor uitbetaling van de opgebouwde belastingvrije vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer door gebruik te maken van het tot die maand opgebouwde IKB. Indien de ambtenaar voor het einde van het jaar geen keuze maakt, komt de mogelijkheid voor uitruil voor dat jaar te vervallen.

9 Aan de vrijwilliger wordt de belastingvrije vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer in de maand december van het betreffende kalenderjaar uitbetaald.

10 Bij toepassing van deze bepaling is artikel 31a, tweede lid, onderdeel a van de Wet op de Loonbelasting 1964 van toepassing.

Te verminderen reiskostenvergoeding

Artikel 47:3

De met toepassing van artikel 47:2 berekende reiskostenvergoeding dient verminderd te worden met de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer die de ambtenaar eventueel heeft ontvangen op grond van hoofdstuk 18 (verplaatsingskostenregeling) of hoofdstuk 45 (compensatieregeling reiskosten woon-werkverkeer bij wijziging plaats van tewerkstelling).

Gevolgen deelname fiscale uitruilregeling reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 47:4

Voor de gevolgen voor de deelneming aan de fiscale uitruilregeling is artikel 3:33 van toepassing.

Einde dienstverband

Artikel 47:5

1 Een ambtenaar die uit dienst treedt, kan in het kalenderjaar van uitdiensttreding gebruik maken van deze regeling tot de datum van uitdiensttreding. Eventuele toegekende belastingvrije vergoeding na de datum van uitdiensttreding zal worden verrekend.

2 Een vrijwilliger die uit dienst treedt, kan in het kalenderjaar van uitdiensttreding niet gebruik maken van deze regeling.

Aanvraagprocedure ambtenaar

Artikel 47:6

1 De ambtenaar die deelneemt aan deze regeling, dient daartoe een aanvraag in. Daarbij maakt hij gebruik van het digitale aanvraagformulier dat Veiligheidsregio Twente hiervoor beschikbaar stelt via eHRM.

2 De ambtenaar kan gedurende het kalenderjaar kiezen voor uitbetaling van (een deel) van de belastingvrije vergoeding door inzet van het tot die maand opgebouwde IKB.

3 De ambtenaar die gebruik wil maken van belastingvrije uitruil, dient zelf de afstand woon-werkverkeer te registreren via eHRM. Hij gebruikt hiervoor het digitale formulier 'Adreswijziging' en voert daarin de afstand woon-werk in op basis van enkele reis conform de snelste route van Google Maps. De ambtenaar is zelf verantwoordelijk voor een juiste registratie en juiste aanvraag. De registratie en aanvraag worden niet gecontroleerd en/of geaccordeerd door de leidinggevende of andere medewerker van VRT. Eventuele foutieve registratie en/of aanvraag kan leiden tot foutieve uitbetaling. De consequenties hiervan komen voor rekening van de medewerker, inclusief eventuele boetes van de Belastingdienst.

4 De aanvraag wordt verwerkt in de maand van de aanvraag en het (netto) bedrag wordt op de salarisstrook vermeld.

Aanvraagprocedure vrijwilliger

Artikel 47:7

1 De vrijwilliger die deelneemt aan deze regeling, dient daartoe een aanvraag in. Daarbij maakt hij gebruik van het aanvraagformulier dat Veiligheidsregio Twente hiervoor beschikbaar stelt rond 1 oktober van het betreffende kalenderjaar.

2 De vrijwilliger laat het aanvraagformulier ondertekenen door zijn leidinggevende en dient het - door hemzelf en zijn leidinggevende - ondertekende aanvraagformulier vóór 1 november van het betreffende kalenderjaar in bij de personeels- en salarisadministratie via het e-mail- of postadres dat op het aanvraagformulier is aangegeven.

3 De aanvraag wordt verwerkt bij de salarisbetaling van december van het betreffende kalenderjaar en het (netto) bedrag wordt op de salarisstrook vermeld.

48 Regeling jaargesprek vrijwilligers Brandweer Twente

Deze regeling is gebaseerd op artikel 28:11.

§ 1 Algemeen

Begripsomschrijvingen

Artikel 48:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

kazernecoördinator: de medewerker van Veiligheidsregio Twente die namens de direct-leidinggevende belast is met het functioneel leidinggeven aan de vrijwilliger;

direct-leidinggevende: de hiërarchische leidinggevende die namens het dagelijks bestuur in eerste aanleg belast is met het leidinggeven aan de vrijwilliger;

naasthogere leidinggevende: de hiërarchische leidinggevende van de direct-leidinggevende;

jaargesprek: het gesprek waarin:

- de kazernecoördinator en de vrijwilliger de voortgang bespreken (tweezijdig);
- de kazernecoördinator de beoordeling geeft over de prestaties van de vrijwilliger in het afgelopen jaar en de wijze waarop de vrijwilliger deze prestaties heeft geleverd, aan welk oordeel rechtspositionele gevolgen kunnen worden verbonden (eenzijdig);
- de kazernecoördinator en de vrijwilliger afspraken maken over de ontwikkeling in het komende jaar, evenals over de wijze waarop deze prestaties geleverd worden (gedrag) (tweezijdig);

formulier jaargesprek : een door Veiligheidsregio Twente ontwikkeld formulier waarop de resultaten van het jaargesprek worden vastgelegd alsmede eventuele opleidingsafspraken, welk formulier in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen;

tijdvak jaargesprek: de periode van een jaar, direct voorafgaand aan het tijdstip van het jaargesprek, waarover het jaargesprek zich uitstrekt.

Doel jaargesprek

Artikel 48:2

Het doel van het jaargesprek is om de kwaliteit en kwantiteit van de prestaties (resultaten en gedrag) van de vrijwilliger op peil te houden en verder te ontwikkelen, alsook de prestaties van Veiligheidsregio Twente te optimaliseren. Dit impliceert dat een jaargesprek niet alleen gericht is op het functioneren voor de korte termijn van een jaar, maar ook op het zich verder ontwikkelen van de vrijwilliger in de eigen functie of andere functies (loopbaan).

Het onderdeel "beoordeling" van het jaargesprek kan gevolgen hebben voor de rechtspositie van de vrijwilliger.

§ 2 Jaargesprek

Jaargesprek

Artikel 48:3

1 Per jaar voeren de kazernecoördinator en de vrijwilliger één jaargesprek.

2 Het jaargesprek bestaat uit drie onderdelen:

- a voortgang
- b beoordeling
- c ontwikkeling

3 Bij het jaargesprek evalueren de kazernecoördinator en de vrijwilliger de voortgang van de gemaakte resultaat- en ontwikkelafspraken en stellen deze eventueel bij.

4 Bij het jaargesprek geeft de kazernecoördinator de beoordeling van de vrijwilliger. Met beoordeling van de vrijwilliger wordt beoogd periodiek een uitspraak te doen over de prestaties van de vrijwilliger in het afgelopen jaar en de wijze waarop de vrijwilliger deze prestaties heeft geleverd.

5 Aan de beoordeling kunnen rechtspositionele gevolgen voor de vrijwilliger worden verbonden.

6 Aan de beoordeling wordt steeds één van de volgende drie eindoordeelen verbonden:

- a goed (groen);
- b voldoende met aandachtspunten (oranje);
- c niet goed (rood).

7 Bij het jaargesprek bepalen de kazernecoördinator en de vrijwilliger aan de hand van de kerntaken genoemd in het landelijk kwalificatieprofiel de te behalen resultaten voor de komende periode.

8 Aan de hand van de in het landelijk kwalificatieprofiel genoemde (gedrags)competenties maken de gesprekspartners afspraken over de wijze waarop de vrijwilliger de afgesproken resultaten realiseert.

9 De kazernecoördinator maakt het formulier jaargesprek op en legt eventuele extra afspraken vast.

10 De (kennis)eisen voor het volledig kunnen uitoefenen van de functie kunnen veranderen. De kazernecoördinator en/of de vrijwilliger maken naar behoefte afspraken voor de verdere ontwikkeling van de vrijwilliger voor de huidige functie of voor andere functies, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden en de bijbehorende wensen van de vrijwilliger.

11 De kazernecoördinator en direct-leidinggevende tekenen het formulier jaargespreek voor akkoord. De vrijwilliger tekent het formulier jaargespreek voor akkoord dan wel gezien.

Tijdvak en -frequentie jaargespreek

Artikel 48:4

1 Het tijdvak van het jaargespreek omvat in de regel een periode van maximaal één jaar.

2 Het moment waarop dit jaargespreek moet plaatsvinden wordt niet nader bepaald, maar vindt bij voorkeur ongeveer een jaar later plaats dan het vorige jaargespreek.

3 Van het bepaalde in het eerste en tweede lid kan worden afgeweken wanneer de kazernecoördinator een grotere frequentie nodig vindt; dat kan zich met name voordoen:

a in het eerste jaar na indiensttreding van de vrijwilliger;

b in geval van verlenging van de tijdelijke aanstelling;

c in geval van doorgroei naar of aanvaarding van een andere functie door de vrijwilliger dan wel doorgroei van de vrijwilliger naar een andere hogere categorie vergoeding;

d wanneer de vrijwilliger naar de mening van de kazernecoördinator onvoldoende of voldoende met aandachtspunten functioneert, dan wel bij zijn laatste jaargespreek het eindoordeel "oranje" of "rood" heeft gekregen.

4 Tussen twee opeenvolgende jaargesprekken dient steeds een tijdvak van ten minste drie maanden te liggen.

Procedure jaargespreek

Artikel 48:5

1 De kazernecoördinator stelt het concept formulier jaargespreek op onder verantwoordelijkheid van de direct-leidinggevende. De kazernecoördinator bespreekt het concept formulier jaargespreek met de direct-leidinggevende. De kazernecoördinator stelt het concept formulier jaargespreek naar aanleiding van die bespreking zo nodig bij. Bij verschil van mening beslist de direct-leidinggevende. De direct-leidinggevende stelt de beoordeling vervolgens vast. Deze beoordeling is de definitieve beoordeling als de vrijwilliger geen gebruik maakt van de hem in het vijfde lid geboden mogelijkheid.

2 De kazernecoördinator doet de vrijwilliger het formulier jaargespreek tijdens het jaargespreek toekomen.

3 In het jaargespreek geeft de kazernecoördinator een toelichting op de onderdelen van het jaargespreek. De vrijwilliger kan vragen stellen en krijgt de gelegenheid opmerkingen op het formulier toe te voegen. Als de vrijwilliger dat wenst krijgt hij hiervoor twee werkdagen uitstel c.q. bedenktijd.

4 De vrijwilliger ondertekent het formulier jaargespreek voor gezien en voor wat betreft de weergave van zijn eventuele opmerkingen voor akkoord. De vrijwilliger ontvangt een afschrift van het getekende formulier jaargespreek als hij dit wenst.

5 De vrijwilliger kan binnen twee weken na het jaargespreek zijn bedenkingen tegen het onderdeel beoordeling schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan de kazernecoördinator en direct-leidinggevende. De direct-leidinggevende houdt binnen twee weken na ontvangst van de bedenkingen van de vrijwilliger een gesprek met de vrijwilliger over het onderdeel beoordeling. De direct-leidinggevende kan op grond van het gesprek het onderdeel beoordeling wijzigen. Bij wijziging van het onderdeel beoordeling maakt de direct-leidinggevende een nieuw formulier jaargespreek. De vrijwilliger krijgt de gelegenheid opmerkingen op het formulier toe te voegen, ook als geen nieuw formulier is opgemaakt. De direct-leidinggevende stelt namens het dagelijks bestuur het onderdeel beoordeling vast door ondertekening van het formulier jaargespreek. De vrijwilliger ondertekent het formulier jaargespreek voor gezien en voor wat betreft de weergave van zijn eventuele opmerkingen voor akkoord. De vrijwilliger ontvangt een afschrift van het getekende formulier jaargespreek als hij dit wenst.

Bezwaar

Artikel 48:6

1 Als de vrijwilliger niet instemt met het onderdeel beoordeling kan hij volgens de daarvoor geldende regels bezwaar maken bij het dagelijks bestuur.

2 Alvorens te beslissen op het bezwaar laat het dagelijks bestuur zich adviseren door bezwarenadviescommissie voor personele aangelegenheden.

Informanten

Artikel 48:7

1 In situaties waarin de te beoordelen vrijwilliger een belangrijk deel van zijn werkzaamheden buiten het toezicht van de kazernecoördinator verricht, kan bij de beoordeling gebruik worden gemaakt van informanten. Voor de rol van informant komen slechts diegenen in aanmerking die in een directe functionele relatie tot de vrijwilliger staan.

2 In andere situaties waarin de te beoordelen vrijwilliger duurzaam buiten het toezicht van de kazernecoördinator werkzaam is, wordt in ieder geval de operationele leidinggevende van de vrijwilliger als informant bij de beoordeling betrokken.

3 Wanneer bij het onderdeel beoordeling van één of meer informanten gebruik wordt gemaakt, wordt dat op het formulier jaargespreek aangegeven, onder vermelding van de naam en functie van de informant(en).

Aanwijzing direct-leidinggevende

Artikel 48:8

1 De bevoegdheid om namens het dagelijks bestuur een beoordeling als onderdeel van het jaargesprek vast te stellen komt als regel toe aan de directe hiërarchische leidinggevende van de te beoordelen vrijwilliger. Als er meerdere personen in aanmerking komen voor direct-leidinggevende wijst de commandant brandweer één van hen als zodanig aan.

2 De bevoegdheid van de naasthogere leidinggevende is rechtstreeks verbonden aan zijn positie als hiërarchische leidinggevende van de direct-leidinggevende.

3 In bepaalde situaties kan van de regeling in het eerste lid worden afgeweken in die zin dat de naasthogere leidinggevende als direct-leidinggevende wordt aangewezen en diens leidinggevende als naasthogere leidinggevende.

§ 3 Administratieve bepalingen

Uitnodiging gesprek

Artikel 48:9

De kazernecoördinator bepaalt de datum waarop het jaargesprek zal plaatsvinden en informeert de vrijwilliger ten minste twee weken van tevoren over die datum.

Administratie formulieren

Artikel 48:10

1 Het formulier jaargesprek wordt na ondertekening ter kennisneming toegezonden aan de commandant brandweer; daarna wordt het formulier opgeborgen in het persoonsdossier van de vrijwilliger.

2 Het formulier jaargesprek wordt gedurende vijf jaren bewaard. Na het verstrijken van die termijn wordt het uit het persoonsdossier verwijderd en vernietigd.

3 Het formulier jaargesprek heeft een vertrouwelijk karakter en dient in overeenstemming daarmee te worden verwerkt en behandeld.

49 Vergoedingsregeling kazernering Brandweer Twente

§ 1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 49:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

beroepsbrandweermedewerker: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, werkzaam in een repressieve functie bij Brandweer Twente en niet zijnde vrijwilliger;

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

brandweermedewerker: een beroepsbrandweermedewerker of een vrijwilliger;

kazernering wanneer de brandweermedewerker in opdracht van het dagelijks bestuur in de kazerne aanwezig is, zodat hij bij alarmering direct vanuit de kazerne kan uitrukken, wat een lagere uitruktijd en/of gegarandeerde uitruk bevordert, te onderscheiden in:

- kazerneringsdienst;
- aanwezigheidsdienst; en
- herbezetting;

kazerneringsdienst: de aaneengesloten dienst waarbij de brandweermedewerker is gekazerneerd op een daartoe aangewezen kazerne, in welke kazerne brandweermedewerkers structureel worden gekazerneerd op basis van een dienstrooster en kazernering dus als standaard bedrijfsvoeringsmodel wordt gehanteerd;

vervangende

kazerneringsdienst: - het in de kazerneringsdienst vervangen van een verhinderde of zieke brandweermedewerker; of

- het invullen van een plek in het rooster, waarvoor geen regulier in de kazerneringsdienst werkende brandweermedewerker beschikbaar is, bijvoorbeeld in de vakantieperiode;

aanwezigheidsdienst: van te voren geplande kazernering die ad hoc, op basis van beschikbaarheid van brandweermedewerkers plaatsvindt op een kazerne waar kazerneringsdienst niet als standaard bedrijfsvoeringsmodel wordt gehanteerd;

herbezetting: kazernering die ad hoc bij operationele urgentie (bij een incident), op basis van beschikbaarheid van brandweermedewerkers plaatsvindt;

kolom: de kolom uit de vergoedingentabel vrijwilligers die is opgenomen in bijlage IIb of IIc, waarnaar in hoofdstuk 19 wordt verwezen;

uitrukuren: de uren waarin de brandweermedewerker tijdens een kazerneringsdienst of herbezetting daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening uitvoert.

oefenuren: de uren waarin een brandweermedewerker tijdens een kazerneringsdienst deelneemt aan van te voren geplande oefeningen;

werkuren: de uren waarin een brandweermedewerker tijdens een kazerneringsdienst van te voren geplande werkzaamheden verricht;

wachturen: de uren waarin een brandweermedewerker tijdens een kazerneringsdienst geen werkzaamheden verricht noch aan oefeningen deelneemt, onder welke uren ook nachtrust en pauzes vallen;

Maaltijden en logies

Artikel 49:2

Tijdens een kazerneringsdienst wordt door het dagelijks bestuur gezorgd voor maaltijden en logies.
Reistijd

Artikel 49:3

De reistijd die een vrijwilliger die buiten de vestigingsplaats van de kazerne woont ten behoeve van het vervullen van een kazerneringsdienst of bij herbezetting maakt van zijn woonadres naar de kazerne vice versa wordt vergoed op basis van het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom).

Dienstrooster kazerneringsdienst

Artikel 49:4

1 Het dagelijks bestuur stelt ten behoeve van kazerneringsdiensten dienstroosters vast waarin per dag is vastgelegd wat de werkuren en wachturen zijn.

2 De nachtrust wordt in de dienstroosters opgenomen van 23:00 – 7:00. Tijdens de nachtrust worden geen werkzaamheden ingepland; er kan tijdens de nachtrust alleen sprake zijn van uitrukken.

3 Alvorens een dienstrooster vast te stellen, legt het dagelijks bestuur het dienstrooster ter instemming voor aan de ondernemingsraad op grond van artikel 27, eerste lid, sub b van de Wet op de ondernemingsraden.

4 Het dagelijks bestuur kan met de brandweermedewerker die wordt gekazerneerd overeenkomen gebruik te maken van de maatwerkregeling als bedoeld in artikel 4.8:2 van het Arbeidstijdenbesluit (opt-out). In dat geval organiseert het dagelijks bestuur de arbeid van de brandweermedewerker zodanig dat de brandweermedewerker in elke periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 60 uren per week arbeid verricht.

5 De brandweermedewerker kan niet worden verplicht tot het gebruik maken van de maatwerkregeling (opt-out) als bedoeld in het vierde lid. Wanneer de kazernering niet anders dan met een opt-out gerealiseerd kan worden en de brandweermedewerker geen opt-out als bedoeld in het vierde lid wil overeenkomen, wordt door het dagelijks bestuur met hem een andere maatwerkafpraak gemaakt (bijvoorbeeld: minder frequent inroosteren).

6 Bij het inroosteren van vrijwilligers wordt in overleg tussen de leidinggevende en de vrijwilliger zoveel als mogelijk rekening gehouden met enerzijds de vakantieplanning van de vrijwilliger bij zijn hoofdwerkgever dan wel zijn eigen bedrijf en anderzijds de vakantieplanning van collega vrijwilligers.

§ 2 Vrijwilligers

Vergoeding kazerneringsdienst vrijwilliger

Artikel 49:5

1 De vergoeding van een vrijwilliger voor een kazerneringsdienst wordt als volgt berekend:

- uitrukuren worden uitbetaald op basis van het uurbedrag voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16 (4e kolom);
- oefenuren worden uitbetaald op basis van het uurbedrag voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden als bedoeld in artikel 19:15 (3e kolom);
- werkuren worden uitbetaald op basis van het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom).

2 Wachturen worden uitbetaald op basis van het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom) maal 50%.

3 Wanneer de vrijwilliger tijdens oefenuren, werkuren of wachturen dient uit te rukken, wordt de tijd die de vrijwilliger daaraan besteedt vergoed als uitrukuren in plaats van oefenuren, werkuren of wachturen.

4 Bij het vaststellen van de vergoeding voor een kazerneringsdienst wordt een deel van een oefenuur, werkuur en wachtuur als volgt afgerond:

- 1 tot en met 30 minuten wordt afgerond op een half uur;
- 31 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

5 Bij het vaststellen van de vergoeding voor een kazerneringsdienst wordt een deel van een uitrukuur als volgt afgerond:

- 1 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

Vergoeding vervangende kazerneringsdienst vrijwilliger

Artikel 49:6

1 Een vrijwilliger die een vervangende kazerneringsdienst vervult ontvangt de vergoeding uit artikel 49:5.

2 Een vrijwilliger die wegens plotselinge verhindering van een collega (ziekte, calamiteit) binnen 72 uur voor de aanvang van de kazerneringsdienst wordt gevraagd om een vervangende kazerneringsdienst te vervullen, ontvangt bij vervulling van die dienst in afwijking van het eerste lid de volgende vergoeding.

a Het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom), ongeacht of sprake is van wachturen, werkuren of oefenuren.

Een deel van een uur wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 30 minuten wordt afgerond op een half uur;
- 31 t/m 59 minuten wordt afgerond op een uur.

b Over de uren waarin de vrijwilliger uitrukt ontvangt hij niet de vergoeding als bedoeld in sub a, maar de vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16

(4e kolom).

Een deel van een uitrukbeurt wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

Vergoeding aanwezigheidsdienst vrijwilliger

Artikel 49:7

Een vrijwilliger ontvangt voor een aanwezigheidsdienst de vergoeding als bedoeld in artikel 49:6, tweede lid, zoals vermeld onder sub a en sub b, ongeacht hoe lang van tevoren de vrijwilliger voor de aanvang van de aanwezigheidsdienst wordt gevraagd om deze te vervullen.

Vergoeding herbezetting vrijwilliger

Artikel 49:8

Een vrijwilliger ontvangt voor een herbezetting de vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16 (4e kolom).

Een deel van een uitrukbeurt wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

§ 3 Beroepsbrandweermedewerkers

Vergoeding kazerneringsdienst beroepsbrandweermedewerker

Artikel 49:9

1 Een beroepsbrandweermedewerker wordt gekazerneerd binnen zijn formele arbeidsduur per jaar (te herleiden tot 36 uur per week) onder toepassing van artikel 4:8. In het rooster tellen de uren mee op basis van de percentages waarmee de uren zijn gewaardeerd. Die percentages zijn:

- uitrukuren, oefenuren, werkuren: 100%

- wachturen: 50%

2 Bij een kazerneringsdienst bestaat voor een beroepsbrandweermedewerker recht op een toelage onregelmatige dienst voor zover sprake is van werk- en wachturen op tijdstippen als bedoeld in artikel 3:11, eerste lid. De toelage onregelmatige dienst wordt berekend met toepassing van artikel 3:11.

3 Het dagelijks bestuur stelt met toepassing van het tweede lid per dienstrooster een gemiddeld percentage voor de toelage onregelmatige dienst vast. De beroepsbrandweermedewerker die de betreffende kazerneringsdienst werkt heeft recht op een toelage onregelmatige dienst ter hoogte van dat gemiddelde percentage.

Vergoeding vervangende kazerneringsdienst, aanwezigheidsdienst en herbezetting beroepsbrandweermedewerker

Artikel 49:10

1 Een beroepsbrandweermedewerker die een vervangende kazerneringsdienst vervult ontvangt de vergoeding uit artikel 49:9. Deze beroepsbrandweermedewerker ruilt zijn kazerneringsdienst met de betreffende collega of wordt - indien dat niet mogelijk is - ter compensatie op een ander moment 'uitgeroosterd' zodat de arbeidsduur per jaar conform artikel 4:8, derde lid niet wordt overschreden.

2 Als in een uitzonderingsgeval compensatie zoals bedoeld in het eerste lid niet mogelijk is, ontvangt de beroepsbrandweermedewerker in plaats van de vergoeding uit dit artikel een overwerkvergoeding op de voet 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 volledige betrekking herberekende - salaris per maand behorende bij de repressieve functie van de beroepsbrandweermedewerker. Artikel 49:9, eerste lid met betrekking tot de waardering van uren (weging van uren in het rooster) is in dat geval naar analogie van toepassing.

3 Aanwezigheidsdienst en herbezetting is voor een beroepsbrandweermedewerker in organisatorische zin gelijk te stellen aan een vervangende kazerneringsdienst. Bij aanwezigheidsdienst en herbezetting zijn het eerste en tweede lid daarom naar analogie van toepassing.

§ 4 Invoeringsbepalingen vergoedingsregeling kazernering

Toepassing

Artikel 49:11

1 Dit hoofdstuk is van toepassing op:

a kazerneringsdiensten bij de kazerne Almelo Centrum;

b aanwezigheidsdiensten bij Veiligheidsregio Twente;

c herbezetting bij Veiligheidsregio Twente.

2 Dit hoofdstuk geldt niet voor de beroepsbrandweermedewerker die werkzaam is in een 24-uursdienst op de kazernes Enschede Centrum en Enschede Noord. Voor deze beroepsbrandweermedewerker blijven de artikelen 12 en 13, eerste lid van het Protocol Garanties Regionalisering Brandweer Twente van toepassing.

3 Artikel 49:6 betreffende vervangende kazerneringsdiensten door vrijwilligers is onverkort van toepassing op vrijwilligers die vervangen in 24-uursdiensten van de kazernes Enschede Centrum en/of Enschede Noord.

Uitbreiding toepassing

Artikel 49:12

Uitbreiding van het toepassingsbereik van dit hoofdstuk en daarmee aanpassing van artikel 49:11 vindt alleen plaats na overeenstemming daarover te hebben bereikt in het Georganiseerd Overleg.

Inwerkingtreding

Artikel 49:13

1 Dit hoofdstuk treedt in werking per 1 september 2016.

2 Dit hoofdstuk heeft terugwerkende kracht tot 1 september 2015 voor de brandweermedewerker die in de periode 1 september 2015 tot 1 september 2016 gekazerneerd is geweest op de kazerne Almelo Centrum.

3 De terugwerkende kracht uit het tweede lid houdt in dat voor de brandweermedewerker over de maanden september 2015 tot en met augustus 2016 zijn vergoeding wordt berekend als was dit hoofdstuk gedurende die maanden reeds van toepassing geweest, met uitzondering van artikel 49:6, tweede lid en artikel 49:10, tweede lid. De berekende vergoeding wordt vervolgens verminderd met de vergoeding die de brandweermedewerker over deze maanden voor de kazerneringsdiensten daadwerkelijk uitbetaald heeft gekregen. De brandweermedewerker krijgt een nabetaling indien en voor zover de op basis van dit hoofdstuk berekende vergoeding hoger is dan de over genoemde maanden daadwerkelijk genoten vergoeding voor door hem gewerkte kazerneringsdiensten.

Overgangsregeling vrijwilligers ondersteuning 24-uursdienst Enschede

Artikel 49:14

1 De vrijwilliger als bedoeld in artikel 49:11, derde lid, die in de periode 2013 tot en met augustus 2016 vervangende kazerneringsdiensten hebben vervuld in 24-uursdiensten van de kazernes Enschede Centrum en/of Enschede Noord heeft recht op een overgangsregeling wanneer de vrijwilliger in de periode januari 2016 tot en met augustus 2016 beschikbaar is geweest voor deze vervangende kazerneringsdiensten en dat bij inwerkingtreding van deze vergoedingsregeling op 1 september 2016 nog steeds is. De reden van de overgangsregeling is dat deze vrijwilliger tot 1 september 2016 recht had op de vergoeding voor kazerneringsdienst die was opgenomen in artikel 28:8 van de AVT welke bepaling met de inwerkingtreding van deze regeling is komen te vervallen.

2 De overgangsregeling uit het eerste lid houdt in dat de daar bedoelde vrijwilliger in de periode 1 september 2016 tot en met 31 augustus 2018 bij toepassing van artikel 49:6, eerste lid in samenhang met artikel 49:5, tweede lid wachturen krijgt uitbetaald op basis van het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom) maal 75% (in plaats van 50%). De overgangsregeling vervalt per 1 september 2018.

50 Regeling tegemoetkoming sportabonnement vrijwilligers Brandweer Twente

Begripsomschrijvingen

Artikel 50:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

sportabonnement: een persoonlijk abonnement bij een sportschool;

sportschool: een inrichting die in de vorm van cardio- en krachtapparatuur activiteiten aanbiedt die nauw aansluiten bij de onderdelen van de keuringen als bedoeld in hoofdstuk 19a en die als zodanig staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel

Werkingsfeer

Artikel 50:2

Deze regeling is van toepassing op:

a de vrijwilliger die is aangesteld in de functie van (aspirant) manschap A of B of bevelvoerder op wie hoofdstuk 19a met betrekking tot keuringen brandweerpersoneel van toepassing is; en

b die hoofdzakelijk werkzaam is op een kazerne waar geen interne sportgelegenheid met cardio- en krachtapparatuur aanwezig is.

Tegemoetkoming sportabonnement

Artikel 50:3

1 De in artikel 50:2 bedoelde vrijwilliger heeft recht op een tegemoetkoming in zijn sportabonnement ter hoogte van € 12,50 netto per maand indien en zolang hij voldoet aan de volgende voorwaarden.

a De vrijwilliger toont met een inschrijvingsbewijs aan dat hij persoonlijk een sportabonnement heeft bij een sportschool die voor de vrijwilliger eenvoudig te bezoeken is vanuit zijn woning en/of vanuit de kazerne waar hij hoofdzakelijk zijn werkzaamheden als vrijwilliger uitvoert.

b Wanneer Veiligheidsregio Twente daar ter controle naar vraagt, dient de vrijwilliger op de gevraagde wijze te verklaren dat hij nog steeds persoonlijk een sportabonnement heeft.

2 Wanneer zijn sportabonnement is beëindigd, dient de vrijwilliger dat zo spoedig mogelijk aan Veiligheidsregio Twente door te geven. Bij wisseling van sportschool dient de vrijwilliger voor het behouden van de tegemoetkoming opnieuw met een inschrijvingsbewijs aan te tonen dat hij persoonlijk een sportabonnement heeft.

3 Wanneer de vrijwilliger tijdelijk geen contributie aan de sportschool verschuldigd is, bijvoorbeeld wegens ziekte of een blessure, dient de vrijwilliger dat zo spoedig mogelijk aan Veiligheidsregio Twente door te geven. In dat geval schort Veiligheidsregio Twente de tegemoetkoming op zolang de vrijwilliger geen contributie aan de sportschool verschuldigd is.

4 De tegemoetkoming in het sportabonnement wordt maandelijks uitbetaald.

5 De tegemoetkoming in het sportabonnement van de vrijwilliger wordt stopgezet:

a wanneer de vrijwilliger zijn sportabonnement heeft beëindigd en niet per gelijke datum een nieuw sportabonnement heeft gesloten zoals beschreven in het tweede lid;

b wanneer de vrijwilliger niet (langer) voldoet aan de voorwaarden en verplichtingen uit deze regeling;

c wanneer de vrijwilliger niet langer is aangesteld in de functie van (aspirant) manschap A of B of be-

velvoerder.

Stopzetting geschiedt per de eerste van de maand volgend op het moment dat Veiligheidsregio Twente door de vrijwilliger is geïnformeerd over een onder a, b of c bedoelde situatie dan wel daar op andere wijze van op de hoogte is gesteld. Veiligheidsregio Twente kan te veel uitbetaalde tegemoetkoming verrekenen met de vergoedingen die aan de vrijwilliger nog worden uitbetaald. Daarbij is artikel 117 van de Ambtenarenwet van toepassing.

Formulieren

Artikel 50:4

De vrijwilliger maakt bij het aanvragen van een tegemoetkoming en het doorgeven van informatie als bedoeld in artikel 50:3 gebruik van de door Veiligheidsregio Twente daarvoor beschikbaar gestelde formulieren.

Inwerkingtreding

Artikel 50:5

Dit hoofdstuk treedt in werking per 1 januari 2018.

51 Regeling elektronische berichtgeving

Deze regeling is gebaseerd op artikel 125, eerste lid, sub n van de Ambtenarenwet, waarbij wordt afge-
weken van artikel 2:14, eerste lid van de Algemene wet bestuursrecht.

Begripsomschrijvingen

Artikel 51:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, waaronder tevens wordt verstaan een brandweervrijwilliger als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

Awb: Algemene wet bestuursrecht;

personele berichten: berichten betreffende de rechtspositie van ambtenaren, die tevens besluiten of beschikkingen kunnen bevatten als bedoeld in artikel 1:3 van de Awb.

Elektronische verzending

Artikel 51:2

1 Personele berichten kunnen, wanneer de betrouwbaarheid en de vertrouwelijkheid voldoende gewaarborgd is, uitsluitend elektronisch aan de ambtenaar worden verzonden en uitsluitend elektronisch door de ambtenaar worden aangevraagd. Door of namens het dagelijks bestuur wordt besloten wanneer deze elektronische weg van communicatie van toepassing is voor personele berichten of voor een aanvraagprocedure van personele berichten.

2 Alle ambtenaren van Veiligheidsregio Twente hebben met het oog op de toepassing van het eerste lid:

a toegang tot een persoonlijk e-mailadres van Veiligheidsregio Twente of een persoonlijk privé-emailadres aan Veiligheidsregio Twente doorgegeven; en

b toegang tot een personeelsinformatiesysteem dat gebruikt wordt voor het verzenden en/of aanvragen van personele berichten.

3 Personele berichten worden niet elektronisch verzonden of aangevraagd als de ambtenaar Personeelszaken heeft laten weten gedurende ten minste vier weken geen toegang te hebben tot het e-mailadres en/of personeelsinformatiesysteem als bedoeld in het tweede lid. Zodra die toegang is hersteld, informeert de ambtenaar Personeelszaken daarover en wordt de elektronische weg van communicatie voor de ambtenaar hersteld.

4 Personele berichten worden niet elektronisch verzonden in de gevallen beschreven in artikel 51:3.

5 Wanneer het derde of vierde lid van toepassing is geschiedt communicatie over personele berichten op papier.

Uitzonderingen

Artikel 51:3

De volgende personele berichten kunnen niet elektronisch worden verzonden:

a beslissingen op bezwaarschriften;

b beslissingen betreffende loonbeslag;

d beslissingen betreffende disciplinaire maatregelen;

e beslissingen tot boventalligverklaring van een ambtenaar als bedoeld in artikel 43:17, tweede lid

f beslissingen tot het verlenen van ontslag als bedoeld in hoofdstuk 8, met uitzondering van een beslissing tot ontslag op verzoek als bedoeld in artikel 8:1;

g beslissingen tot schorsing van een ambtenaar;
h detacheringsovereenkomsten;
i beslissingen over schadevergoeding aan een ambtenaar;
j beslissingen met betrekking tot uitkeringen in de zin van hoofdstuk 10d;
k beslissingen in het kader van het FLO-overgangsrecht wanneer de ambtenaar niet langer actief werkzaam is bij Veiligheidsregio Twente;
l andere beslissingen die dermate ingrijpend zijn voor de ambtenaar dat deze zich naar hun aard niet lenen voor elektronische verzending.

Inwerkingtreding

Artikel 51:4

Dit hoofdstuk treedt in werking per 1 januari 2018.

52 Overgangs- en slotbepalingen AVT

Artikel 52:1

1 Deze regeling (AVT) treedt in werking op de dag na bekendmaking. De AVT, vastgesteld op 10 januari 2012, wordt ingetrokken.

2 Op ambtenaren die vóór 1 januari 2013 in dienst zijn getreden van Veiligheidsregio Twente, te weten vanaf 1 mei 2011, zijn vanaf hun datum van indiensttreding bij Veiligheidsregio Twente tot en met 31 december 2012 de Arbeidsvoorwaarden en regelingen Regio Twente (ART) van toepassing zoals die op dat moment luiden.

Artikel 52:2

1 Naast deze regeling (AVT) is het in verband met de regionalisering van Brandweer Twente per 1 januari 2013 vastgestelde overgangprotocol van toepassing op de in bijlage 1 van dat protocol genoemde ambtenaren. Afhankelijk van de inhoud van de bepalingen van het Overgangprotocol 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 Overgangprotocol Regionalisering Brandweer Twente in de plaats het Protocol Garanties Regionalisering Brandweer Twente. Daarin zijn de op dat moment nog relevante garanties uit het voornoemde overgangprotocol 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.

Enschede, 20 juni 2018

de secretaris,
de heer H.G.W. Meuleman

de voorzitter,
de heer S.W.J.G. Schelberg

Toelichting

1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 1.1

onderdeel a. Het eerste lid geeft onder a een begripsomschrijving van de term "ambtenaar", zoals deze voor de toepassing van de CAR/UWO geldt. Uit de gekozen terminologie blijkt dat er aansluiting is gezocht bij artikel 1, lid 1, van de Ambtenarenwet. Toegevoegd aan het begrip ambtenaar volgens de Ambtenarenwet zijn de woorden "door of vanwege de gemeente". Hoewel de burgemeester ambtenaar is in de zin van de Ambtenarenwet is de CAR/UWO niet op hem van toepassing. Een burgemeester wordt immers benoemd door de Kroon en dus niet door of vanwege de gemeente. De rechtspositie van de burgemeester is geregeld in het Rechtspositiebesluit burgemeesters 1994 (KB. van 15 juni 1994, Stb. 462). De wethouder is geen ambtenaar in de zin van de CAR/UWO of de Ambtenarenwet. Behalve in de Gemeentewet is zijn rechtspositie geregeld in de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers en in het Rechtspositiebesluit wethouders (KB. van 22 maart 1994, Stb. 243). Omdat er tussen de wethouder en de gemeente geen gezagsverhouding werkgever/werknemer bestaat, is er geen sprake van een dienstverband.

onderdeel d. Hoewel de pensioenwet per 1 januari 1996 is vervallen en vervangen door een privaat pensioenreglement, blijft niettemin de vermelding van de pensioenwet noodzakelijk. Dit met het oog op bijvoorbeeld de vaststelling van voor pensioengeldige tijd in het kader van de wachtgeldregeling (hoofdstuk 10 van de CAR).

onderdeel g en h. De feitelijke arbeidsduur per week kan afwijken van de formele arbeidsduur per week.

onderdeel j en k. Een volledig dienstverband heeft een arbeidsduur van ten hoogste 1836 uur per jaar. In deze berekening zijn meegenomen het aantal werkdagen verminderd met het aantal, niet jaarlijks op zaterdag of zondag vallende, feestdagen per jaar, gecorrigeerd met de kans dat zij periodiek op een zaterdag of zondag vallen. Het gaat hier gemiddeld om 5 6/7 dag per jaar. De in aanmerking genomen feestdagen zijn Nieuwjaarsdag (gemiddeld per jaar 5/7 dag), 2e paasdag (7/7), Koningsdag (5/7), Hemelvaartsdag (7/7), 2e pinksterdag (7/7) en de beide kerstdagen (10/7). De berekening is dan als volgt: $365,25 \text{ dagen} \times 5/7 - 5 \text{ 6/7} = 255 \text{ dagen}$. $255 \times 7,2 \text{ uren} (= 36 \text{ uren} : 5) = 1836 \text{ uren}$.

Indien lokaal nog andere feestdagen zijn aangewezen (zoals bijv. bevrijdingsdag, Goede Vrijdag, 1 mei, maar ook andere dagen zoals de biddag voor het gewas, carnavalsmaandag en/of -dinsdag, vrije dagen voor de plaatselijke kermis etc.) moeten deze, op overeenkomstige wijze, in mindering worden gebracht op de in dit lid genoemde maximale arbeidsduur. De vermindering bedraagt 5/7 vermenigvuldigd met 7,2 uur bij een feestdag die elk jaar op een andere dag van de week valt en 7,2 uur bij een feestdag die elk jaar op dezelfde dag van de week valt, niet zijnde een zaterdag of zondag.

Een volledig dienstverband kent een formele arbeidsduur van 36 uur per week. De feitelijke arbeidsduur kan daarvan afwijken.

onderdeel n. De arbeidsduur kan in de vorm van werktijden zowel geheel worden vastgelegd als ook gedeeltelijk. Indien de werktijden gedeeltelijk zijn vastgelegd, spreekt men bijvoorbeeld van bloktijden.

onderdeel o. De berekening hiervoor luidt als volgt: $36 \times 52 \text{ weken} : 12 \text{ maanden} = 156 \text{ uur per maand}$. Geen ambtenaar

Artikel 1:2

Lid 1 onderdeel a. De rechtspositie van het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs is onder andere geregeld in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel. Grondslag voor dit besluit ligt in de diverse onderwijswetten. Onderwijzend personeel bij het bij zonder onderwijs is op arbeidsovereenkomst werkzaam bij die instellingen en dus daarom al is de CAR-UWO niet op hen van toepassing. De gemeente treedt hier immers niet als werkgever op.

onderdeel b Het onderwijsondersteunend personeel is belanghebbende in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel als het rechtstreeks bij de school is aangesteld. Wanneer bijvoorbeeld een schoolschoonmaker bij de gemeente is aangesteld, is de CAR-UWO onverkort van toepassing.

onderdeel c. Ook de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand, die als zodanig optreedt, is geen ambtenaar in de zin van de CAR. Wanneer het gaat om een ambtenaar die in hoofdfunctie bij de gemeente werkzaam is, geldt de uitzondering dus uitsluitend indien de ambtenaar - in nevenfunctie - functioneert in de hoedanigheid van (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand.

onderdeel d. Alle onbezoldigde gemeenteambtenaren die conform artikel 231 van de Gemeentewet zijn belast met de heffing en invordering van gemeentelijke belastingen worden voor de toepassing van de CAR-UWO niet als ambtenaar beschouwd.

onderdeel f en g. Gemeenten kunnen voor de uitoefening van bepaalde taken toezichthouders aanstellen. Een toezichthouder is volgens artikel 5:11 van de Awb: 'Een persoon, bij of krachtens wettelijk voorschrift belast met het houden van toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift'. Er zijn toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid en toezichthouders met opsporingsbevoegdheid. Aan deze laatste groep wordt door het Ministerie van Justitie een BOA-akte verleend. Gemeenten krijgen door het toevoegen van onderdeel f aan artikel 1:2 CAR-UWO de mogelijkheid om toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid, maar die volgens wet- en regelgeving aangesteld dienen te zijn als ambtenaar om hun toezichthoudende werkzaamheden te mogen uitoefenen, onbezoldigd aan te stellen zonder dat de CAR-UWO op hen van toepassing wordt. Op basis van dit artikel

kunnen gemeenten dus toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid inhuren via particuliere bureaus en aanstellen als onbezoldigd ambtenaar.

Met het toevoegen van onderdeel g aan artikel 1:2 CAR-UWO krijgen gemeenten de mogelijkheid om toezichthouders met opsporingsbevoegdheid aan te stellen als onbezoldigd ambtenaar zonder dat de CAR-UWO op hen van toepassing wordt. Belangrijk hierbij is dat dit alleen toegepast kan worden op ambtenaren in functies die door het ministerie van Justitie zijn uitgezonderd van de hoofdregel dat BOA-aktes alleen worden toegekend als de ambtenaar in bezoldigde dienst is van de overheid. De gemeentelijke functies van parkeercontroleur en APV-controleur zijn de twee uitzonderingen. Dit is geregeld in een functielijst in de circulaire van het ministerie van Justitie, Directoraat-Generaal Rechtshandhaving, Bureau Juridische en Beleidsondersteunende Aangelegenheden, 2 december 2004, onderwerp: functielijst buitengewoon opsporingsambtenaar, kenmerk 5324449/504 en de aanvulling daarop van 7 februari 2006, kenmerk 5402271/506/CBK.

Onderdeel h. Veelal laten gemeenten de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uitvoeren door een gemeenschappelijke regeling. Gemeenten kunnen er echter ook voor kiezen om de Wet sociale werkvoorziening zelf uit te voeren en geïndiceerden voor de sociale werkvoorziening zelf in dienst te nemen. In het kader van de wet dienen geïndiceerden op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst te worden genomen. Deze mensen vallen onder de CAO sociale werkvoorziening. Op grond van onderdeel h, eerste zinsdeel, worden deze personen uitgezonderd van de toepassing van de CAR-UWO. Hiermee wordt voorkomen dat deze personen zowel aanspraken kunnen ontlenen aan de CAO sociale werkvoorziening als aan de CAR-UWO. Uitzondering op de regel zijn degenen die werkzaam zijn bij de gemeenten in het kader van begeleid werken. Zij vallen wel onder de CAR-UWO. Deze uitzondering is geregeld in het tweede (en laatste zinsdeel) van onderdeel h.

Onderdeel i. Per 1 januari 2011 is voor de gehele ambulancesector één arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing: de sector-cao Ambulancezorg. De directe aanleiding voor de totstandkoming van de cao vormt de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg. De sector-Cao Ambulancezorg heeft geen rechtstreekse doorwerking naar de publieke ambulancediensten. Dat wordt ook niet gerealiseerd door de voorgenomen algemeenverbindendverklaring van de sector-Cao. Tussen alle bij de Cao betrokken partijen is afgesproken dat de publieke diensten de sector-Cao Ambulancezorg als rechtspositionele regeling zullen vaststellen en daarin boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing zullen verklaren. Deze afspraak wordt neergelegd in een apart en bindend convenant dat alle betrokken ambulancediensten ondertekenen.

Lid 2. Voordat ambtenaren zoals genoemd in onderdeel f of g van het eerste lid kunnen worden uitgesloten van de toepasselijkheid van de CAR-UWO dient er overeenstemming over te zijn bereikt in het GO of met de OR. Of dit in het GO of met de OR besproken moet worden is afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het GO en de OR.

Lid 3. Niet als ambtenaar in de zin van de CAR-UWO wordt beschouwd de vrijwilliger bij de gemeentelijke (lees: regionale) brandweer. De rechtspositie voor deze categorie is geregeld in hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van de UWO. Het personeel van de beroepsbrandweer is wel ambtenaar in de zin van de CAR-UWO.

Briefnummer: U201001980 en U201002606 en U201100883

Artikel 1:2:1

Lid 5. De ambtenaren die vallen onder de leden 2, 3 en 4 van dit artikel zijn de enige medewerkers waarvoor nog een vakantietoelage geldt. Deze 8% is pensioengevend.

De 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, was tot 1 januari 2017 de levensloopregeling geregeld in artikel 6a:7 lid 1. Deze 1,5% is pensioengevend.

De 0,8% van het in de maand van opbouw geldende salaris, was tot 1 januari 2017 het bovenwettelijk verlof van 14,4 uren geregeld in artikel 6:2 lid 1. Deze 0,8% is niet pensioengevend.

Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald dan worden de in de percentages in die maand berekend op basis van het uitbetaalde salaris en de uitbetaalde salaristoelage(n).

Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald op grond van artikel 7:3 lid 2 tot en met 4 dan worden, in afwijking van voorgaande volzin, de percentages in die maand berekend op basis van het volledige salaris en toegekende salaristoelage(n).

Uitbetaling vindt plaats bij de maandelijkse salarisbetaling.

Briefnummer: U201700032

Stageplaats

Artikel 1:2a Stageplaats

Artikel 1:2b Werkervaringsplaats

Artikel 1:2a en 1:2b

De werkervaringsplaats is bedoeld voor personen die op eigen initiatief werkervaring willen opdoen. De stageplaats is bedoeld voor personen die in het kader van een opleiding/onderwijs praktijkervaring op willen doen. Er is in dat geval sprake van een driehoeksrelatie tussen stage verleners, stagiaire en opleidingsinstituut.

Bij een werkervaringsplaats (wep) staan het leerproces en het opdoen van ervaring centraal en niet het verdienen van geld. Dit neemt niet weg dat er wel een redelijke onkostenvergoeding wordt betaald.

Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld.

Een sterke gezagsverhouding kan bij een eventuele gerechtelijke procedure wijzen op het bestaan op een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot je leidinggevende te staan. In de praktijk komt het erop neer dat de wep-er een zekere keuze moet hebben in de werkzaamheden die hij/zij verricht, om zodoende invloed te hebben op het eigen leerproces. Ook bij het opnemen van vrije dagen e.d. moet de wep-er een zekere mate van vrijheid hebben.

In de artikelen 1:2a en 1:2b worden een aantal artikelen en hoofdstukken van de CAR-UWO van toepassing uitgesloten. Voor zover het de bedoeling is om ook (onderdelen) van lokale regelingen uit te sluiten van toepassing op stagiaires en wep-ers, moet dat in die lokale regeling worden geregeld. Zowel de stagiaire als de wep-er zijn geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1.

1 CRvB 17 juli 1990, RSV 1990/345. 2 CRvB 23 juni 1992, RSV 1992/351.

Briefnummer: U201401851, U201600266

Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafpraak

Gemeenten kunnen ambtenaren aanstellen vanwege de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Om de instroom van deze doelgroepen te bevorderen, maakt de CAR-UWO het mogelijk om het salaris af te stemmen op de verdien capaciteit of de loonwaarde. De doelgroepen van de Wet Banenafpraak zijn gedefinieerd in artikel 38b Wet financiering sociale verzekeringen.

In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA gepubliceerd op www.car-uwo.nl.

Lid 1

De omschrijving van deze doelgroep staat in de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 38b lid 1 sub a. In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA gepubliceerd op www.car-uwo.nl.

Briefnummer: U201700735

Toepassing

Artikel 1:3

lid 2 Dit artikel biedt de mogelijkheid de CAR/UWO of delen van deze regeling, om bijzondere redenen, uit te zonderen voor ambtenaren of groepen ambtenaren.

Voor het uitzonderen van de CAR/UWO, of van gedeelten daarvan, is een besluit van het dagelijks bestuur nodig. Omdat het hier een aangelegenheid betreft die de rechtspositie van ambtenaren aangaat, dient het voornemen een categorie ambtenaren van de werking van CAR/UWO uit te sluiten, eerst in het lokale georganiseerd overleg aan de orde te zijn geweest. Vervolgens kan een besluit van het dagelijks bestuur niet genomen worden dan nadat partijen in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) van dit voornemen in kennis zijn gesteld. Immers, het is niet de bedoeling dat op grote schaal groepen werknemers van de werking van de CAR/UWO worden uitgesloten. Op deze wijze kan namelijk afbreuk worden gedaan aan de bindende werking van de CAR/UWO.

Indien LOGA-partijen van mening zijn dat het niet wenselijk is (een groep) ambtenaren van de werking van de CAR/UWO - of gedeelten daarvan - uit te zonderen, wordt besloten tot een verdere procedure. Het is de bedoeling dat en afvaardiging van het LOGA in contact treedt niet het lokale bestuur om te motieven voor het voorgenomen besluit door te spreken. Vervolgens kunnen LOGA-partijen oordelen dat tegen de uitzondering geen bezwaren bestaan. Ingeval het LOGA zijn bezwaren handhaaft, kan het LOGA een procedure in gang zetten, die ertoe leidt dat het betreffend besluit onverbindend wordt verklaard.

Artikel 1:3a

Dit artikel heeft de volgende functies:

a. het maakt zichtbaar dat de raad bevoegd gezag is ten aanzien van de griffier en diens ambtenaren;

b. het maakt duidelijk dat de CAR-UWO van toepassing is op de griffier en diens ambtenaren;

c. het biedt een kapstok voor besluiten van de raad ten aanzien van de rechtspositie van de griffier.

Ten aanzien van de toepassing van de CAR-UWO op de griffier en de griffiemedewerkers wordt het volgende opgemerkt. De griffier valt onder de begripsomschrijving in artikel 1:1, eerste lid onder a van de CAR. In de memorie van antwoord op de Wet dualisering gemeentebestuur is gesteld dat de rechtspositie van het griffiepersoneel gelijk zal zijn aan die van het overige gemeentepersoneel, omdat ook deze ambtenaren vallen onder de algemene afspraken die de VNG met de bonden voor de sector gemeenten heeft gemaakt. Dit geldt zowel voor de CAR als voor de UWO. Het LOGA heeft in de ledenbrief van 30 mei 2002 geadviseerd om de lokale gemeentelijke rechtspositie en de toekomstige wijzigingen daarin van toepassing te laten verklaren op de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren. Dit dient door de raad te gebeuren omdat de raad bevoegd gezag is ten aanzien van de griffie.

Delegatie uitvoering rechtspositionele bevoegdheden ten aanzien van de griffie.

NB: niet van toepassing bij Veiligheidsregio Twente.

Omdat de raad bevoegd gezag is, is ook de uitvoering van rechtspositionele bevoegdheden ten aanzien van de griffie een zaak van de raad. In de CAR-UWO wordt in nagenoeg alle bepalingen uitgegaan van of gesproken over het college als bevoegd gezag. Voor de uitvoering van deze bepalingen op de griffie dient dus voor 'het college' te worden gelezen: de raad.

De raad zal moeten bepalen hoe het werkgeverschap in de dagelijkse praktijk wordt uitgeoefend. Het zal niet wenselijk geacht worden om de raad zelf met de gehele uitvoering van de rechtspositie te belasten. Het uitvoeren van de CAR-UWO en de lokale rechtspositieregeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren, kan door de raad gedelegeerd worden aan het college. Zoals gebruikelijk binnen de ambtelijke organisatie, zal het college op zijn beurt een groot aantal bevoegdheden hebben gemandateerd aan zijn ambtenaren, volgens het in de gemeente geldende delegatie- en mandaatbesluit. De bevoegdheid tot het vaststellen van een instructie, aanstelling, schorsing en ontslag leent zich in het kader van het dualisme minder goed voor delegatie.

Daarnaast is er een categorie personele bevoegdheden die in het algemeen aan diensthoofden is gemandateerd. Voor wat betreft het griffiepersoneel is het wenselijk dat deze door of namens de raad uitgevoerd worden, omdat deze in verband staan met de aansturing van de griffie. Gedacht kan worden aan beloningsbeslissingen, opdracht tot overwerk, verlofverlening, het verplichten tot aanvaarding van een andere functie, het beoordelen, het verplichten tot het volgen van een opleiding, het opleggen van een disciplinaire maatregel en het vaststellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan. In het delegatiebesluit dient bepaald te worden welke bevoegdheden door of namens de raad uitgevoerd worden, en dus niet gedelegeerd worden aan het college. Tevens dient bepaald te worden wie namens de raad de van delegatie uitgezonderde personele bevoegdheden uitoefent. Ten aanzien van de griffiemedewerkers zal de griffier gemandateerd worden. Ten aanzien van de griffier zelf kan dat het seniorenconvent, het raadspresidium, een raadscommissie of de burgemeester zijn.

Voorschriften en instructies

Artikel 1:4:1

Bij de in dit artikel bedoelde voorschriften en instructies kan gedacht worden aan uitvoeringsregelingen van de UWO of daarmee vergelijkbare lokale regelingen. Voorbeelden daarvan zijn een uitvoeringsregeling onbetaald verlof, de bijzondereverlofregeling of de verplaatsingskostenregeling.

Uitreiking van CAR en UWO

Artikel 1:4:2

De verstrekking kan ook plaatsvinden door een elektronische tekstdrager, bijvoorbeeld een diskette, of door terbeschikkingstelling via een intern netwerk. Bij het tweede lid, onder d, kan onder meer gedacht worden aan de ondernemingsraad. Op grond van artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden heeft deze immers tot taak toe te zien op de naleving van de rechtspositieregeling.

Artikel 1:4:3

Hetgeen in artikel 1:4:3 is bepaald ten aanzien van de UWO, geldt ook voor de lokale (uitvoerings)regels.

Voordragen van belangen

Artikel 1:4:4

Voor de volledigheid: voor iedere gemeenteambtenaar, ook de gemeentesecretaris, is het bevoegd bestuursorgaan het college. Dit geldt niet voor de griffier en de griffiemedewerkers. Zij dienen hun belangen bij de gemeenteraad voor te dragen.

NB: voor ambtenaren van Veiligheidsregio Twente is het bevoegd gezag het dagelijks bestuur.

Omvang van het dienstverband

Artikel 1:5

Bij het berekenen van de nieuwe omvang van een dienstverband of voor het berekenen van verlof kunnen uren uitgerekend worden tot meerdere decimalen achter de komma. Op grond van het bepaalde in artikel 1:5 moeten uren aan het einde van de berekening worden afgerond tot op twee decimalen achter de komma. Hiermee wordt voorkomen dat afrondingsverschillen ontstaan die ongewenste salarisverschillen met zich kunnen brengen. Op jaarbasis kan het hierbij gaan om tientallen euro's. Onder de gangbare afbreekregel wordt verstaan dat tot en met vier wordt afgerond naar beneden en vanaf vijf wordt afgerond naar boven.

Vrijstelling

Artikel 1:6

Lid 1. Dit artikel biedt de mogelijkheid om voor hogere functies van artikel 2:4 af te wijken. Dit betekent onder andere dat de termijn van 24 maanden niet van toepassing is. Ook geldt voor de hier bedoelde hogere functies niet het principe dat de vierde aanstelling een vaste aanstelling is. Daarbij kan ook worden bepaald dat voor de nader aan te wijzen hogere functies wordt afgeweken van de salaristabel. Tevens kunnen in de nadere regeling bepalingen worden opgenomen die inhouden dat degene die een functie bekleedt waarbij afwijkende afspraken worden gemaakt, niet behoort tot de kring van rechthebbenden op de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d. Voordat een dergelijke regeling kan worden opgesteld, dient overeenstemming te zijn bereikt in het georganiseerd overleg over de criteria aan de hand waarvan de functies worden aangewezen en over de functies zelf. Lid 2. Behalve voor hogere functies kan ook voor projectmedewerkers en andere tijdelijke functionarissen de algemene vrijstelling worden toegepast, uiteraard onder de procedurele voorwaarden die in het eerste lid zijn aangewezen. Deze mogelijkheid maakt het aantrekken van interim-personeel in gemeentelijke dienst gemakkelijker. Behalve van de salaristabel kan ook van de limitatieve opsomming van

ontslaggronden in hoofdstuk 8 en van de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d worden afgeweken. Uiteraard dient elke afwijking van de CAR in ieder individueel geval bij de aanstelling te worden vastgelegd, evenals de criteria op grond waarvan de te verrichten prestatie wordt beoordeeld en de voorwaarden waaronder deze dient te worden verricht.

U200800330, U201600266

2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Aanstelling: het bevoegd gezag

Artikel 2:1

De gemeentesecretaris en de overige gemeentebambtenaren die werkzaam zijn voor het college, worden benoemd door het college. De griffier en de griffiemedewerkers worden benoemd door de gemeenteraad.

NB: ambtenaren van Veiligheidsregio Twente worden benoemd door het dagelijks bestuur.

Aanstelling in algemene dienst

Artikel 2:1A

Lid 1. Er bestaat een verplichting om de functie waarin de ambtenaar wordt geplaatst in het bericht van

aanstelling op te nemen (Wet van 2 december 1993, Stb. 1993, 635). Dit is geregeld in artikel 2:4:1 UW.

Lid 3. In de CAO gemeenten 2011-2012 hebben LOGA-partijen de afspraak opgenomen dat alle ambtenaren uiterlijk op 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst hebben. De functie van de medewerker verandert niet als gevolg van deze omzetting.

U201201481

Artikel 2:1B

Lid 1. In elk concreet geval zal nauwkeurig moeten worden overwogen of een nieuwe functie passend is.

Het 'horen' van de ambtenaar moet niet als formaliteit worden beschouwd. Uit de besluitvorming moet duidelijk blijken dat met de argumenten van de ambtenaar rekening is gehouden.

Het belang van de dienst moet de reden zijn voor de aanwijzing van een andere betrekking. Het dienstbelang is hier geen subjectief gegeven. Het gaat er dus niet om of naar het oordeel van het bevoegd gezag een dienstbelang aanwezig is, maar of er gemeten met objectieve maatstaven van een dienstbelang sprake is.

Lid 2. Het tijdelijk verrichten van niet tot de betrekking behorende werkzaamheden is een minder ingrijpende

zaak dan het aanvaarden van een andere betrekking. De voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de opdracht daartoe te kunnen geven zijn dan ook minder stringent. Het dienstbelang moet – in tegenstelling tot het bepaalde in het eerste lid – al aanwezig worden geacht als dat naar het oordeel van het bestuursorgaan het geval is. De rechter zal slechts kunnen toetsen of het bestuursorgaan in redelijkheid tot dat oordeel is gekomen.

Lid 3. De ambtenaar moet met de werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid direct beginnen, ook als hij

daartegen bezwaren heeft in verband met zijn persoonlijkheid of omstandigheden. Het bezwaar schort de werking van het besluit niet op.

U201201481

Aanstelling: onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Artikel 2:2

Slechts diegenen kunnen als ambtenaar worden aangesteld van wie mag worden aangenomen dat zij voldoen aan de voor de functie te stellen bekwaamheids- en geschiktheidseisen. Deze bepaling vormt als het ware de keerzijde van artikel 8:6 en artikel 8:7, onderdeel a. Hoe duidelijker de bekwaamheids- en geschiktheidseisen zijn geformuleerd, des te beter zal men de artikelen 8:6 en 8:7, onderdeel a, kunnen toepassen.

Wanneer personeel van Veiligheidsregio Twente of rechtspositievolgers van Veiligheidsregio Twente werkzaamheden verrichten die een risico geven op besmetting met hepatitis B, dan moet aan de werknemers, die dit risico lopen een inenting tegen hepatitis B aangeboden worden. Het gaat om bij operaties betrokken personeel. In het geval dat vaccinatie om principiële redenen wordt geweigerd of vaccinatie niet leidt tot de gewenste bescherming, moet de medewerker wel toestaan dat hij enkele malen per jaar gecontroleerd wordt. Medewerkers mogen niet gedwongen worden zich te laten inenten. Meer informatie is op te vragen bij de Commissie Preventie latrogene Hepatitis B.

Aanstelling: geneeskundig onderzoek

Artikel 2:3

Dit artikel bepaalt dat de aanstellingskeuring geen regel is, maar uitzondering. Slechts in een beperkt aantal gevallen is het mogelijk een aanstellingskeuring op te leggen. Deze gevallen doen zich voor als er aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Deze bepaling vloeit voort uit de Wet op de medische keuringen, die sinds 1 januari 1998 van kracht is en ook voor de overheid van toepassing is.

De functies waarvoor een aanstellingskeuring wenselijk is, dienen in overleg met de Arbo-dienst geïnventariseerd te worden. In de regel zullen deze functies in een lijst worden opgenomen. Wanneer een regeling wordt opgesteld, waarin criteria zijn opgenomen aan de hand waarvan bepaald wordt of voor een functie en aanstellingskeuring wenselijk is, heeft de ondernemingsraad (OR) op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht omtrent deze regeling. De lijst van functies die uit deze lijst voortvloeit hoeft in dat geval niet aan de OR te worden voorgelegd. Wanneer er voor gekozen wordt om niet eerst een regeling te ontwerpen, maar direct een lijst op te stellen, heeft de OR instemmingsrecht wat betreft deze lijst. Het verdient aanbeveling de lijst met functies waarvoor een aanstellingskeuring geldt openbaar te maken en in sollicitatieprocedures met betrekking tot dergelijke functies al in het beginstadium aan te geven dat de keuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure.

Het ligt voor de hand dat de aanstellingskeuring wordt uitgevoerd door de geneeskundigen van de Arbo-dienst waarbij Veiligheidsregio Twente is aangesloten.

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

In het eerste lid van dit artikel wordt de basis gelegd voor een vaste of tijdelijke aanstelling. De tijdelijke aanstelling kan voor bepaalde of onbepaalde tijd plaatsvinden.

In tegenstelling tot de situatie van voor 1 juli 2001 is er geen limitatieve opsomming van aanstellingsgronden meer. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet een aanstellingsgrond genoemd worden (zie artikel 2:4:1). Het niet langer aanwezig zijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).

In dit artikel worden voorts de maximale termijnen voor tijdelijke aanstellingen bepaald, alsmede het maximum aantal tijdelijke aanstellingen dat mag worden gegeven alvorens een tijdelijke aanstelling van rechtswege wordt omgezet in een vaste aanstelling. Hierbij is aangesloten bij de wijzigingen in het BW als gevolg van het van kracht worden van de betreffende bepalingen in de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 (stb.2014, 216)

Met de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 2:4 per 1 juli 2015, waarin de materiele normen van de Wet Werk en Zekerheid zijn verwerkt, is het oude lid 4 komen te vervallen waarin de 'aanstelling bij wijze van proef' was geregeld. De reden daarvan is dat met de wijziging van artikel 2:4 de maximale aanstellingsduur voor (opeenvolgende) aanstellingen voor bepaalde tijd is vastgesteld op 24 maanden. Dit maximum gold tot 1 juli 2015 voor de 'aanstelling bij wijze van proef', maar heeft sindsdien zijn betekenis verloren. Onder het huidige artikel 2:4 kunnen nieuwe medewerkers nog steeds 'op proef' worden aangesteld.

Een aanstelling voor bepaalde tijd kan de 24 maanden overschrijden voor een eenmalig project waarvoor unieke werkzaamheden moeten worden verricht en waarvoor van Veiligheidsregio Twente redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat deze de kennis in huis heeft.

Zoals ook in het Burgerlijk Wetboek is geregeld, zijn de ketenbepalingen in artikel 2:4 niet van toepassing op aanstellingen in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Het met ingang van 1 juli 2015 geldende vierde lid regelt de arbeidsrechtelijke gevolgen van opeenvolgende dienstverbanden die een medewerker heeft met verschillende werkgevers (zoals uitzendbureaus, payroll bedrijven of detacheringsbureaus), waarbij deze medewerker binnen dezelfde organisatie feitelijk of in hoofdzaak dezelfde werkzaamheden blijft verrichten, voor rekening komen van de (opvolgende) werkgever bij overschrijding van de grenzen genoemd in het tweede of derde lid. E.e.a. heeft – behoudens voorafgaande detachering in dezelfde functie - geen betrekking op de situatie waarin een ambtenaar bij gemeente A uit dienst gaat om vervolgens bij gemeente B in dienst te treden.

Briefnummer: U201401851, U201500231, U201600559

Bericht van aanstelling

Artikel 2:4:1

Dit artikel bevat welke gegevens een aanstellingsbesluit moet bevatten. De Wet van 2 december 1993 tot uitvoering van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding (Stb. 1993, 635) stelt regels terzake. In deze wet wordt bepaald dat de overheidswerkgever verplicht is de werknemer een schriftelijke opgave te doen van:

- de identiteit van de werkgever;
- de naam en woonplaats van de werknemer;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- de duur van de aanstelling of de arbeidsovereenkomst, indien deze voor bepaalde duur wordt aangegeven;
- de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
- de duur van de door de werkgever en de werknemer in acht te nemen ontslag- respectievelijk opzegtermijnen;
- het salaris en de termijn van uitbetaling;

- de gemiddelde wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur;
- het toepasselijk algemeen verbindend voorschrift, houdende regelen inzake de algemene arbeidsvoorwaarden en het salaris.

De LOGA-brief van 17 februari 1994 (kenmerk ARZ/401235) informeert hierover. Het derde lid verwijst naar een artikel uit genoemde wet, waarin is bepaald dat wijziging van salaris of gemiddelde arbeidsduur kosteloos aan de werknemer wordt medegedeeld.

De elementen die een aanstellingsbesluit moet bevatten staan in het algemeen een aanstelling in algemene dienst niet in de weg. Gedetailleerde functiebeschrijvingen vormen hiertoe overigens wel een belemmering.

In het bericht van de aanstelling moet worden opgenomen wat de grond van aanstelling is indien de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is aangegaan. Het vervallen van deze grond (dit is de reden van aanstelling) is namelijk de reden om tot beëindiging van die aanstelling over te gaan (zie ook artikel 8:12). De reden dat de overige gronden in artikel 2:4:1, eerste lid, onder c, in het aanstellingsbesluit genoemd moeten worden is dat voor deze categorie medewerkers bepaalde artikelen en hoofdstukken van de CAR niet van toepassing zijn. Het aanstellen op deze gronden heeft dus gevolgen voor de rechtspositie van deze medewerkers. Zie ook artikel 1:2:1.

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:5

De CAR heeft als uitgangspunt dat de aanstelling als ambtenaar (in vaste of tijdelijke dienst) regel is en het aangaan van een arbeidsovereenkomst uitzondering. Daarom is het slechts mogelijk om een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aan te gaan in het geval van oproepkrachten.

Op grond van Europese regelgeving (richtlijn 1999/70/EG) mag een werkgever geen onderscheid maken in arbeidsvoorwaarden tussen de medewerker in tijdelijke dienst en de medewerker in vaste dienst, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is (legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit). Voor de beoordeling bij de vraag of er sprake is van gelijke behandeling is een vergelijkbare medewerker in vaste dienst het ijkpunt. Met een vergelijkbare medewerker in vaste dienst wordt de medewerker bedoeld die in dezelfde organisatie, hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties en bekwaamheden.

Voor medewerkers bij de overheid met een aanstelling is dit geregeld in artikel 125h van de Ambtenarenwet. De Ambtenarenwet is echter niet van toepassing op arbeidscontractanten. Daarom is in de CAR artikel 125h van de Ambtenarenwet van overeenkomstige toepassing verklaard op medewerkers met wie Veiligheidsregio Twente een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Artikel 2:5:1

De belangrijkste consequentie van de bepaling dat artikel 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing zijn, is dat hierdoor de termijnen uit artikel 2:4 ook voor arbeidsovereenkomsten gelden. Dit betekent onder meer dat het bij de termijnen van artikel 2:4 niet uitmaakt of sprake is geweest van een opeenvolging van slechts arbeidsovereenkomsten of aanstellingen dan wel van een combinatie daarvan.

Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

Artikel 2:5:2

In dit artikel wordt de minimumomvang van de oproep gegarandeerd, alsmede de minimum salarisgarantie per maand. Het aantal te werken uren wordt per kwartaal bepaald, zodat eventueel te veel gewerkte uren in één maand ertoe kunnen leiden dat in de volgende maand (binnen datzelfde kwartaal) minder dan 15 uur hoeft te worden gewerkt. Zowel over de maand dat meer dan 15 uur is gewerkt als over de dan minder dan 15 uur is gewerkt hoeft slechts 15 uur te worden uitbetaald. Slechts wanneer over een kwartaal meer dan 15 uur per maand gemiddeld is gewerkt, moet een nabetaling plaatsvinden. Zie ook de LOGA-brief van 6 mei 1994, kenmerk ARZ/403483.

Inhoud oproepovereenkomst

Artikel 2:5:3

Dit artikel bevat enkele afspraken die de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de oproepkracht moet bevatten. In de overeenkomst kan naar dit artikel worden verwezen. Het gaat hier - naast de tweezijdigheid - om de andere essenties die de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer maken tot een arbeidsovereenkomst. Beide partijen nemen verplichtingen op zich en verkrijgen rechten ten opzichte van elkaar. In onderdeel f is aangegeven dat in geval de oproepkracht herhaalde malen weigert aan een oproep door de werkgever gehoor te geven, terwijl er geen sprake is van ziekte, dit kan leiden tot ontslag op grond van artikel 8:13 (disciplinair ontslag). Daarbij is het wel noodzakelijk dat het aantal malen dat de oproepkracht gedurende een bepaald tijdvak een oproep kan weigeren in de overeenkomst is vastgelegd. Wederzijds is dus geen sprake van vrijblijvendheid.

Betaling bij ziekte van de oproepkracht

Artikel 2:5:4

Met de oproepcontractant wordt een contract aangegaan voor minimaal 15 uur per maand. Voor die uren bestaat er dan ook een loonbetalingsverplichting, ook als de oproepcontractant ziek is. Aangezien hoofdstuk 7 per definitie van toepassing is (de CAR/UWO is namelijk van toepassing), hoeft deze loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte niet meer expliciet te worden opgenomen. De berekeningsbasis van de ziekte-uitkering wordt gevormd door het inkomen dat de oproepkracht gedurende het laatste kwartaal genoot.

De oproepcontractant heeft een IKB conform de regeling in paragraaf 5 van hoofdstuk 3.

Briefnummer: U201700032

Overgangsrecht

Artikel 2:6

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

U2001002849, U201401851

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 2:7

De Wet flexibel werken (Stb. 2015, 245 en latere wijzigingen in Stb. 2015, 376 en Stb. 2015, 274) is de opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur. De wet is direct van toepassing op medewerkers (ambtenaren en arbeidscontractanten) van de gemeente. Als de ambtenaar een verzoek indient zal dit verzoek moeten worden afgehandeld met inachtneming van de (procedurele) bepalingen uit de Wet flexibel werken.

Lid 1 en 2

Als een medewerker verzoekt om aanpassing van de arbeidsduur of werktijden moet de werkgever dit verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De Wet flexibel werken geeft voorbeelden van situaties die – afhankelijk van het soort verzoek – vallen onder de noemer zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 3

Als een ambtenaar een verzoek doet tot aanpassing van de werkplaats (thuiswerken/plaats onafhankelijk werken), moet dit verzoek worden overwogen door het dagelijks bestuur. Voor het afwijzen van het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats is niet vereist dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 4

In de Wet flexibel werken is opgenomen dat de wet niet van toepassing is ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft daarom op grond van de Wet flexibel werken geen recht op vermindering of uitbreiding van zijn uren, maar hij kan op grond van deze wet wel een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden.

U201600259

Artikel 2:7a

Algemeen Het dagelijks bestuur kan tijdelijk, voor een vooraf vast te stellen periode de formele arbeidsduur per week van een ambtenaar van 36 naar maximaal 40 uur uitbreiden. Instemming van de ambtenaar is hierbij vereist. De periode waarin de arbeidsduur wordt uitgebreid kan na afloop eventueel worden verlengd.

Uitgangspunt is dat de formele arbeidsduur ook voor de betreffende functies structureel op maximaal 1836 uur per jaar en gemiddeld 36 uur per week blijft liggen. Hierop wordt voor de betreffende medewerker in het jaar waarin de uitbreiding zich voordoet, een uitzondering gemaakt. Het gaat om een tijdelijke uitbreiding van gemiddeld maximaal 4 uur, die na afloop van de vastgestelde periode weer van rechtswege ophoudt (zie artikel 8:12, tweede lid). De regeling betekent niet dat de aanstelling zelf verandert. Als de omvang van de aanstelling na de bepaalde periode teruggaat naar 36 uur behoudt de betrokkene derhalve een volledig dienstverband en wordt hij geen deeltijder.

Deze systematiek brengt met zich dat salaris, toelagen, premies inkomensafhankelijke bijdragen en vergoedingen op grond van de Zvw, afdracht loonbelasting, pensioenopbouw, minimum vakantietoeleage, bodembedrag van de eindejaarsuitkering en vakantieaanspraken evenredig worden aangepast gedurende de uitbreiding van de arbeidsduur.

Lid 2 Onderdeel 8: Naast de afspraak van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur kunnen niet gelijktijdig via het cafetariamodel vakantie-uren worden gekocht.

3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen

Preambule

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015 hebben partijen in het LOGA afspraken gemaakt over een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk, dat in werking is getreden op 1 januari 2016. De belangrijkste veranderingen waartoe het LOGA heeft besloten zijn: Het integreren van de lokale bezoldigingsverordening in hoofdstuk 3 van de CAR; Het niet langer hanteren van het begrip bezoldiging; en het laten vervallen van gedetailleerde aanwijzingen voor de uitvoering. In het nieuwe begrip 'salaristoelagen' worden de toelagen opgesomd, die samen met het salaris tot 1 januari 2016 de oude 'bezoldiging' vormden. Met de introductie van 'salaristoelagen', kon afscheid worden genomen van het begrip 'be-

zoldiging', zonder dat de daaraan verbonden rechten en verplichtingen teniet zijn gegaan. De begrippen die in dit hoofdstuk worden gebruikt, zijn in artikel 1:1 nader omschreven.

Dit hoofdstuk heeft een standaardkarakter, hetgeen betekent dat afwijkingen ten nadele of ten gunste van de ambtenaar niet zijn toegestaan. Hoofdstuk 3 bevat een limitatieve opsomming van belonings-elementen. Alleen ten aanzien van die onderdelen waarbij in de tekst van dit hoofdstuk is bepaald dat het dagelijks bestuur iets 'kan', heeft het dagelijks bestuur regelruimte. Daarbij gaat het zowel om de zogenaamde 'kan-bepalingen', als de lokale invulling van een op centraal niveau afgesproken 'bandbreedte'. Bij de kan-bepalingen (artikelen 3:14, 3:15, 3:20 en 3:22) heeft het dagelijks bestuur de vrijheid om de betreffende arbeidsvoorwaarde al dan niet toe te passen (de ambtenaar kan er dus niet zondermeer rechten aan ontleen) en als dat het geval is, op welke wijze dat gebeurt. Daarnaast bevat dit hoofdstuk 'bandbreedte-bepalingen', waar de ambtenaar wél rechten aan kan ontleen. Ten aanzien van de bandbreedte-bepalingen hebben LOGA-partijen een bandbreedte afgesproken, die op lokaal niveau nader kan worden ingevuld. Zo is bijvoorbeeld in artikel 3:8 met betrekking tot de functioneringstoelage geregeld dat deze maximaal 10% van het salaris bedraagt en voor een periode van maximaal een jaar wordt toegekend. Deze twee indicatoren voor de omvang van de functioneringstoelage, bepalen de 'bandbreedte' die in het lokale beloningsbeleid nader kunnen worden ingevuld.

De keuze voor het toepassen van 'kan bepalingen' en de nadere invulling van de 'bandbreedte bepalingen', vormen samen met de bestaande beleidsregels met betrekking tot de uitvoering van de bepalingen in dit hoofdstuk, het beloningsbeleid van de gemeente(lijke organisatie). Afspraken over het beloningsbeleid worden op werkgeversniveau gemaakt. Deze afspraken behoeven de instemming van het lokale Georganiseerd Overleg (GO).

Uitgangspunt van het beloningsbeleid is dat Veiligheidsregio Twente een functiewaarderingssysteem heeft, aan de hand waarvan de functies worden beschreven. Veiligheidsregio Twente is vrij in de keuze van een functiewaarderingssysteem. In die organisaties waarin naast of in plaats van 'functies' wordt gesproken over 'rollen', worden die rollen overeenkomstig een functiewaarderingssysteem beschreven. Met ingang van 1 januari 2016 is de oude salarisregeling die gold tot 1 april 1996 komen te vervallen. Ambtenaren op wie deze regeling nog van toepassing was, zijn uiterlijk per 1 januari 2016 ingepast in de nieuwe structuur.

Briefnummer: U201500965

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 3:2 Recht op Salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

Lid 1. In situaties waarin onduidelijk is of de ambtenaar wel verantwoordelijk kan worden gehouden voor zijn nalatigheid, bijvoorbeeld vanwege zijn fysieke of psychische gesteldheid, zal nader onderzoek plaats moeten vinden. De artikelen 7:13:1 en 7:13:2 vormen een nadere uitwerking van lid 1 in gevallen van arbeidsongeschiktheid.

Lid 2. De uitbetaling per maand geldt ongeacht de lengte van de maand.

Briefnummer: U201300476, U201500965

§ 2 Salaris

Artikel 3:3 Vaststelling salaris

Lid 1. Het salaris van de ambtenaar wordt vastgesteld aan de hand van de waardering van de functie op een van de periodieken van de functieschaal. De wijze waarop het salaris wordt vastgesteld kan in het beloningsbeleid nader worden uitgewerkt. Het is mogelijk om functies op verschillend niveau in te vullen; bijvoorbeeld op junior-, medior- of senior-niveau. In dat geval gaat het om drie te onderscheiden functies met ieder een eigen functieschaal. Uitgangspunt is dat de functieschaal van begin tot eind wordt doorlopen. Uit dit artikel vloeit echter niet voort dat de ambtenaar bij aanvang in de functie noodzakelijkerwijs op het minimum van de salarisschaal dient te worden ingeschaald. Het dagelijks bestuur kan hiervan afwijken, bijvoorbeeld als de aan te stellen ambtenaar in zijn vorige functie een hoger salaris genoot of als de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft.

Lid 2. Deze lagere schaal, die lokaal ook wel wordt aangeduid als 'aanloopschaal', is bedoeld voor de ambtenaren die nog niet voldoende zijn gekwalificeerd voor de functie waarin zij zijn geplaatst. De periode die de ambtenaar in deze aanloopschaal doorbrengt, wordt gebruikt om alsnog te voldoen aan de voor de functie geldende eisen op het gebied van opleiding, ervaring en bekwaamheid, zodat de functie volledig en zelfstandig kan worden vervuld. Zodra dit het geval is dient de ambtenaar te worden ingedeeld in de voor de functie geldende functieschaal.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:4 Salarisverhoging

Lid 2. Het dagelijks bestuur heeft de mogelijkheid om – in afwijking van lid 1 – het toekennen van een periodiek afhankelijk te stellen van een periodieke beoordeling van het functioneren van de ambtenaar. De invoering en het gebruik van een systeem van periodieke functionerings- en beoordelingsgesprekken vereist de instemming van de OR.

Lid 3. Het dagelijks bestuur heeft de mogelijkheid om een extra periodiek toe te kennen. De toekenning van deze periodiek heeft, net als de reguliere periodiek, een blijvend karakter in tegenstelling tot de flexibele beloningen op grond van artikel 3:8 en 3:20.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

Lid 1. Uit deze bepaling vloeit voort dat een herwaardering van de functie, die leidt tot een lagere functieschaal, geen gevolgen heeft voor het salaris van degene die op het moment van herwaardering de functie vervult.

Lid 2. Instemming met herplaatsing in lager gewaardeerde functie met een bijbehorend lager salaris, bij de eigen werkgever of een andere werkgever in de gemeentelijke sector, heeft voor ambtenaren die binnen 10 jaar de aow-gerechtigde leeftijd bereiken, bij een gelijkblijvende aanstellingsomvang, geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Een en ander is geregeld in artikel 3:5 van het Pensioenreglement.

Lid 4. Dit lid ziet op de situatie waarin een ambtenaar als gevolg van reorganisatie boventallig is geworden. Afwijking van het in lid 1 geformuleerde uitgangspunt is mogelijk in de gevallen waarin het sociaalplan of –statuut voorziet in de mogelijkheid om een ambtenaar te herplaatsen in een functie met een lager maximumsalaris en een evenredige aanpassing van zijn salaris.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal

Onder promotie wordt zowel de bevordering naar een hoger gewaardeerde functie, als de overstap van de aanloopschaal (zoals geregeld in artikel 3:3 lid 2) naar de functieschaal verstaan. Een nadere uitwerking van deze bepaling kan op werkgeversniveau worden geregeld, waarbij het geldende beloningsbeleid als uitgangspunt dient.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:7 Uitloopschaal

Uitloopschalen zijn uitsluitend toegestaan op basis van een 'oude' lokale regeling (in werking voor 1 januari 2016) en conform deze regeling. Indien de doorgroei in een uitloopschaal lokaal blijvend is geregeld, staat deze ook open voor ambtenaren die op of na 1 januari 2016 in dienst zijn gekomen.

Briefnummer: U201500965

§ 3 Salaristoelagen

Artikel 3:8 Functioneringstoelage

Dit artikel regelt de toelage als beloning voor meerdere jaren uitstekend functioneren en/of het leveren van bijzondere prestaties. Noodzakelijke voorwaarde voor de toelage is dat de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt. Zolang dat nog niet het geval is, kan het functioneren worden beloond met extra periodieken, zoals geregeld in artikel 3:4 lid 3, en/of een toelage op grond van artikel 3:20.

Deze toelage heeft altijd een tijdelijk karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend. Komt deze koppeling te vervallen (bijvoorbeeld in het geval waarin de functie als gevolg van herwaardering hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.

De functioneringstoelage moet worden gezien in samenhang met artikel 3:20 (beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties). Samen vormen deze artikelen de basis voor variabel beloningsbeleid, waarbij het altijd gaat om tijdelijke toelagen voor de beloning van bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn en tot gevolg hebben dat de medewerker sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.

Door het tijdelijke karakter van de toelagen wordt voorkomen dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. Zolang de grond waarop de toelage in eerste instantie is toegekend blijft voortbestaan, kan deze meerdere keren opeenvolgend worden toegekend. Om te kunnen beoordelen of de grond waarop de toelage is toegekend nog steeds bestaat, moet deze in het toekenningsbesluit expliciet worden vermeld.

Lid 3. De toelage bedraagt maximaal 10% van het salaris van de ambtenaar en kan per maand of in een veelvoud daarvan worden toegekend (bijvoorbeeld per kwartaal of op jaarbasis).

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

De arbeidsmarkttoelage is een beloningsinstrument dat tijdelijk kan worden gebruikt om ambtenaren te werven of te behouden in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt, doordat in een bepaald functiegebied weinig aanbod is of doordat in de er een zeer grote vraag aan arbeidskrachten in de regio is.

Om gewenning aan het door de arbeidsmarkttoelage verhoogde salaris te voorkomen, kan het dagelijks bestuur besluiten om deze toelage in plaats van maandelijks, één maal per jaar uit te keren. Zolang de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren, kan de arbeidsmarkttoelage aansluiten worden toegekend voor een nieuwe periode van maximaal 3 jaar.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

Lid 1. De ambtenaar heeft geen recht op een waarnemingstoelage als het waarnemen van de hogere functie een integraal onderdeel is van zijn functie, waarmee rekening is gehouden bij de beschrijving en waardering van die functie. Voorbeeld van een dergelijke situatie is de adjunct directeur die de directeur vervangt tijdens vakantie en kortdurende afwezigheid.

Lid 2 + 3. Met deze bepaling wordt beoogd dat de waarnemer – voor het deel van de functie dat wordt waargenomen – op het zelfde niveau wordt beloond als het geval zou zijn geweest indien hij/zij bij bevordering in de waar te nemen functie zou zijn aangesteld. Voor een juiste vaststelling van de toelage moet de betrokken ambtenaar volgens de bij de werkgever geldende regels – fictief – worden ingeschaald in de functieschaal van de functie die wordt waargenomen. Het verschil tussen dat bedrag en het salaris

van de ambtenaar wordt als waarnemingstoelage uitgekeerd. In het beloningsbeleid kan de toepassing van deze bepaling nader worden uitgewerkt.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

Lid 1. Dit artikel heeft uitsluitend betrekking op de ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is (artikel 4:3 t/m 4:7). Voor deze ambtenaar geldt als hoofdregel dat er een aanspraak op de toelage onregelmatige dienst bestaat over uren gewerkt tijdens onregelmatige werktijden. Onregelmatig zijn werktijden die vallen op zaterdag, zondag en feestdagen (gehele etmaal) én op maandag t/m vrijdag buiten de periode van 8.00 uur tot 18.00 uur.

De toelage onregelmatige dienst kan zowel achteraf (op basis van het gerealiseerde rooster), als vooraf (op basis van het geplande rooster) worden toegekend.

Lid 3. Ingeroosterde uren waarover TOD wordt uitbetaald behoren tot de feitelijke arbeidsduur zoals omschreven in artikel 1:1 en vallen op die grond buiten de definitie van 'overwerk'.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

Er zijn twee situaties waarin een ambtenaar recht kan hebben op de buitendagvenstertoelage:

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die een dienstopdracht krijgt om buiten het dagvenster werkzaamheden te verrichten (artikel 4:2 lid 8) heeft recht op een buitendagvenstertoelage.

2. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door de werkgever wordt aangewezen om beschikbaarheidsdiensten te verrichten ontvangt hiervoor een vergoeding op grond van artikel 3:13. Wordt de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst opgeroepen om daadwerkelijk werkzaamheden te verrichten gedurende zijn beschikbaarheidsdienst dan ontvangt hij een buitendagvenstertoelage over de uren die hij heeft gewerkt buiten het dagvenster.

De buitendagvenstertoelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. Daarnaast worden de buiten het dagvenster gewerkte uren in tijd gecompenseerd. De ambtenaar maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende. De uren die buiten het dagvenster gewerkt worden kunnen niet omgezet worden in vakantieverlof.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

Met deze toelage wordt het zich beschikbaar houden voor werk buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden beloond. Van beschikbaarheidsdienst die recht geeft op een toelage is sprake als het gaat om:

- afgebakende periodes,
- buiten de normale, voor de ambtenaar geldende werktijden,
- waarin de medewerker beschikbaar is om onvoorziën, op afroep werkzaamheden te verrichten.

Afgebakende periodes: Sommige functies brengen met zich mee dat men er altijd rekening mee moet houden dat men voor werk wordt opgeroepen maar dat men zelden of nooit daadwerkelijk wordt opgeroepen. Denk hierbij aan de ICT-medewerker die 's nachts gebeld kan worden om het systeem te herstarten, of een beleidsmedewerker die onverwachte vragen van de raad moet beantwoorden. Hierbij gaat het om incidenten die bij het werk horen. De beschikbaarheidsdienst is voor onvoorziene maar niet-incidentele werkzaamheden. Daarom kent de Arbeidstijdenwet ook regels voor de beschikbaarheidsdienst. Deze kan op grond van artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet alleen in beperkte omvang en gedurende afgebakende periodes worden opgelegd.

Buiten de normale voor de ambtenaar geldende werktijden: In sommige functies is de medewerker tijdens de vastgestelde werktijd bereikbaar voor onvoorziene omstandigheden. In dat geval is er geen sprake van beschikbaarheidsdienst in de zin van dit artikel.

Beschikbaar zijn: Een medewerker die beschikbaarheidsdienst heeft, is verplicht om gehoor te geven aan een oproep om werkzaamheden te verrichten. Het is niet noodzakelijk dat deze werkzaamheden op de werkplek worden verricht; in voorkomende gevallen kunnen de werkzaamheden ook vanuit huis worden verricht.

Ten aanzien van de vergoeding van de uren gedurende welke de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst – na een oproep daartoe – werkzaamheden heeft verricht, geldt het volgende:

- De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden, ontvangt over de tijdens deze dienst gewerkte uren die buiten het dagvenster vallen, een buitendagvenstertoelage op grond van artikel 3:12.
- De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden heeft over alle tijdens deze dienst gewerkte uren recht op een overwerkvergoeding op grond van artikel 3:18.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:15 Garantietoelage

Deze bepaling vormt de grondslag voor toelagen die door het dagelijks bestuur worden toegekend. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de functie van een ambtenaar als gevolg van herwaardering in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld. Deze bepaling is niet van toepassing op salaristoelagen waarvan de toekenningperiode is verstreken. De toelage overgangsrecht hoofdstuk 3, is geen garantietoelage in de zin van deze bepaling.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

Lid 1. De afbouwregeling heeft uitsluitend betrekking op de hier genoemde toelagen en niet op de andere in dit hoofdstuk genoemde uitkeringen, vergoedingen of vormen van variabele beloning.

Briefnummer: U201500965

Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

Lid 1. Tot de genoemde taken worden ook de deelname aan opleiding en oefeningen gerekend.

Lid 2. Het betreft hier een standaardvergoeding, die bij stapeling van taken niet cumuleert.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

Het recht op een overwerkvergoeding geldt alleen voor de ambtenaar voor wie de bijzondere regeling voor de werktijden geldt. De bijzondere regeling voor de werktijden staat in de artikelen 4:3 tot en met 4:7.

Van overwerk kan ook sprake zijn tijdens de gebruikelijke kantooruren. Voorbeeld: een ambtenaar die vanwege deeltijdwerk nooit op woensdag werkt, maar op een woensdag van 11:00 tot 16:00 uur moet overwerken, krijgt voor de op die woensdag gewerkte uren een overwerkvergoeding van 25%.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering

lid 2. De eindejaarsuitkering van enig jaar wordt gebaseerd op de vanaf januari van dat jaar opgebouwde aanspraken per maand. Aan ambtenaren die niet een geheel kalenderjaar in dienst zijn, wordt een eindejaarsuitkering betaald over dat gedeelte van het kalenderjaar dat zij in dienstverband werkzaam zijn geweest.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:19 Ambtsjubileum

Lid 1. Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum wordt uitgegaan van de al dan niet aansluitende tijd – in voltijd en/of deeltijd – doorgebracht in een dienstverband bij een (destijds) bij het ABP aangesloten werkgever. Het is niet noodzakelijk dat de betrokken ambtenaar destijds ook zelf ABP-deelnemer is geweest. De tijd doorgebracht als vrijwilliger bij de brandweer telt niet mee, evenals onbetaalde baantjes, werkervaringsovereenkomsten of stages.

Lid 2. De ambtsjubileumgratificatie wordt berekend op basis van het geldende salaris en de toegekende salaristoelagen, tezamen vermeerderd met 8% (deze 8% betreft de vakantietoelage die per 1 januari 2017 is toegevoegd aan het IKB; hoofdstuk 3, par. 5) naar rato over de maand waarin het jubileum valt. Een ambtsjubileumgratificatie kan niet in alle gevallen onbelast worden uitgekeerd; aanbevolen wordt om dit bij de Belastingdienst na te gaan.

Lid 3. Een proportionele ambtsjubileumgratificatie wordt alleen verstrekt bij reorganisatieontslag, of bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer. Alleen bij reorganisatie is gedeeltelijk ontslag mogelijk en kan het dus voorkomen dat een proportionele ambtsjubileumgratificatie verstrekt moet worden naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag is verleend. Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties Het dagelijks bestuur kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

Briefnummer: U201601310

Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Artikel 3:20 is een 'kan-bepaling', op basis waarvan lokaal een regeling kan worden opgesteld. LOGA-partijen hebben hiermee een mogelijkheid gemaakt om lokaal beleid voor bijzondere prestaties of gratificaties onder te kunnen brengen in hoofdstuk 3. Ambtenaren kunnen aan artikel 3:20 zelf geen rechten ontleen; dat kan alleen als een lokale regeling de mogelijkheid daartoe bevat. Aan een lokale gratificatieregeling kunnen medewerkers geen aanspraak ontleen van structurele aard. Het moet echt gaan om eenmalige en bijzondere gebeurtenissen.

Dit artikel moet worden gezien in samenhang met artikel 3:8. Samen vormen deze artikelen de basis voor een variabel beloningsbeleid, waarmee het dagelijks bestuur bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers extra kan belonen. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn, en tot gevolg hebben dat de ambtenaar sneller het maximum van de salarisschaal bereikt. Het tijdelijke karakter van de beloningselementen voorkomt dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen, en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. In de artikelen 3:8 en 3:20 gaat het dan ook nadrukkelijk om het toekennen van tijdelijke en incidentele beloningselementen, die overigens wel meerdere keren opeenvolgend kunnen worden toegekend. Desgewenst kan het dagelijks bestuur besluiten om het geldbedrag in meerdere termijnen uit te keren.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding

Het dagelijks bestuur stelt de regeling vast op grond waarvan deze kosten worden vergoed. Met inachtneming van de aangegeven begrenzing van de vergoeding OV (2e klasse), kan voor vergoeding van de overige kosten desgewenst de 'Reisregeling binnenland' (BZK) worden toegepast.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst
Lid 2. Nabestaanden van de ambtenaar die als gevolg van een ongeval in en door de dienst overlijden, krijgen deze overlijdensuitkering naast de overlijdensuitkering van artikel 3:23.

De hoogte van de uitkering is één jaarsalaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8% (deze 8% betreft de vakantietoelage die per 1 januari 2017 is toegevoegd aan het IKB; hoofdstuk 3, par. 5), waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden als referteperiode dient.

Ziekte van de ambtenaar in die referteperiode, waarbij zijn salaris is gekort o.g.v. artikel 7:3 CAR, heeft geen invloed op de hoogte van de overlijdensuitkering. Op jaarbasis wordt gerekend met het volledige salaris. Ook bij toepassing van lid 3 gelden de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden als referteperiode.

Briefnummer: U201601310

Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

Op grond van dit artikel zijn er twee mogelijke tegemoetkomingen in de kosten van de zorgverzekering, namelijk € 168 per jaar of € 296 per jaar. De maand december is de peildatum voor de beoordeling of de ambtenaar de lage of de hoge tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering ontvangt. In de maand december wordt het salaris van de ambtenaar in die maand vergeleken met het in december geldende bedrag van het maximum van schaal 6. Is het salaris van de ambtenaar in december meer dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de lage tegemoetkoming. Is het salaris van de ambtenaar in december gelijk aan of minder dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de hoge tegemoetkoming.

Briefnummer: U201500965, U201700464

Artikel 3:28 Opbouw IKB

Lid 2

In dit lid is geregeld wat de bronnen van het pensioengevende deel van het IKB zijn. De bronnen komen uit arbeidsvoorwaarden die tot 1 januari 2017 onder een andere naam in de CARUWO geregeld waren. Het IKB is opgebouwd uit:

- a. de vakantietoelage, zoals tot 1 januari 2017 geregeld in artikel 6:3, en
- b. de eindejaarsuitkering, zoals tot 1 januari 2017 geregeld in artikel 3:18a, en
- c. de levenslooptuitkering, zoals tot 1 januari 2017 geregeld in artikel 6a:7 lid 1.

Lid 3

In dit lid zijn de niet-pensioengevende bronnen van het IKB geregeld:

De financiële tegenwaarde van 14,4 uren bovenwettelijk vakantieverlof is niet pensioengevend. Tot 1 januari 2017 had de ambtenaar op grond van artikel 6:2 recht op ten minste 158,4 uren vakantieverlof per kalenderjaar. Met ingang van 1 januari 2017 is de aanspraak op vakantieverlof verminderd tot 144 uren per kalenderjaar. De financiële tegenwaarde van 14,4 uren vakantieverlof is per diezelfde datum opgenomen in het IKB.

Brandweerpersoneel dat valt onder hoofdstuk 9a heeft recht op 2,5% opbouw van de levenslooptoelage, in plaats van 1,5%. De extra 1% is niet pensioengevend en is daarom in het IKB niet een bron die pensioengevend is.

Lid 7

In dit lid is geregeld dat de 1,5% opbouw van het IKB, als vervanging van de levenslooptuitkering, niet van toepassing is op brandweerpersoneel dat recht heeft op FLO overgangsrecht zoals omschreven in hoofdstuk 9b. De reden hiervan is dat voor medewerkers met FLO overgangsrecht aparte afspraken gelden over levensloop. Voor medewerkers als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 9b geldt deze uitzondering niet.

Briefnummer: U201600995

Artikel 3:36 Verkoop van vakantie-uren

Lid 2

De reden dat dit lid is opgenomen, is dat het op grond van fiscale regelgeving niet is toegestaan om vakantie-uren te verkopen die in het IKB zijn gekocht.

Briefnummer: U201600995

4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4:1

In hoofdstuk 4 zijn regels over de werktijden vastgelegd. Dit laat onverlet dat ook op lokaal niveau een werktijdenregeling moet worden vastgesteld in overleg met de OR. In deze regeling kunnen aanvullende

regels gesteld worden die recht doen aan de lokale situatie. Voorbeelden daarvan zijn bloktijden, openingstijden van het kantoorpand etc.

§ 1 Standaardregeling voor de werktijden

LOGA partijen hebben in de CAO 2011-2012 afspraken gemaakt over flexibilisering van de werktijden, aansluitend bij de behoefte van werkgevers en werknemers. De standaardregeling is de norm, de bijzondere regeling de uitzondering. Uitgangspunt bij de standaardregeling is dat de ambtenaar (enige) vrijheid heeft bij het bepalen van zijn werktijden. Dit betekent niet dat er sprake moet zijn van volledige zeggenschap van de ambtenaar, dit zou ook strijdig zijn met de gezagsverhouding die de relatie werkgever en werknemer typeert. De ambtenaar heeft een zekere vrijheid in het in het bepalen van zijn werktijden. De ene dag werkt hij meer omdat hij een deadline moet halen, dit compenseert hij door op een ander moment minder te werken. De werkgever kan wel van de ambtenaar verlangen dat hij op aangewezen momenten aanwezig of beschikbaar is omdat dit bij de uitoefening van zijn functie hoort. Dat strijdt niet met de standaardregeling.

Uitgangspunt is goed werkgeverschap en goed werknemerschap. De leidinggevende geeft ruimte en vertrouwen, de medewerker draagt een grote professionele verantwoordelijkheid. De OR heeft in dit proces een belangrijke rol; zij monitort of het proces rondom het individueel vaststellen van de werktijden goed verloopt binnen de organisatie en past binnen de kaders van de werktijdenregeling. Als blijkt dat dit niet het geval is kan de OR verbetervoorstellen doen. Een verbetervoorstel kan bijvoorbeeld zijn dat alle medewerkers van een afdeling, vanwege terugkerende problemen rondom de werktijden, onder de bijzondere regeling geplaatst worden, tijdelijk of voor onbepaalde tijd.

Indien de functie van dien aard is dat er niet of nauwelijks sprake is van zeggenschap van de ambtenaar, dat is bijvoorbeeld het geval wanneer in vaste roosterdienst gewerkt wordt, dan kan de standaardregeling niet meer van toepassing zijn. In dat geval worden de werktijden eenzijdig vastgesteld door het dagelijks bestuur en geldt de bijzondere regeling van artikel 4:3 en verder. Medewerkers die naast hun reguliere werktijden uit hoofde van hun functie beschikbaarheidsdiensten verrichten, zoals ict-medewerkers en woordvoerders, vallen niet om die reden onder de bijzondere regeling van de werktijden. Als deze medewerkers (enige) vrijheid hebben bij het bepalen van hun reguliere werktijden dan vallen ook zij onder de standaardregeling. Ook het werken in roosters heeft niet per definitie tot gevolg dat medewerkers onder de bijzondere regeling van de werktijden vallen.

Indien Veiligheidsregio Twente gebruik maakt van een systeem van zelfroostering, waardoor medewerkers zeggenschap krijgen over hun werktijden, dan geldt ook voor deze medewerkers de standaardregeling. De bijzondere regeling is uitsluitend van toepassing op medewerkers die (vrijwel) geen zeggenschap hebben over hun werktijden.

Artikel 4:2

Algemeen. De standaardregeling heeft als uitgangspunt dat de ambtenaar met zijn leidinggevende afspraken maakt over invulling van zijn werktijden. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling van de standaardregeling dat voor iedere ambtenaar een individueel rooster wordt opgesteld in overleg met de leidinggevende. Flexibiliteit en zeggenschap van de ambtenaar zijn sleutelbegrippen. De leidinggevende laat een deel van de "control" los. Daarvoor in de plaats komt verantwoordelijkheid van de medewerker. De ruimte die de ambtenaar krijgt zal hij zoals het een goed ambtenaar betaamt moeten invullen.

Lid 3, 4, 5, 6 en 7. Kern van de standaardregeling is dat de ambtenaar met zijn leidinggevende afspraken maakt over zijn werkzaamheden, zijn verlof en de planning van zijn werkzaamheden. Voorwaarde voor toepassing van de standaardregeling is dat de ambtenaar en zijn leidinggevende samen tot overeenstemming komen. Als dat uiteindelijk niet lukt dan stelt het dagelijks bestuur eenzijdig de werktijden vast, maar dan kan de standaardregeling niet meer van toepassing zijn. In die situatie valt de medewerker onder de bijzondere regeling. Het is onwenselijk dat binnen een afdeling verschillende regimes gelden voor de werktijden. Toch kan dit voorkomen indien een leidinggevende met een individuele medewerker niet tot goede afspraken komt. Komt dit frequenter voor dan is de OR aan zet; zie hiervoor de toelichting op lid 12.

De ambtenaar en zijn leidinggevende overleggen tweemaal per jaar over de werktijden en de planning van de werkzaamheden. Het is niet gewenst dat de ambtenaar veel meer of minder uren werkt dan zijn formele arbeidsduur. Op de ambtenaar rust een verantwoordelijkheid om teveel of te weinig werk tijdig aan te kaarten zodat de afspraken daarop afgestemd kunnen worden. In de situatie dat ambtenaar en leidinggevende het erover eens zijn dat de formele arbeidsduur per jaar overschreden zal worden dan wordt de omvang daarvan vastgesteld. De ambtenaar ontvangt een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof over de teveel gewerkte uren. De ambtenaar en zijn leidinggevende stellen vast welke vergoeding het meest passend is. Dit gebeurt in ieder geval aan het einde van elk kalenderjaar en bij het einde van een dienstverband. Indien er geen keuze wordt gemaakt dan worden de te veel gewerkte uren uitbetaald tegen de vergoeding.

Lid 8. De toepassing van de standaardregeling sluit niet uit dat het dienstbelang werken buiten het dagenster noodzakelijk maakt. Hier staat een buitendagenstervergoeding tegenover.

Lid 10. In het derde lid is bepaald dat de ambtenaar en zijn leidinggevende afspraken maken over de werktijden. Als dat niet lukt is dit lid van toepassing. Dit lid heeft geen betrekking op incidentele gevallen; daarvoor geldt het bepaalde in het elfde lid.

Lid 11. Ten aanzien van de werktijden zijn de afspraken zoals bedoeld in het derde lid leidend. Het kan incidenteel voorkomen dat een ambtenaar vanwege dienstbelang op andere tijden moet werken. Het

gaat in dit lid dan om tijden die binnen het dagvenster vallen. Uitgangspunt is dat ook in deze situatie de ambtenaar en zijn leidinggevende tot goede afspraken komen. Als dat niet mogelijk blijkt te zijn en het is om redenen van dienstbelang noodzakelijk dat de ambtenaar werkzaamheden verricht dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding ter hoogte van de laagste buitendagvenstervergoeding.

Lid 12. Het individuele overleg over werktijden vraagt veel van leidinggevende en medewerker. Daarom is het belangrijk dat binnen de organisatie gevolgd wordt hoe dit proces verloopt. De OR is hiervoor het aangewezen orgaan. Als de OR problemen signaleert, bijvoorbeeld binnen een specifieke afdeling, dan kan de OR verbetervoorstellen doen aan het dagelijks bestuur.

Lid 13. Er zijn gemeenten en Veiligheidsregio's waar voor inwerkingtreding van de nieuwe regels over werktijden een dagvenster gold dat op onderdelen ruimer was dan het dagvenster zoals omschreven in artikel 4:2, tweede lid. Met dagvenster wordt in dit verband bedoeld op uren/dagen waarvoor geen toelage onregelmatige dienst verstrekt wordt. Op grond van de regels over de TOD en werktijden zoals deze golden op 31 december 2013 was het bijvoorbeeld mogelijk om de ambtenaar op zaterdag voor ten hoogste drie uren in te roosteren zonder aanspraak op een TOD. Als de Veiligheidsregio op 31 december 2013 een werktijdenregeling met een ruimer dagvenster had en die in overeenstemming met de regels van de CAR-UWO was, dan blijft dit ruimere dagvenster ook gelden vanaf 1 januari 2014.

§ 2 Bijzondere regeling voor de werktijden

Opgebouwde verlofvergoede uit voormalige verlofspaarbaarheid

Artikel 4:3 Werkingssfeer

De bijzondere werktijdenregeling geldt voor medewerkers die geen of heel geringe zeggenschap hebben over hun werktijden; hun werktijden worden eenzijdig vastgesteld door het dagelijks bestuur. Het gaat in deze situatie in elk geval om medewerkers die in een rooster werken en geacht worden op vaste tijden hun werk te verrichten. Als de ambtenaar die valt onder de standaardregeling geen overeenstemming bereikt met zijn leidinggevende over zijn werktijden dan is de bijzondere regeling op hem van toepassing. Zijn werktijden worden dan eenzijdig vastgesteld.

Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen

Lid 2. Als in het belang van de dienst op een zondag/feestdag arbeid moet worden verricht, moet de ambtenaar zo veel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de kerk te bezoeken en dient de arbeid zo beperkt mogelijk te worden gehouden. Hoe moet worden omgegaan met degene die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, is geregeld in het vijfde lid van dit artikel.

Lid 3. Het verrichten van arbeid op de genoemde feestdagen wordt voor dit artikel gelijkgesteld aan het verrichten van arbeid op zondag.

Lid 4. Voorbeelden van door het dagelijks bestuur aangewezen feestdagen zijn de carnavalsmaandag, maar ook de 5-meiviering in de jaren dat geen sprake is van de officiële lustrumviering. Dergelijke aangewezen dagen moeten in de berekening van de arbeidsduur op jaarbasis worden meegenomen. Wat het recht op overwerkvergoeding op dergelijke feestdagen betreft geldt hetzelfde als in de toelichting bij het derde lid is aangegeven. De hoogte van de overwerkvergoeding is in dit geval afhankelijk van de dag waarop de feestdag valt. Zo geldt voor de bepaling van de hoogte van de overwerkvergoeding voor gewerkte tijd op een carnavalsmaandag hetgeen in artikel 3:18, is geregeld ten aanzien van een "gewone" maandag.

4a Vervallen

Het uitwisselen van vrije tijd tegen geld en omgekeerd is een van de elementen van een cafetariamodel of CAO à la carte. Artikel 4a:1 maakt het mogelijk om vakantie-uren te verkopen en artikel 4a:2 maakt het mogelijk om extra vakantie-uren te kopen. Artikel 4a:3 maakt het mogelijk om een lokale regeling te treffen met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

Vakantie-uren uitwisselen tegen geld

Artikel 4a:1

Lid 2 en 3 Het maximum aantal uren dat per jaar mag worden verkocht is 72 uur.

Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft op 6 april 2006 (HvJ EG 6 april 2006, C-124105) een uitspraak gedaan over de verkoop van de wettelijke vakantie-uren. In de Europese richtlijn over arbeidstijden (93/104/EG) is geregeld dat werknemers recht hebben op een jaarlijkse vakantie van tenminste vier weken. Deze minimumperiode van de jaarlijkse vakantie mag niet worden vervangen door een financiële vergoeding, ook niet in volgende jaren. Bij een volledige formele arbeidsduur gaat het dus om $4 \times 36 \text{ uur} = 144$ uur minimale wettelijke vakantie-uren. Een ambtenaar heeft bij een volledige formele arbeidsduur recht op ten minste 158,4 vakantie-uren per jaar op grond van artikel 6:2, eerste lid CAR-UWO. De minimum periode van de jaarlijkse vakantie op grond van de CAR-UWO ligt daarmee hoger dan het aantal wettelijke vakantie-uren op grond van de richtlijn want dit zijn er 144. De wettelijke vakantie-uren kunnen niet afgekocht worden, ook niet in een volgend jaar.

Voorbeeld 1: Een ambtenaar treedt op 1 januari 2004 in dienst en heeft een volledig dienstverband. Hij heeft in dat jaar recht op 158,4 vakantie-uren maar neemt 110 uur op in 2004. In 2005 wil hij de resterende 48,4 vakantie-uren verkopen. Dit is niet toegestaan. Het wettelijk aantal vakantie-uren van de ambtenaar bedraagt 144. Het verschil tussen 158,4 en 144 mag hij verkopen (inzetten in het cafetariamodel) maar de overige uren moet hij opnemen in 2004 of daarna.

Echter op basis van het tweede lid van artikel 6:2 CAR-UWO kan het aantal vakantie-uren worden verhoogd met maximaal 50,4 uren (voor voltijders) door in een kalenderjaar 50,4 uur meer te werken dan

de arbeidsduur per jaar. Op deze wijze wordt het aantal vakantie-uren verhoogd tot 208,8 uur en kan maximaal 64,8 uur worden verkocht. Voor deeltijders geldt steeds een aantal uren naar rato van de deeltijdfactor. Voor medewerkers die van de seniorenmaatregel gebruikmaken geldt hetzelfde principe (zie ook artikel 6:2:1 lid 6).

Voorbeeld 2: Een ambtenaar treedt op 1 januari 2004 in dienst en heeft een volledig dienstverband. Hij heeft in dat jaar recht op 158,4 vakantie-uren. Daarnaast heeft hij een verzoek ingediend om 50,4 uur extra te werken en deze uren om te zetten in vakantie-uren. In totaal heeft deze ambtenaar 208,8 (158,4 + 50,4) vakantie-uren in 2004. Hij neemt daarvan 130 uur op en houdt 78,8 (208,8 - 130) vakantie-uren over. De ambtenaar heeft in 2004 niet het wettelijk aantal vakantie-uren (144) opgenomen. Deze 14 (144 - 130) uren kan hij niet verkopen en neemt hij mee naar 2005. De ambtenaar kan van zijn vakantieaanspraak over 2004, 64,8 (50,4 + 14,4) uren verkopen.

Lid 4. De werkgever wijst een verzoek toe tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen:

- a. van financiële en organisatorische aard;
- b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
- c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe geen ruimte biedt.

De werkgever rapporteert de toegewezen verzoeken met betrekking tot vakantie voor geld en omgekeerd aan de OR, zodat deze zicht heeft op het totale gebruik van de mogelijkheden. Dit is een uitvloeisel van artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden, waarin is geregeld dat de OR de naleving bevordert van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Lid 5. Indien een medewerker vakantie-uren verkoopt, ontvangt hij per vakantie-uur een vergoeding van een (bruto) uurloon bovenop zijn normale (bruto) salaris. Dit is zijn eigen uurloon, tenzij lokaal anders is overeengekomen. Door het verkopen van vakantie-uren worden de grondslagen voor WAO/WIA-premie, pseudo-premie WW, UFO-premie, Zorgverzekeringswet, loonheffing en inkomstenbelasting verhoogd. De uitkeringen (op basis van de WAO, WIA, WW en ZW) en suppletie worden tevens verhoogd. Het verkopen van vakantie-uren heeft geen gevolgen voor de hoogte van de eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en levensloopbijdrage. Het verkopen van vakantie-uren is op basis van het Pensioenreglement pensioengevend. Het ABP hanteert echter de peildatumssystematiek waardoor de pensioengrondslag gedurende een jaar niet kan worden gewijzigd. De verhoging van het pensioengevend inkomen vanwege het verkopen van vakantie-uren kan in het pensioengevend inkomen van het volgende jaar worden verwerkt. De opbrengst van de verkoop van uren kan worden ingezet voor de gemeentelijke levensloopregeling zoals vastgelegd in hoofdstuk 6a. De tegenwaarde van de uren wordt dan gestort op de levenslooprekening van de medewerker.

Briefnummer: U200602051

Geld uitwisselen tegen vakantie-uren

Artikel 4a:2

Dit artikel is de tegenhanger van artikel 4a:1. Door middel van dit artikel kan de ambtenaar geld uitwisselen voor vrije uren. Een werknemer met een formele arbeidsduur van 36 uur kan maximaal 72 vakantie-uren in een kalenderjaar kopen. Voor de deeltijder geldt dit naar rato. Verrekening geschiedt door middel van inhouding van een geldbedrag. Door het kopen van vakantie-uren worden de grondslagen voor WAO/WIA-premie, pseudopremie WW, UFO-premie, Zorgverzekeringswet, loonheffing en inkomstenbelasting lager. In tegenstelling tot bij het verkopen van uren blijven de uitkeringen (op basis van de WAO, WIA, WW en ZW) en suppletie onveranderd. De eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en levensloopbijdrage blijven ook onveranderd. Het pensioengevend inkomen als genoemd in artikel 3.1 van het Pensioenreglement wijzigt bij de aankoop van vakantie-uren niet mits wordt voldaan aan de voorwaarden van het besluit van 8 september 2008, CPP2008/1727M.

Lid 3. Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zoals vermeld in lid 3 is in ieder geval sprake indien toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen: voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren; op het gebied van veiligheid, of van roostertechnische aard.

Briefnummer: U200602051 en U201100883

Inhouding op salaris, salaristoelagen, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding

Artikel 4a:3

Lid 1. Dit lid biedt de mogelijkheid om het salaris, de toegekende salaristoelage(n), eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering of de vergoeding voor extra te werken uren te verlagen in ruil voor andere bestedingsmogelijkheden. In 2006 zijn de bestedingsmogelijkheden o.a. een fietsregeling, de vakbondscontributie of een vergoeding voor de kosten van woon-werkverkeer. Dit kan een fiscaal voordeel opleveren voor de ambtenaar, als aan de fiscale voorwaarden wordt voldaan. In ieder geval wordt door deze bepaling aan één van de voorwaarden van de belastingdienst voldaan. Voorwaarde is namelijk dat er een basis in de arbeidsvoorwaardenregeling is gelegd voor het inleveren van salaris, salaristoelagen, eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren.

Lid 2. In een lokaal te treffen regeling (bijvoorbeeld een fietsregeling, de vakbondscontributie of een vergoeding voor de kosten van woon-werkverkeer) kunnen de voorschriften en de voorwaarden worden vastgelegd, rekening houdend met de fiscale randvoorwaarden. Een lokale verordening mag een dergelijke tijdelijke verlaging van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) niet in de weg staan.

5 SENIORENMAATREGELEN

Vervallen

5a FPU gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

Vervallen

6 Vakantie en Verlof

Vakantie

Artikel 6:1:1

Lid 1. Dit artikellid heeft als uitgangspunt dat vakantie op verzoek van de ambtenaar wordt verleend. Mede ter voorkoming van verlofstuwmeren kan het dagelijks bestuur in de algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie (artikel 6:2:1, eerste lid) ook aangeven welke gedragslijnen worden gehanteerd wanneer het vakantieverlof van enig jaar niet in zijn geheel is genoten. De mogelijkheid om niet-genoten verlofuren door te schuiven naar een volgend jaar zijn beperkt tot die gevallen zoals genoemd in de artikelen 6:2:4, eerste lid, en 6:2:6 UWV. In het geval dat het dienstbelang zich tegen het verlenen van vakantie verzet en hierdoor de vakantie in dat kalenderjaar geheel of gedeeltelijk niet is toegekend, wordt de niet-genoten vakantie zo veel mogelijk in het eerstvolgend kalenderjaar verleend (artikel 6:2:4, eerste lid). Wanneer vakantie niet is verleend op gronden genoemd in artikel 6:2:6 (op verzoek, wegens ziekte of herhalingsoefening militaire dienst), wordt de niet-genoten vakantie in principe toegekend in het volgende kalenderjaar. Op verzoek van de ambtenaar kunnen over het tijdstip van opname ook andere afspraken worden gemaakt.

Artikel 6:2

Lid 1. Het aantal vakantiedagen is vermenigvuldigd met de factor 7,2. Indien de ambtenaar is ingeroosterd voor meer of minder dan 7,2 uur per dag, zal het verlof met het aantal ingeroosterde uren waarop de ambtenaar verlof wil genieten, worden verminderd.

De situatie kan zich voordoen dat een ambtenaar gedurende de weken dat hij voor 42 uur is ingeroosterd, verlof wil. Dit kost de ambtenaar relatief veel verlofuren. Daar tegenover staat dat, als de ambtenaar verlof wil in weken waarbij zijn feitelijke arbeidsduur slechts 30 uur bedraagt, het verlof slechts met relatief minder uren wordt verminderd.

Indien, als gevolg van verlof in weken met een feitelijke arbeidsduur van 42 uur, de ambtenaar bijvoorbeeld weinig verlofuren resteert, kan het de ambtenaar worden toegestaan om gedurende de weken dat hem een feitelijke arbeidsduur van minder dan 36 uur is opgedragen, deze arbeidsduur te realiseren over minder dan vijf dagen waardoor de ambtenaar aaneengesloten vrije tijd kan creëren.

Op grond van artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG 'betreffende een aantal aspecten van de Organisatie van de arbeid', hebben werknemers jaarlijks recht op ten minste 4 weken vakantie met behoud van salaris, dat wil zeggen viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dat betekent dat bij een 36-urige werkweek het wettelijk verlof 144 uur bedraagt.

Lid 2. Een ambtenaar kan verzoeken in enig jaar maximaal 50,4 uur op jaarbasis (bij een volledig dienstverband) meer te werken dan de maximale arbeidsduur van 1836 uur voortvloeit.

Voor een deeltijder geldt een naar evenredigheid aantal uren als maximum.

Toekenning van dit verzoek geeft de ambtenaar recht op een gelijk aantal extra vakantie-uren. Dit verzoek dient betrokkene in vóór 1 november (tenzij anders geregeld) in het jaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarvoor het verzoek geldt. Gelet op de samenhang met paragraaf 5 en 6 van hoofdstuk 3 ligt het voor de hand dat het dagelijks bestuur bij de toewijzing van de verzoeken rekening houdt met alle mutaties van het verlof, te weten:

- extra vakantie-uren op basis van dit artikel
- verkoop van vakantie-uren op basis van artikel 3:36;
- koop van vakantie-uren op basis van artikel 3:29 lid 1, onderdeel a..

Op basis van het totaalbeeld van de effecten van alle verzoeken kan worden bezien in hoeverre sprake is van ernstige problemen van organisatorische dan wel roostertechnische aard.

Lid 3. Van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zoals vermeld in het derde lid is in ieder geval sprake indien toekenning van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

- a. van organisatorische aard;
- b. van roostertechnische aard.

Briefnummer U201601310

Artikel 6:2:1

Lid 2. In dit artikellid is aangegeven dat de basisverlofduur voor deeltijders naar rato moet worden vastgesteld. Uitgangspunt hierbij vormt de formele arbeidsduur op jaarbasis. Dit is de arbeidsduur overeenkomstig de aanstelling. De minimale duur van de vakantie voor ambtenaren met een volledig dienstverband is vastgelegd in artikel 6:2 CAR. Dit betekent dat voor een deeltijder met een formele arbeidsduur van 24 uur per week het aantal verlofuren ten minste $24/36 \times 158,4 = 105,6$ uur per kalenderjaar bedraagt.

Lid 3. Door middel van een lokale regeling voorziet het dagelijks bestuur ten aanzien van (een groep) ambtenaren in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte dienstdag, bereikte leeftijd dan wel beide. Per extra verlofdag dient het basisverlof voor een voltijder met 7,2 uur te worden ver-

meerderd. Een werknemer met bijvoorbeeld drie leeftijdverlofdagen heeft derhalve 21,6 uur verlof bovenop het basisverlof van ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Bij een deeltijder wordt het extra aantal verlofdagen naar rato vastgesteld. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 1995-1997 (kenmerk ARZ/507630) is het lokale overleg geadviseerd om twee leeftijdverlofdagen voor nieuw indiensttredend personeel te laten vervallen. Ook in het geval dat iemand de ene gemeentelijke werkgever verruult voor een andere gemeentelijke werkgever vervallen deze leeftijdverlofdagen.

Lid 4. Dit artikellid bepaalt dat ambtenaren die op onregelmatige tijdstippen werken en ambtenaren die zich buiten de voor hun functie vastgestelde werktijden ter beschikking houden, aanspraak hebben op extra verlof. Voorwaarde hierbij is wel dat het onregelmatige arbeidspatroon van de ambtenaar dan wel de evengenoemde plicht zich beschikbaar te houden, regelmatig en in belangrijke mate geldt.

Briefnummer: U201100883

Artikel 6:2:2

Lid 2. Ten aanzien van de mogelijkheid die de tweede volzin van dit lid aan de ambtenaar geeft om voor bepaalde gelegenheden verlof op te nemen, mag van de ambtenaar redelijkerwijs worden verwacht dat de werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte wordt gesteld van het voornemen om verlof op deze gronden op te nemen.

Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

Artikel 6:2:3

Lid 1. Dit lid geeft in algemene zin aan dat de opbouw wordt verminderd naar rato van afwezigheid.

Lid 3. Afwezigheid leidt niet in alle gevallen tot vermindering van vakantie-opbouw. Dat geldt voor afwezigheid wegens bevallings- en zwangerschapsverlof en afwezigheid wegens ziekte. Dat vloeit voort uit Europese richtlijn 2003/88/EG. De richtlijn beperkt zich tot het wettelijk verlof. In de CAR wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof.

Lid 4. De ambtenaar kan ook tijdens ziekte vakantieverlof opnemen. De vakantie mag zijn herstel niet belemmeren; bij twijfel kan de bedrijfsarts hierover een advies geven, een en ander zoals veelal zal zijn geregeld in het Protocol als bedoeld in artikel 7:9 lid 4 CAR. De opgenomen vakantie wordt in mindering gebracht van het verlofsaldo. Op grond van artikel 6:1 wordt gedurende de vakantie het salaris en de toegekende salaristoelage(n) doorbetaald zonder de korting die eventueel al geldt gezien de duur van de ziekte. In het geval waarin de ambtenaar in het kader van een medische behandeling of therapie elders moet verblijven wordt geen vakantieverlof afgeschreven.

Lid 5 Voor vakantie-uren die niet zijn opgenomen bij ontslag krijgt de ambtenaar een vergoeding. Het uurloon bedraagt 1/156 van het - voor deeltijders naar een volledig dienstverband herberekend - salaris van de ambtenaar per maand (artikel 1:1, eerste lid, sub o van de CAR). Het salaris is het bedrag van de schaal dat op de ambtenaar van toepassing is op het moment dat het ontslag wordt verleend of, indien voor de functie een vast bedrag geldt, dit bedrag.

Briefnummer: U201001464 en U201300288 en U201401851

Artikel 6:2:4

Lid 1. Dit artikellid regelt dat de toekenning van de niet-verleende vakantie om redenen van dienstbelang niet op de lange baan wordt geschoven. De vakantie dient uiterlijk voor het einde van het tweede volgend kalenderjaar te worden verleend. Dit betekent echter niet dat de vakantie na twee jaar is verjaard.

Artikel 6:2:5

Lid 1. Dit artikellid bepaalt dat indien op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie wordt genoten omdat de verleende vakantie wordt ingetrokken, de genoten vakantie-uren als niet verleend worden beschouwd.

Lid 2. Alleen de geldelijke schade ten gevolge van het intrekken van vakantie wordt vergoed, er vindt derhalve geen vergoeding plaats van immateriële schade. Bij geldelijke schade kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de huur van een vakantiehuisje dat niet betrokken kan worden of de kosten van vliegtickets waar geen gebruik van gemaakt kan worden.

Artikel 6:2:6

Lid 1. Het op een van de in dit lid genoemde gronden niet genoten verlof wordt in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten. Doet zich de situatie niet of niet langer voor, dan kan het nog niet genoten verlof worden geëffectueerd met inachtneming van de beperking zoals verwoord in lid 3. Deze bepaling geeft overigens niet de bevoegdheid niet opgenomen verlofuren te schrappen (met uitzondering van het bepaalde in artikel 6:2:3, tweede lid).

Het is mogelijk dat een ambtenaar gedurende zijn ziekte een bepaalde tijd doorbrengt buiten zijn woonplaats, zonder dat daartegen uit medisch oogpunt bezwaren bestaan of omdat men daarvan verwacht dat dit een heilzame uitwerking zal hebben. Als voorwaarde kan worden gesteld dat de ambtenaar moet kunnen aantonen, bijvoorbeeld door middel van een verklaring van de behandelend of controlerend arts, dat hij gedurende die periode nog niet genezen was en dat er uit medisch oogpunt geen bezwaren bestonden tegen zijn afwezigheid dan wel dat er een heilzame uitwerking werd verwacht. Er wordt tijdens deze periode geen verlof opgenomen. Gedurende ziekte geniet de ambtenaar namelijk ziekteverlof gedurende welke niet nog eens verlof uit andere hoofde kan worden opgenomen. Indien de ambtenaar wegens ziekte slechts een gedeelte van zijn arbeid kan verrichten en vakantie opneemt, geldt artikel 6:2:3, vierde lid. Indien het aantal naar een volgend kalenderjaar over te boeken verlofuren slechts een gering aantal betreft – het dagelijks bestuur dient dan in een besluit te bepalen hoeveel – kan een verzoek

tot overboeking achterwege blijven. Het overboeken geschiedt dan automatisch. Daarbij kan het dagelijks bestuur tevens stipuleren dat dit aantal verlofdagen vóór een bepaalde datum moet worden opgenomen. Het spreekt vanzelf dat over een dergelijke nadere regelgeving plaatselijk overleg dient te worden gevoerd.

Lid 2. Dit artikellid heeft betrekking op situaties dat de ambtenaar ziek wordt tijdens zijn vakantie. Het aannemelijk maken kan bestaan uit het overleggen van een verklaring van een arts of van een op verleende geneeskundige hulp betrekking hebbende rekening. De ambtenaar moet zich zo spoedig mogelijk ziek melden. Indien het onmogelijk is dit bij aanvang van de ziekte te doen, is het voldoende dat hij achteraf aantoont dat hij ziek was.

Lid 3. Dit artikellid vormt een beperking op de mogelijkheid van het opnemen van het op grond van lid 1 naar een volgend kalenderjaar overgeboekt vakantieverlof. Een ambtenaar met bijvoorbeeld recht op 144 uren vakantieverlof kan, wanneer op zijn verzoek dit verlof in zijn geheel wordt overgeboekt naar een volgend kalenderjaar, nooit meer dan $1,5 \times 144 = 216$ uur verlof opnemen (tenzij op verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist). De dan nog resterende verlofuren worden vervolgens naar het volgende kalenderjaar doorgeschoven.

Briefnummer: U201601310

Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof

Lid 1. Het wettelijk verlof is primair bedoeld ter recuperatie in het jaar waarin het wordt opgebouwd. Niettemin zullen er situaties zijn waarin het wettelijk verlof in enig jaar niet geheel kan worden opgenomen. Daarom geldt een vervaltermijn van 12 maanden. Als een ambtenaar te ziek is om verlof op te nemen, bijvoorbeeld omdat hij in een ziekenhuis moet verblijven, geldt deze termijn niet. Vanzelfsprekend zal in onderling overleg tussen dagelijks bestuur en ambtenaar na herstel een plan worden gemaakt hoe om te gaan met het resterende wettelijk verlof.

Lid 2. Als een ambtenaar een langere verlofperiode wil opnemen, bijvoorbeeld voor een loopbaanverlof (sabbatical) en daarvoor ook wettelijk verlof wil inzetten, kan hij het dagelijks bestuur vragen om af te zien van de vervaltermijn. Het dagelijks bestuur en de ambtenaar maken in onderling overleg hierover afspraken op basis van een onderbouwd schriftelijk verzoek van de ambtenaar.

Briefnummer: U201401851

Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof

Het totale saldo verlofuren waarover de ambtenaar op 31 december 2014 beschikt, wordt beschouwd als bovenwettelijk verlof.

Vanwege de gewijzigde regels rond opbouw en opname van verlof - analoog aan hoe dit in het Burgerlijk Wetboek is geregeld - is het van belang om een duidelijk onderscheid te maken tussen de civielrechtelijke begrippen "vervallen" en "verjaren" die hierop van toepassing zijn. Bij verval komt het recht op verlof onherroepelijk te vervallen door het verstrijken van een termijn. De uitzonderingen daarop zijn geregeld in artikel 6:2a eerste lid. Bij verjaring komt het verlof in beginsel ook te vervallen na het verstrijken van de termijn, maar kan dit door middel van een schriftelijke verklaring van de rechthebbende medewerker worden 'gestuit'. De strekking van deze verklaring moet zijn dat betrokkene de beschikking wil houden over het verlof dat dreigt te verjaren. Het gevolg van stuiten is dat een nieuwe verjaringstermijn gaat lopen en de medewerker zijn aanspraak op het verlof behoudt. Dit laatste wil overigens niet zeggen dat hij er ook altijd over kan 'beschikken' zoals geregeld in artikel 6:2:6, derde lid, UWO.

Briefnummer: U201401851, U201500231

Vakantietoelage

Artikel 6:3

Lid 1. Het eerste lid bepaalt dat de ambtenaar geen aanspraak heeft op vakantietoelage gedurende de periode dat betrokkene geen aanspraak heeft op salaris (bijvoorbeeld tijdens een periode van non-activiteit). Voor de berekening van een evenredig deel van de vakantietoelage wordt de maand gesteld op 30 dagen.

Lid 2. In het tweede lid wordt bepaald dat de vakantietoelage per kalendermaand wordt berekend over het in die maand uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n). De minimum vakantietoelage bedraagt € 146,65 per maand.

Artikel 6:3:1

(vervallen per 1-1-2017)

briefnummer: 2004001009, U201502055, U201601310

Buitengewoon verlof

Artikel 6:4

Lid 1. Het kraamverlof, calamiteiten en ander kortverzuimverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). De Wazo is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Wazo is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen om betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Wazo zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kort verzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Wazo zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende afspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Wazo overgenomen.

De bepalingen in de Wazo m.b.t. het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Bij die gelegenheid is de in de wet opgenomen opsomming van situaties op grond waarvan calamiteiten- of kort verzuim verlof kan worden toegekend, verruimd. Daarbij gaat het om de introductie van het criterium 'onvoorzienbaarheid' en de toevoeging van spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek – of de noodzakelijke begeleiding daarbij – als reden voor het toekennen van verlof. Het calamiteiten-, kort verzuim- en kraamverlof is geregeld in de artikelen 4:1 t/m 4:7 Wazo.

Kraamverlof. Met ingang van 1 januari 2015 is ook in de Wazo geregeld dat het kraamverlof kan worden uitgebreid met drie dagen, door een 'voorschot' te nemen op het (onbetaald of betaald) ouderschapsverlof. Eén en ander is geregeld in artikel 6:5 lid 4 Wazo.

Briefnummer: U201501087

Langdurend zorgverlof

Artikel 6:4:1

Onder huwelijksdag wordt verstaan de dag dat het burgerlijk huwelijk wordt voltrokken.

Artikel 6:4:1a

Algemeen. Het langdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het langdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is de kring van personen ten behoeve waarvan kort – en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Behalve in het geval van een levensbedreigende ziekte kan er ook langdurend zorgverlof worden toegekend t.b.v. de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoevendheid. Het langdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:9 tot en met 5:16 Wazo.

Lid 1. Het wettelijk recht op langdurend zorgverlof is onbetaald. In dit lid is geregeld dat de ambtenaar recht heeft op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren dat hij langdurend zorgverlof geniet.

Briefnummer: U201501087, U201600848, U201601310

Vakbondsverlof

Artikel 6:4:2

Lid 2. Zie lid 5 ten aanzien van het maximum van het verlof.

Lid 3. Vakbondsconsulenten zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en die binnen Veiligheidsregio Twente medewerkers bijstaan in individuele aangelegenheden. Arbeidsvoorwaardenadviseurs zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en onder andere GO-leden adviseren binnen de eigen of een andere organisatie in de regio, conform artikel 12:2:7 lid 3.

Lid 7. Er wordt alleen verlof verleend voor de vóórvergadering en de vergadering zelf. Voor de voorbereiding van de vergadering en werkzaamheden ten gevolge van de vergadering wordt geen verlof verleend.

Lid 8. Aangezien het hier een regeling betreft met maximaanspraken, zal het nodig zijn dat in goed overleg met de vakorganisaties plaatselijk in de uitvoeringsregeling inhoud wordt gegeven aan het verlenen van het bijzonder verlof. Hierbij ligt het in de rede dat rekening wordt gehouden met de lokale omstandigheden, zoals de gemeentegrootte, de personeelsbezetting, het aantal in de vakorganisaties actieve leden etc.. Een nadere regeling kan bijvoorbeeld voorkomen dat steeds (terecht of onterecht) bijzonder verlof wordt geweigerd op grond van het dienstbelang.

Briefnummer: U201401851

Artikel 6:4:2a

Kortdurend zorgverlof

Artikel 6:4:3

Algemeen. Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het kortdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565), waarbij de kring van personen t.b.v. waarvan kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen is verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:1 tot en met 5:8, 5:15 en 5:16 Wazo

Samenloop met andere verlofvormen. De wetgever heeft het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van het volledige salaris en toegekende salaristoelage(n). In artikel 5:8 Wazo is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na één dag eindigt.

Lid 1: Dit betekent dat ook de ambtenaar van wie de aanstelling verruimd is op grond van artikel 2:7a is in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden voor maximaal 72 uur aanspraak kan maken op het kortdurend zorgverlof.

Lid 2: In het tweede lid is bepaald dat het recht op kortdurend zorgverlof van de ambtenaar met een dienstverband van minder dan 36 uur per week, naar evenredigheid wordt verminderd.

Lid 3 en 4: In de leden 3 en 4 is geregeld dat het kortdurend zorgverlof voor de helft voor rekening van de ambtenaar en voor de andere helft voor rekening van de werkgever komt. Voor de verrekening van het verlof kan worden gedacht aan de inlevering van regulier verlof. Ook kan de mogelijkheid worden geboden om het verlof op een later moment in te halen. Het dagelijks bestuur bepaalt in overleg met de ambtenaar hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden.

Briefnummer: U201501087

Non-activiteit

Artikel 6:4:4

Ten aanzien van afdracht van pensioen-, vut- en AAOP-premies zijn afspraken gemaakt in artikel 3, lid 7, onderdeel a, van de Pensioenovereenkomst van 15 maart 1995 tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de centrales van overheidspersoneel. Wanneer volledig politiek verlof wordt genoten, vindt geen pensioenopbouw plaats vanuit het ambtenaarschap. Wethouders, gedeputeerden of hoogheemraden bouwen bij het overheidsorgaan waar zij zijn benoemd een pensioen op basis van de Algemene pensioenwet politiek ambtsdragers (Appa). De vut- en AAOP-premies blijven verschuldigd. Echter, op grond van de Pensioenovereenkomst blijft de verdeling van het verhaal ongewijzigd: de werkgever draagt de lasten van het werkgeversdeel, maar hij kan het werknemersdeel wel verhalen op de ambtenaar.

Briefnummer: U201100883

Overige redenen buitengewoon verlof

Artikel 6:4:5

Het is aan Veiligheidsregio Twente om invulling te geven aan dit artikel. Het kan bijvoorbeeld gaan om verlof wanneer het langdurend zorgverlof niet toereikend blijkt te zijn (zie daarvoor ook artikel 6:4:1a) of om verlof om het overlijden van een verwant te verwerken (rouwverlof).

Het verlof kan met behoud van gehele of gedeeltelijke doorbetaling worden verleend. Wanneer er sprake is van een gedeeltelijke doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan het inkomen worden aangevuld met het opgebouwde spaartegoed uit de levensloopregeling. De voorwaarden hiervoor zijn opgenomen in hoofdstuk 6a.

Artikel 6:4:5a

Ten aanzien van de afdracht van pensioen- en vutpremies tijdens het verlof zoals bedoeld in het eerste lid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:10, vierde lid.

Ouderschapsverlof

Artikel 6:5

Algemeen. Het ouderschapsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het ouderschapsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij zijn zowel de eis dat men een jaar in dienst van de werkgever moet zijn, als de regels met betrekking tot de wijze waarop het verlof kan worden opgenomen, komen te vervallen. Een andere belangrijke wijziging betreft het recht om – behoudens een zwaarwegend dienstbelang aan de kant van de werkgever – een eenmaal toegekend recht op ouderschapsverlof te onderbreken of op te schorten (artikel 6:6 lid 2 Wazo). Het ouderschapsverlof is geregeld in de artikelen 6:1 tot en met 6:10 Wazo. In dit artikel is opgenomen dat een ambtenaar die ouderschapsverlof geniet op grond van de Wazo, recht heeft op een gedeeltelijke doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. Deze regeling geldt voor die organisaties waarin lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof vastgesteld is of wordt.

Lid 1 en 2. De ambtenaar die werkzaam is bij een organisatie met een regeling betaald ouderschapsverlof en die op grond van de Wazo ouderschapsverlof opneemt, heeft recht op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over dit verlof, gedurende ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. De doorbetaling bedraagt het in het tweede lid aangegeven percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 5. Een ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden verzoeken het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen dan wel niet voort te zetten (artikel 6:6 Wazo). Het dagelijks bestuur kan een dergelijk verzoek afwijzen als een zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet. Als een dergelijk verzoek wordt gehonoreerd heeft dit tot gevolg dat het niet genoten ouderschapsverlof op een later moment kan worden opgenomen, zolang aan de voorwaarden daarvan wordt voldaan. Aan een dergelijk verzoek hoeft het dagelijks bestuur niet eerder gevolg te worden gegeven dan vier weken na het verzoek.

Briefnummer: U201501087

Meerlingen

Artikel 6:5:2

Voor ouderschapsverlof van de overige kinderen zijn de bepalingen uit artikel 6:5:4 en 6:5:7 van overeenkomstige toepassing.

Briefnummer: U201700464

Opbouw vakantie en vakantietoelage

Artikel 6:5:4

De korting van vakantieverlof vindt gedurende het ouderschapsverlof plaats overeenkomstig de omvang en de duur van dit verlof. Geniet de ambtenaar bijvoorbeeld ouderschapsverlof gedurende zes maanden voor de helft van zijn arbeidsduur en loopt het verlof van 1 mei tot 1 november, dan heeft betrokkene tot en met april recht op volledig verlof ($4/12 \times$ verlofaanspraak op jaarbasis), van mei tot november een halve verlofopbouw ($6/12 \times$ verlofaanspraak op jaarbasis $\times 0,5$) en in november en december weer een gehele verlofopbouw ($2/12 \times$ verlofaanspraak op jaarbasis).

Briefnummer: U200900468, U201600266, U201600848, U201601310

Terugbetaling

Artikel 6:5:5

Lid 1. De terugbetaling betreft het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die zijn betaald over de uren dat de ambtenaar het betaald ouderschapsverlof heeft genoten. Dit geldt alleen bij ontslag op grond van artikel 8:1 (ontslag op verzoek) en artikel 8:13 (ontslag als disciplinaire straf). Als een ambtenaar het ouderschapsverlof opdeelt in meerdere perioden moet voor de toepassing van artikel 6:5:5 eerste lid, elke periode worden beschouwd als een afzonderlijk deel.

Voorbeeld De ambtenaar heeft het ouderschapsverlof opgedeeld. Van 1-01-2001 tot 1-04-2001 heeft hij ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn dienstverband. Van 1-01-2002 tot 1-04-2002 heeft hij nogmaals ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn dienstverband. Op 1-05-2002 wordt hij op eigen verzoek ontslagen. De terugbetalingsverplichting geldt dan niet voor de eerste periode van ouderschapsverlof maar wel voor de tweede periode van ouderschapsverlof.

Lid 2. Een uitzondering op de regel van terugbetaling bij ontslag op verzoek, geldt indien de ambtenaar bij een andere organisatie in de sector gemeenten gaat werken of indien er recht bestaat op een uitkering wegens het volgen van de echtgenoot die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

Onder het regime van de Werkloosheidswet is het mogelijk dat een uitkering wordt verstrekt bij werkloosheid die ontstaan is doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen. Als dit het geval is en een WW-uitkering wordt verstrekt, wordt geen terugbetaling van het ouderschapsverlof gevorderd.

Lid 3. Onder het aanvaarden van een dienstverband voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, wordt mede begrepen een verzoek om vermindering van arbeidsduur. Sinds 1 januari 2001 moet dit worden vormgegeven door middel van een besluit tot gedeeltelijk ontslag. Een en ander is geregeld in artikel 8:1, tweede lid, en in artikel 8:17.

Voorbeeld. Een ambtenaar heeft ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn dienstverband. Zijn aanstelling bedraagt 36 uur en zijn feitelijke arbeidsduur bedraagt gedurende het ouderschapsverlof 18 uur. Deze ambtenaar wordt bezoldigd volgens schaal 8. De ambtenaar verzoekt binnen drie maanden na afloop van het ouderschapsverlof om zes uur per week minder te mogen werken. Zijn aanstelling wordt daarop teruggebracht tot 30 uur per week. Betrokkene zal, voor die uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die hij genoot over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof gold, dienen terug te betalen. In dit voorbeeld betekent dit dat betrokkene over zes uur salaris en toegekende salaristoelage(n) dient terug te betalen; dus $6 \text{ uur} \times 26 \text{ weken} \times 50\%$ van de betaling. Indien er ouderschapsverlof wordt opgenomen voor vier uur per week en de aanstelling wordt binnen drie maanden na afloop van het ouderschapsverlof op verzoek van betrokkene met zes uur verminderd, geldt dat de betaling die hij genoot over de vier uur ouderschapsverlof terugbetaald dient te worden; dus $4 \text{ uur} \times 26 \text{ weken} \times 50\%$ van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 4. Ingevolge het bepaalde in dit lid dient de ambtenaar die ouderschapsverlof gaat genieten, zich schriftelijk akkoord te verklaren met de terugbetalingsverplichting in de gevallen zoals deze in de vorige leden zijn genoemd.

Briefnummer: U201100883

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:7

Algemeen. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is geregeld dat bij ziekenhuisopname van de baby het bevallingsverlof wordt verlengd, en dat bij overlijden van de moeder het resterende bevallingsverlof overgaat naar de partner. Verder kan het bevallingsverlof na de 6e week na de bevalling gespreid worden opgenomen. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de artikelen 3:1 t/m 3:1a, 3:3, 3:4, 3:5, 3:7, 3:10, 3:11, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. In dit artikel is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 1 en 2. De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op volledige doorbetaling van haar salaris en de toegekende salaristoelage(n). Vrouwelijke ambtenaren hebben gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak op een uitkering (artikel 3:7 lid 1 Wazo). De hoogte van de uitkering in geval van zwangerschap en bevalling bedraagt 100% van het voor de ambtenaar geldende dagloon

met een vastgesteld maximum (artikel 3:13 Wazo). Het bedrag van deze uitkering wordt in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n), waarop de betrokken ambtenaar recht heeft. Lid 3 en 4. De werkgever dient ten tijde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof het salaris en de toegekende salaristoelage(n) door te betalen. De vrouwelijke ambtenaar moet tijdig aan de werkgever de informatie overleggen die de werkgever nodig heeft voor het ontvangen van de uitkering op grond van de Wazo (artikel 3:11 Wazo). Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen uitkering wordt verstrekt kan dit geheel of gedeeltelijk in mindering worden gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n). Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon in mindering gebracht. Om verrekening van salaris en de toegekende salaristoelage(n) met de uitkering wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof praktisch mogelijk te maken, is de ambtenaar verplicht mee te werken aan de uitbetaling van de Wazo-uitkering door het UWV aan de gemeentelijke werkgever. Ziekte voor zwangerschapsverlof: Er kan sprake zijn van een situatie dat de vrouwelijke ambtenaar een bepaalde periode voor ingang van haar zwangerschapsverlof haar werkzaamheden niet kan verrichten wegens gehele of gedeeltelijke ziekte. Voor zover deze ziekte plaatsvindt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt deze ziekte aangemerkt als zwangerschapsverlof, ongeacht de keuze van de vrouwelijke ambtenaar ten aanzien van de duur van het zwangerschapsverlof (artikel 3:1 lid 4 Wazo). Dit kan betekenen dat het zwangerschapsverlof langer duurt dan van tevoren was gekozen. De periode van het bevallingsverlof wordt in dat geval evenredig verkort. Bij deze samenloop van zwangerschapsverlof en ziekte doet het niet ter zake of een medewerker geheel of gedeeltelijk ziek is. Ook bij gedeeltelijke ziekte wordt het zwangerschapsverlof geacht in te gaan. Duidelijk is dan wel dat de vrouwelijke ambtenaar, die gedeeltelijk ziek is, vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum niet meer hoeft te werken.

Briefnummer: U201501087, U201600266

Adoptie- en pleegzorgverlof

Artikel 6:8

Algemeen. Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4

Lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het adoptie- en pleegzorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is geregeld dat het verlof flexibeler kan worden opgenomen binnen een ruimere periode van 26 weken. Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de artikelen 3:2 t/m 3:7, 3:9, 3:12, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo.

Lid 2, 3 en 4. Er bestaat aanspraak op volledige loondoorbetaling, daarom wordt de uitkering aangevraagd via de werkgever. De werkgever vraagt uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof een uitkering bij het UWV aan (artikel 3:11 lid 2). De uitkering wordt gestort op rekening van de werkgever en de werkgever betaalt het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) door. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de uitkering ter zake het adoptie- en pleegzorgverlof. Wanneer een ambtenaar geen volledige medewerking verleent ten aanzien van de aanvraag van de uitkering kan dit leiden tot een korting op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 5. Het tijdvak waarover adoptie- en pleegzorgverlof wordt genoten, schort de termijn van 6 maanden van artikel 7:3 gedurende welke termijn het recht bestaat op doorbetaling van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) niet op. Dit betekent dat indien een ambtenaar ziek is en tijdens de ziekte adoptie- en pleegzorgverlof geniet, het verlof onderdeel uitmaakt van de termijn van 6 maanden. Samenloop adoptie- en pleegzorgverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof: Wanneer een vrouw over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevallingsverlof als op een uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, vervalt de uitkering voor adoptie of pleegzorg. Wanneer een werknemer in een zelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met adoptie als op een uitkering in verband met pleegzorg krijgt de werknemer de uitkering in verband met pleegzorg evenmin uitbetaald. Er is dus in de wet een hiërarchie aangebracht tussen de verschillende uitkeringsrechten in het geval zij samenlopen (artikel 3:29 Wazo).

Briefnummer: U201300288 en U201501087

Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling

Artikel 6:9

Lid 1. De periode van verlof voor een ambtenaar bedraagt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden. Voor de maximale duur van het verlof is aansluiting gezocht bij de sociale zekerheidswetgeving. In deze wetgeving is bepaald dat het normale voor ingang van het verlof geldende arbeidspatroon uitgangspunt blijft voor de vaststelling van het recht op een uitkering, mits het verlof niet langer duurt dan 18 maanden.

Indien de ambtenaar heeft deelgenomen aan de levensloopregeling van hoofdstuk 6a CAR kan hij gedurende deze periode van onbetaald verlof beschikken over zijn levenslooptegoed. Voor meer informatie over de opname van het levenslooptegoed wordt verwezen naar artikel 6a:9 CAR en de toelichting op dit artikel.

Na afloop van het verlof keert de ambtenaar terug in de functie die hij voor aanvang van dat verlof vervulde tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn aan te voeren die terugkeer naar deze functie belemmeren.

Lid 3. Als dagelijks bestuur en ambtenaar beiden wensen af te wijken van de voorwaarden zoals die worden genoemd in het eerste en tweede lid, is dat op basis van dit artikellid mogelijk. Er kan hierbij bijvoorbeeld worden gedacht aan het toekennen van verlof dat korter dan een maand duurt.

Lid 5. De termijn van drie maanden sluit aan bij de termijn die geldt voor het beschikken over het levenslooptegode (artikel 6a:9, tweede lid CAR). De aanvraag voor het gebruik maken van het levenslooptegode en het verzoek om onbetaald verlof kan tegelijkertijd plaatsvinden. Er kan uiteindelijk slechts tot uitkering van het levenslooptegode worden overgegaan wanneer het verlof wordt toegekend.

Het verzoek van de ambtenaar wordt ingewilligd tenzij dienstbelang zich daartegen verzet. Hiervan is onder meer sprake indien honorering van het verzoek zou leiden tot een dusdanige kleine aanstelling dat dit leidt tot bijvoorbeeld rooster-technische problemen.

Indien het verzoek van de ambtenaar niet ingewilligd kan worden, komen partijen in onderling overleg tot een oplossing die zoveel mogelijk recht doet aan de belangen van de ambtenaar.

Lid 7. Dit artikellid houdt niet in dat het dagelijks bestuur het verlof automatisch intrekt wanneer een ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet. Het biedt het dagelijks bestuur enkel de mogelijkheid. In sommige gevallen is het denkbaar dat ook de werkgever een belang heeft bij of geen nadeel ondervindt van betaalde activiteiten van de ambtenaar.

Lid 9. Onbetaald verlof ten behoeve van vervroegde uittreding van een periode van drie jaar direct voorafgaand aan pensionering kan slechts worden geweigerd als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Het dagelijks bestuur mag dit argument niet lichtvaardig gebruiken. Het dienstbelang van de werkgever dient zodanig zwaarwegend te zijn dat het belang van de ambtenaar daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken.

Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is in ieder geval sprake indien toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

- a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- b. op het gebied van veiligheid, of
- c. van roostertechnische aard.

Aanspraken tijdens het verlof

Artikel 6:10

Lid 1. In het eerste lid is geregeld dat over de opgenomen uren van onbetaald verlof geen opbouw van vakantie-uren plaatsvindt. Omdat een eventuele maandelijks uitkering van het levenslooptegode van artikel 6a:9 CAR niet kan worden aangemerkt als salaris vindt over de opgenomen uren van onbetaald verlof ook geen opbouw van het IKB plaats.

Lid 2. De ambtenaar heeft gedurende de periode van verlof geen recht op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Hierbij moet ook gedacht worden aan een kinderopvangvergoeding, kostenvergoeding en een verstrekking in natura zoals bijvoorbeeld een telefoon. Het dagelijks bestuur draagt zorg voor de aanpassing van de lokale regelingen op dit punt.

Opname van het onbetaalde verlof heeft geen gevolgen voor de uitkeringsrechten van de ambtenaar na de periode van verlof. In de sociale zekerheidswetgeving is immers bepaald dat het normale voor ingang van het verlof geldende arbeidspatroon uitgangspunt blijft voor de vaststelling van het recht op een uitkering, mits het verlof niet langer duurt dan 18 maanden.

Dit artikellid bepaalt dat de ambtenaar geen recht heeft op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Echter wanneer het dagelijks bestuur gedurende de periode van onbetaald verlof van de ambtenaar een vergoeding voor bijvoorbeeld het volgen van een studie of een opleiding wil verstrekken dan sluit dit artikellid dat niet uit.

Lid 4. Het vierde lid regelt dat de ambtenaar de pensioen- en FPU-premies in de situatie van onbetaald verlof voor zijn eigen rekening neemt. De ambtenaar betaalt zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel. Het dagelijks bestuur draagt zorg voor de afdracht van de premies maar verhaalt deze afdracht gedurende de gehele periode van verlof op de ambtenaar. Enkel wanneer het verlof slechts een periode van maximaal drie maanden behelst, geldt dit niet. Dan betaalt de ambtenaar enkel het werknemersdeel, het werkgeversdeel wordt bij verlof van maximaal drie maanden door het dagelijks bestuur betaald. Bij deeltijdverlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.

De mate van opbouw van pensioen tijdens onbetaald verlof is geregeld in het pensioenreglement. Artikel 6:10, vierde lid, regelt de premieverdeling tussen het dagelijks bestuur en de ambtenaar. Hieronder wordt aangegeven in welke mate pensioen wordt opgebouwd, hoe de premieverdeling is geregeld en hoe het dagelijks bestuur de premie moet verhalen op de ambtenaar.

1) Pensioen opbouwen

Onbetaald verlof zonder levenslooptuitkering Bij onbetaald verlof zonder levenslooptuitkering vindt gedurende de gehele verlofperiode de pensioenopbouw plaats alsof er geen sprake van verlof is (artikel 3:4, eerste lid, van het pensioenreglement). De ambtenaar blijft dus ongewijzigd pensioen opbouwen.

Onbetaald verlof met levenslooptuitkering • Als de levenslooptuitkering hoger of gelijk is aan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan.

Dit is alleen in het eerste jaar. Daarna stopt de opbouw. De ambtenaar heeft dan wel de keuze om nog pensioen op te bouwen op basis van een individueel vastgestelde premie. • Bij een levenslooptuitkering van minder dan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op de levenslooptuitkering die de medewerker geniet. Ook in

deze situatie geldt dat na één jaar de ambtenaar kan kiezen voor voortzetting van pensioenopbouw op basis van een individuele premie. Dit is bepaald in artikel 16.6 van het pensioenreglement.

2) Premieafdracht pensioen

Als een ambtenaar onbetaald verlof opneemt (ongeacht of het wordt gefinancierd door levensloop) voor een periode korter dan drie maanden dan blijft de premieafdracht ongewijzigd. Het dagelijks bestuur betaalt dus 70% van de premie en de ambtenaar 30% (voor de FPU-premie geldt 50%-50%).

Als de ambtenaar onbetaald verlof wil opnemen voor langer dan drie maanden betaalt hij vanaf de eerste verlofdag de volledige pensioenpremies zelf. Als de ambtenaar het verlof financiert met levensloop dan stopt de pensioenopbouw op basis van de doorsneepremie van het ABP na één jaar. De ambtenaar kan ervoor kiezen om de opbouw voort te zetten. Hij betaalt dan zelf de volledige individuele premie. Financiert de ambtenaar het onbetaalde verlof niet met levensloop dan loopt de pensioenopbouw ook na één jaar door op basis van de doorsneepremie van het ABP. De ambtenaar betaalt de volledige premie zelf.

Voor de pensioenvormen ANW, AAOP (arbeidsongeschiktheidspensioen) en FPU (VUT-fondsbijdrage) vindt geen opbouw plaats. Er moet wel premie worden afgedragen. Met die premie worden de uitkeringen gefinancierd van (ex)-deelnemers van het ABP die recht hebben op die uitkering. Hieraan kunnen de premiebetalers geen rechten ontleen.

3) Verhalen premie

Het verhaal van de premie op de ambtenaar moet op een van de volgende manieren: • Als de ambtenaar een levenslooptuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof houdt het dagelijks bestuur daar de door de ambtenaar verschuldigde pensioenpremie direct op in. • Als de ambtenaar geen levenslooptuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat het dagelijks bestuur moet verhalen op de ambtenaar niet verrekend worden met een betaling vanuit Veiligheidsregio Twente aan de ambtenaar. Er ontstaat een vordering van Veiligheidsregio Twente op de ambtenaar. Veiligheidsregio Twente dient afspraken te maken met de ambtenaar hoe deze vordering ingelost wordt.

Briefnummer: U201100883, U201600848

Samenloop met ziekte

Artikel 6:11

Tijdens de opnameperiode van volledig verlof is men in beginsel niet verzekerd voor de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering aangezien er in die periode geen loon en daardoor ook geen sociale zekerheidspremies worden betaald. De werknemer ondervindt na afloop van de verlofperiode geen nadeel voor de toepassing van de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, mits dit verlof niet langer dan 18 maanden heeft geduurd.

Lid 1. Bij gedeeltelijk verlof stopt de periode van verlof bij ziekte na twee weken. Op grond van de wet geldt als eerste ziektedag de dag dat de ambtenaar zijn functie niet meer kan vervullen wegens ziekte.

Lid 2. Indien er sprake is van volledig verlof kan het dagelijks bestuur bij ziekte van de ambtenaar die langer dan 14 kalenderdagen duurt, besluiten om in schrijvende gevallen de periode van verlof te beëindigen. Hiervan kan enkel sprake zijn wanneer een ambtenaar tussentijds verlof geniet, d.w.z. verlof dat niet voortgaand aan pensionering wordt genoten.

Uitgangspunt echter bij volledig verlof is dat de periode van verlof niet stopt bij ziekte. Op grond van de wet geldt als eerste ziektedag bij volledig verlof de dag dat de ambtenaar zijn functie weer zou kunnen gaan vervullen na de periode van verlof als hij niet ziek zou zijn geweest.

Briefnummer: U200802017

Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:12

Op grond van hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg bestaat een onaantastbaar recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. In verband met het bijzondere karakter van dat verlof is bepaald dat het onbetaalde verlof eindigt bij samenloop van dat verlof. Indien de ambtenaar gedurende de periode van het verlof een uitkering geniet uit zijn levenslooptegoed zoals bedoeld in artikel 6a:9 CAR wordt deze uitkering bij aanvang van het zwangerschaps- of bevallingsverlof stopgezet. De reden hiervoor is dat het levenslooptegoed op grond van artikel 61h Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 niet mag worden opgenomen voor zover de uitkering uit dit tegoed samen met het daarnaast van de werkgever genoten loon uitgaat boven het laatstgenoten loon. Aan de ambtenaar die met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt op grond van artikel 6:6 CAR het volledige salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n) doorbetaald zodat deze grens wordt overschreden.

6a De gemeentelijke levenslooptegeregeling

Algemeen. De levenslooptegeregeling zoals die is opgenomen in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 en hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg is per 1 januari 2006 in werking getreden. In de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is een nieuw hoofdstuk 5A opgenomen waarin nadere uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de levenslooptegeregeling zijn gegeven. Daarin is onder meer verplicht gesteld dat de werkgever een schriftelijk vastgelegde levenslooptegeregeling heeft. Aan deze wettelijke verplichting is door het LOGA uitvoering gegeven met de invoering van hoofdstuk 6a CAR.

De wettelijke bepalingen over de levenslooptegeregeling zijn niet opgenomen in de CAR. Dit is niet nodig omdat de wettelijke bepalingen over de levenslooptegeregeling rechtstreeks van toepassing zijn op gemeen-

teambtenaren. In de CAR zijn alleen die aangelegenheden geregeld die wettelijk verplicht zijn of aanvullende afspraken bieden. Van dit principe wordt enkel afgeweken wanneer dat ten goede komt van de leesbaarheid en begrijpelijkheid van de regeling. Hieronder een globaal overzicht van de levensloopregeling zoals die is vastgelegd in de bovenstaande wettelijke regelingen.

Hoofdpijnen levensloopregeling. Het doel van de wettelijke levensloopregeling is werknemers de mogelijkheid te bieden om op individuele basis een voorziening op te bouwen - het levenslooptegoed - om eerder met pensioen te gaan of (meerdere) periodes van onbetaald verlof te financieren. Elke vorm van onbetaald verlof is toegestaan. De voorziening kan bestaan uit een saldo op een bankrekening of een afgesloten levensloopverzekering.

Het wettelijke recht om deel te nemen aan de levensloopregeling is opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Het recht op deelname aan de regeling houdt overigens niet automatisch in dat er recht op verlof bestaat. De werkgever zal toestemming voor het verlof moeten geven in overeenstemming met de bestaande rechtspositieregeling en met inachtneming van de bestaande wettelijke regelingen inzake verlof zoals de Wet arbeid en zorg. In hoofdstuk 6 van de CAR-UWO is opgenomen wanneer en onder welke voorwaarden de ambtenaar recht heeft op onbetaald verlof. In artikel 6:9 CAR is het recht op niet doelgebonden onbetaald verlof opgenomen.

Maximum levenslooptegoed. De hoogte van het levenslooptegoed is gebonden aan een wettelijk maximum. De ambtenaar mag maximaal 210% van zijn bruto jaarloon sparen. Zolang dit maximum nog niet is bereikt mag de werknemer jaarlijks maximaal 12% sparen van het bruto jaarloon dat in dat jaar door hem wordt verdiend. Zelfs als het tegoed daardoor in de loop van het jaar uitstijgt boven 210% van het bruto jaarloon. Bepalend is de hoogte van het levenslooptegoed per 1 januari.

Rekenvoorbeeld 1. Ambtenaar A heeft een volledige aanstelling en een bruto jaarloon van € 25.000.

Op 1 januari van jaar x bedraagt zijn levenslooptegoed, inclusief de daarop gekweekte inkomsten en behaalde vermogenswinsten, € 52.000. Dit is minder dan 210% van het bruto jaarloon in jaar x-1.

Daarom mag A in jaar x nog 12% van zijn jaarloon in jaar x sparen binnen de levensloopregeling. In jaar x spaart A € 3.000 (12% * €25.000).

Rekenvoorbeeld 2. Per 31 december van jaar x bedraagt het levenslooptegoed van ambtenaar A € 52.000 + (stel 4% rente) € 2.080 + € 3.000 (spaarbedrag jaar x) = € 57.080. Dit tegoed is hoger dan 210% van het jaarloon zoals A dat in jaar x genoot. A mag in jaar x+1 daarom geen additionele bedragen meer sparen. Ook niet als hij een salarisverhoging ontvangt in jaar x+1.

Nadat het maximum is bereikt mogen - totdat het levenslooptegoed weer lager is dan het maximum - geen stortingen meer plaatsvinden. Het maximum mag in die periode wel verder worden overschreden door oprenting of toename van de waarde van de levensloopverzekering.

Let op: uitzondering in het geval van demotie Als in het voorafgaande kalenderjaar een salarisvermindering heeft plaatsgevonden mag op grond van de wet bij de beoordeling of nog kan worden doorge spaard van het niet verminderde salaris worden uitgegaan, mits die salarisvermindering het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt 10 jaar direct voor de ingangsdatum van het pensioen. Daarbij geldt als extra eis dat het dienstverband na het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet minder mag zijn dan 50% van de omvang van het dienstverband op de laatste dag voor de dag die 10 jaar voor de pensioendatum ligt.

Loonbelasting en premie aspecten gedurende spaarperiode. De werkgever houdt bij deelname van de werknemer aan de levensloopregeling maximaal 12% in op het brutoloon van de werknemer. Dit bedrag wordt door de werkgever gestort op een geblokkeerde levenslooptegoed of levensloopverzekering naar keuze en op naam van de ambtenaar. Over deze stortingen is geen loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen) verschuldigd. Bij de levensloopregeling is namelijk de omkeerregel van toepassing. Deze houdt in dat over de bedragen die worden gespaard geen loonheffing verschuldigd is en dat heffing pas plaatsvindt op het moment dat deze bijdragen tot uitkering komen. Ook is over deze bedragen geen inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage verschuldigd zoals bedoeld in artikel 41 Zorgverzekeringswet. Over de stortingen zijn wel de gebruikelijke premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

Loonbelasting en premie aspecten gedurende verlofperiode. Zoals gezegd kan het levenslooptegoed worden gebruikt om eerder met pensioen te gaan of om periodes van onbetaald verlof te financieren. Op dat moment maakt de instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht het tegoed (periodiek) over naar de werkgever. De werkgever houdt de verschuldigde loonheffing en de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage in en maakt het resterende tegoed (periodiek) aan de werknemer over. De werkgever is op grond van de wet verplicht de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage te vergoeden aan de werknemer.

Bij opname van het levenslooptegoed voor verlof bestaat recht op een heffingskorting van € 183 (2006) per gespaard jaar. Een werknemer die bijvoorbeeld 10 jaar heeft gespaard, heeft bij opname van het tegoed recht op een bedrag van € 1.830 aan levensloopverlofkorting. De levensloopverlofkorting moet door de werkgever in mindering worden gebracht op de verschuldigde loonheffing. De korting is nooit hoger dan het bedrag dat wordt opgenomen van het levenslooptegoed. De werknemer heeft alleen recht op de korting bij opname van verlof.

Briefnummer U201601310

Artikel 6a:1

Verzekeraars, banken, dochters van pensioenfondsen of pensioenuitvoeringsbedrijven en beleggingsinstellingen mogen de levensloopregeling uitvoeren. De ambtenaar bepaalt zelf bij welke instelling hij de levenslooptekening (of-verzekering) wil onderbrengen. Onder levenslooptegoed valt niet alleen het levenslooptegoed dat de ambtenaar in zijn ambtelijke dienstverband opbouwt maar ook elk ander levenslooptegoed opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige.

Verzoek tot deelname levensloopregeling

Artikel 6a:3

Lid 2. Dit artikel regelt dat wanneer de ambtenaar deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling hij dit bij het dagelijks bestuur meldt. Het dagelijks bestuur kan de deelname enkel weigeren als niet wordt voldaan aan de eisen zoals die zijn gesteld in artikel 6a:4 CAR. Indien het dagelijks bestuur gevolg geeft aan de melding blijft de ambtenaar deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling tot dat de deelname wordt beëindigd op grond van artikel 6a:8 CAR. Het dagelijks bestuur heeft wel de wettelijke mogelijkheid om inhoudingen op het loon ten behoeve van de levensloopregeling te corrigeren als blijkt dat de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 worden overschreden. De termijn genoemd in dit lid is wettelijk voorgeschreven op grond van artikel 7:2 van de Wet arbeid en zorg.

Op grond van de Wet arbeid en zorg kan de werknemer slechts een keer per jaar melden aan de werkgever dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.

Artikel 6a:4 Verzoek tot deelname levensloopregeling

Lid 2. Dit artikel regelt dat de ambtenaar schriftelijk moet verklaren aan het dagelijks bestuur of hij bij een of meer gewezen werkgevers/inhoudingsplichtigen een levenslooptegoed heeft opgebouwd. Indien de ambtenaar meerdere dienstverbanden heeft, hoeft hij het levenslooptegoed dat wordt opgebouwd bij andere inhoudingsplichtigen niet door te geven aan het dagelijks bestuur.

Algemeen De werkgever bij wie het levenslooptegoed is opgebouwd, is ook inhoudingsplichtig met betrekking tot de over het levenslooptegoed verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage op grond van artikel 41 Zorgverzekeringswet. Dit geldt in beginsel ook indien de werknemer niet meer in dienst is bij deze inhoudingsplichtige. Echter, indien de werknemer een nieuwe dienstverband aanvaardt, wordt het levenslooptegoed geacht te zijn opgebouwd bij de nieuwe werkgever. Met andere woorden, de nieuwe werkgever wordt ook inhoudingsplichtig ten aanzien van het bij de oude werkgever opgebouwde levenslooptegoed. Dit is slechts anders indien: • de werknemer niet gaat deelnemen aan de levensloopregeling van de nieuwe werkgever; of, • het levenslooptegoed al wordt geacht te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige met wie de werknemer op dat moment een dienstverband heeft. Dit kan het geval zijn als de werknemer al in dienst is bij een andere werkgever. De inhoudingsplichtige moet toetsen of het levenslooptegoed van de werknemer binnen de 210% grens blijft. Hierbij telt ook het levenslooptegoed mee waarvoor hij geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn. Indien de werknemer aan de levensloopregeling van meerdere werkgevers tegelijk deelneemt, geldt de 210% grens per dienstverband.

Voorbeeld 1. Ambtenaar X heeft bij werkgever A een levenslooptegoed opgebouwd van € 30.000. Hij neemt ontslag bij werkgever A en aanvaardt een nieuw dienstverband bij werkgever B. Ambtenaar X neemt geen deel aan de levensloopregeling bij werkgever B. Werkgever A blijft inhoudingsplichtig ten aanzien van het levenslooptegoed van € 30.000. In dit geval is overigens uitsluitend een uitkering ineens toegestaan zoals bij afkoop het geval is (zie artikel 6a:9 derde lid CAR). Immers, werkgever A kan de ambtenaar geen verlof meer verlenen.

Voorbeeld 2. Ambtenaar X neemt ontslag bij werkgever A en aanvaardt een nieuw dienstverband bij werkgever B. Ambtenaar X gaat ook bij de nieuwe werkgever deelnemen aan de levensloopregeling. Het levenslooptegoed van € 30.000 wordt nu geacht te zijn opgebouwd bij werkgever B. Werkgever B is inhoudingsplichtig ten aanzien van dit levenslooptegoed en moet toetsen of het totale levenslooptegoed van de ambtenaar binnen de 210% grens blijft. Het levenslooptegoed kan blijven staan bij de eerder gekozen levenslooptelling waar het is opgebouwd.

Voorbeeld 3. Ambtenaar X gaat naast zijn dienstverband met werkgever B een tweede dienstverband aan met werkgever C. Ook bij deze werkgever gaat de ambtenaar deelnemen aan de levensloopregeling. Omdat werkgever B al inhoudingsplichtig is ten aanzien van het levenslooptegoed van € 30.000 hoeft werkgever C geen rekening te houden met dit levenslooptegoed. De ambtenaar hoeft werkgever C ook niet te informeren over dit levenslooptegoed.

Voorbeeld 4. Ambtenaar X neemt deel aan zowel de levensloopregeling van werkgever B als werkgever C. Zijn inkomen van werkgever B bedraagt € 15.000, zijn inkomen bij werkgever C bedraagt € 20.000. Beide werkgevers moeten ieder kalenderjaar toetsen of het maximum is bereikt om te bepalen of de werknemer nog mag sparen in het betreffende kalenderjaar. Bij werkgever B bedraagt het levenslooptegoed op 1 januari € 30.000. Dit is minder dan 210% van het bruto jaarloon zijnde € 15.000. Daarom mag X in het aankomende kalenderjaar nog 12% van € 15.000 sparen binnen de levensloopregeling bij werkgever B. Bij werkgever C heeft de ambtenaar nog geen levenslooptegoed opgebouwd. Bij werkgever C mag de ambtenaar daarom in het aankomende kalenderjaar 12% van € 20.000 sparen binnen de levensloopregeling.

Lid 3. Om een relatie met de levenslooptelling te waarborgen dient de instelling na afloop van elk kalenderjaar een overzicht van het levenslooptegoed van de ambtenaar te verstrekken aan het dagelijks bestuur. De reden hiervoor is dat het dagelijks bestuur moet toetsen of het levenslooptegoed van de

ambtenaar binnen de 210% grens blijft. De verklaring geldt niet voor levenslooptegoed waarvoor het dagelijks bestuur niet inhoudingsplichtig is. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de ambtenaar bij meerdere werkgevers tegelijk deelneemt aan een levensloopregeling.

Inleg

Artikel 6a:5

Ambtenaren mogen op grond van de wet maximaal 12% per jaar van hun brutoloon sparen. Hierbij mag worden uitgegaan van het fiscale loon zoals vermeld op de jaaropgave. Als de werknemer meerdere dienstverbanden naast elkaar heeft, geldt het maximum per dienstverband. Het wettelijke maximum van 12% geldt niet voor de ambtenaar die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt.

De inleg wordt door het dagelijks bestuur gestort op de levenslooptekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zoveel mogelijk in de maand waarin de door de ambtenaar aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.

Bronnen

Artikel 6a:6

Dit artikel somt de bronnen op die de ambtenaar kan inzetten. Ter beperking van de uitvoeringslast zijn niet alle bestanddelen die onder het fiscale loon vallen als bron aangewezen.

Het opgebouwde verloftegoed van artikel 4.3 zoals dat luidde voor 1 april 2006 kan alleen worden ingezet indien het dagelijks bestuur in samenspraak met de ambtenaar tot het besluit is gekomen dat het verloftegoed wordt omgezet in een geldbedrag.

Levensloopbijdrage

Artikel 6a:7

Lid 1. Alle ambtenaren zoals genoemd in het eerste lid hebben recht op de levensloopbijdrage, ongeacht of er wordt deelgenomen aan de gemeentelijke levensloopregeling. De ambtenaar kan er voor kiezen om de bijdrage niet voor de levensloopregeling aan te wenden. De bijdrage wordt in dat geval, na inhouding van de verschuldigde loonheffing, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage, uitbetaald tegelijk met het salaris.

De hoogte van de levensloopbijdrage bedraagt 1,5% x het salaris op jaarbasis. Voor degenen met een deeltijdaanstelling of arbeidsovereenkomst wordt de levensloopbijdrage conform het salaris vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.

De levensloopbijdrage is geen salaristoelage en behoort daarom niet tot de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage en de ziektekostenvergoeding zoals bedoeld in artikel 7:24a CAR. Ook behoort de bijdrage niet tot de grondslag voor de eindejaarsuitkering omdat de uitkering niet kan worden aangemerkt als salaris zoals gedefinieerd in artikel 1:1 lid 1.

De werkgeversbijdrage voor de levensloop geldt als vervanging van de FPU Gemeenten. De ambtenaar die in 2005 55 jaar is geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan heeft recht op de FPU Gemeenten en blijft dit recht houden. Daarom hebben zij geen recht op de werkgeversbijdrage voor de levensloop.

Lid 2 en 3. Deze leden gelden voor de ambtenaar die op of na 1 januari 2006 in dienst is getreden op een bezwarende functie, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005.

Wanneer de ambtenaar binnen 20 jaar een andere, niet bezwarende, functie aanvaardt, is hoofdstuk 9a niet meer van toepassing en valt deze ambtenaar onder de reguliere levensloopbijdrage van 1,5%. De levensloopbijdrage van 2,5% eindigt in ieder geval na 20 jaar.

Wanneer het dagelijks bestuur en de ambtenaar gezamenlijk besluiten dat de tweede loopbaan na 20 jaar nog niet begonnen wordt (conform artikel 9a:9, eerste lid, onderdeel b), kan de levensloopbijdrage van 2,5% worden voortgezet.

Lid 5. De levensloopbijdrage van enig jaar wordt gebaseerd op de vanaf augustus van dat jaar opgebouwde aanspraken per maand. Aan ambtenaren die niet het gehele kalenderjaar in dienst zijn, wordt een levensloopbijdrage betaald over dat gedeelte van het kalenderjaar dat zij in dienstverband werkzaam zijn geweest.

Lid 6. In artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is opgenomen dat de werkgeversbijdrage voor levensloop van 0,8% van het salaris ingevolge het Hoofdlid-nenakkoord van 5 juli 2005 niet pensioengevend is, tenzij de sector anders besluit. Als de werkgeversbijdrage in de levensloop de 0,8% te boven gaat is het meerdere wel pensioengevend, tenzij de sector anders besluit. In het CAO-onderhandelaarsakkoord 2005- 2007 heeft het LOGA ten aanzien van ambtenaren in niet-bezwarende functies afgesproken dat de 0,8% ook pensioengevend is. Voor de sector Gemeenten geldt dus voor ambtenaren in niet-bezwarende functies dat de gehele levensloopbijdrage in de levensloopregeling tot de pensioengrondslag behoort en hierover pensioen wordt opgebouwd. Of de medewerker deze bijdrage daadwerkelijk laat inleggen in zijn individuele levensloopregeling of laat uitbetalen door de werkgever is hierbij niet relevant.

Voor ambtenaren die op of na 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, is - in het tweede lid - een afwijkende levensloopbijdrage vastgesteld. Hiervan is dat percentage pensioengevend, dat ambtenaren in niet-bezwarende functies ontvangen.

Beëindiging deelname levensloopregeling

Artikel 6a:8

Lid 1. Dit artikel regelt op welke wijze de ambtenaar zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling kan beëindigen. Wil de ambtenaar na verloop van tijd weer verder sparen dan moet hij dit opnieuw melden (zie artikel 6a:3 CAR). De ambtenaar kan op grond van de wet slechts eenmaal per jaar een melden dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.

Lid 2. Dit artikel geeft aan wanneer deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling in ieder geval beëindigd wordt.

Op grond van artikel 8:2 CAR eindigt het dienstverband van de werknemer met ingang van de dag dat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt op de dag voordat zijn dienstverband eindigt. Als de medewerker het levenslooptegoed nog niet heeft opgenomen voor die datum, heeft hij twee keuzes. In de eerste plaats kan het levenslooptegoed contant worden opgenomen door de medewerker onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage (als loon uit een vroeger dienstverband). Daarnaast bestaat de mogelijkheid om het tegoed te besteden aan het verbeteren van het ouderdomspensioen, mits hiervoor nog fiscale ruimte is.

De hoogte van de uitkering bij overlijden, hangt af van de voorwaarden die de instelling hanteert waarbij het levenslooptegoed is ondergebracht.

Briefnummer: U201001917 en U201100883 en U201200194 en U201200308

Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed

Als het levenslooptegoed wordt opgenomen voor andere reden dan voor een periode van verlof dan is melding 3 maanden vooraf niet nodig. Veiligheidsregio Twente wordt in die situatie namelijk niet geconfronteerd met onverwachte kosten of onverwachte afwezigheid. Bij opname van levenslooptegoed zijn de bepaling in de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Wet Inkomstenbelasting van toepassing. Indien de ambtenaar het levenslooptegoed wil inzetten voor verlof moet het dagelijks bestuur op verzoek van de ambtenaar het levenslooptegoed (periodiek) uitkeren aan de ambtenaar gedurende een periode van verlof. Op de uitkering bij verlof wordt de eventueel verschuldigde loonheffing, inkomensafhankelijke bijdrage, pensioenpremies en eventuele andere inhoudingen ingehouden. De ambtenaar meldt het dagelijks bestuur drie maanden voor de gewenste ingangsdatum dat hij over (een deel van) zijn levenslooptegoed wil beschikken. Deze termijn sluit aan bij de termijn die geldt voor de aanvraag van onbetaald verlof (artikel 6:9, vijfde lid CAR). De aanvraag voor het gebruik maken van het levenslooptegoed en het verzoek om onbetaald verlof kan tegelijkertijd plaatsvinden. Er kan uiteindelijk slechts tot uitkering van het levenslooptegoed worden overgegaan wanneer het verlof wordt toegekend. De instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht maakt het tegoed alleen over naar het dagelijks bestuur voor zover het dagelijks bestuur en de ambtenaar samen daarvoor toestemming hebben verleend. Aan de hoeveelheid levenslooptegoed die een werknemer per maand kan opnemen is een limiet gesteld. Het opgenomen bedrag mag niet meer zijn dan het loon dat de werknemer direct voorafgaand aan de verlofperiode per maand ontving. Dus: een werknemer die in juli € 1.000 verdiende, mag in augustus niet meer dan € 1.000 aan levenslooptegoed opnemen voor de financiering van 1 maand onbetaald verlof. Er moet daarbij ook rekening worden gehouden met een eventuele loondoorbetaling door de werkgever. Krijgt deze werknemer tijdens het verlof al € 500 van zijn werkgever, dan mag hij nog maar € 500 van zijn levenslooptegoed opnemen. Het laatstgenoten loon is het reguliere loon dat voorafgaand aan de verlofperiode van de werkgever werd ontvangen. Hierbij mag rekening gehouden worden met inmiddels opgetreden algemene salarisstijgingen. Bij de toetsing of niet meer wordt opgenomen dat het laatstgenoten loon hoeft op grond van de wet geen rekening te worden gehouden met genoten loon van een andere inhoudingsplichtige. De opname van het levenslooptegoed kan niet worden aangemerkt als salaris. Daarom behoort de opname van het levenslooptegoed niet tot de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage en de ziektekostenvergoeding zoals bedoeld in artikel 7:24a CAR. Ook behoort de opname niet tot de grondslag voor de eindejaarsuitkering omdat de uitkering niet kan worden aangemerkt als salaris zoals gedefinieerd in artikel 1:1 lid 1.

Voor de opname van het levenslooptegoed voor andere bestedingsdoelen zijn geen verdere bepalingen nodig. Het is dus bijvoorbeeld mogelijk om het levenslooptegoed binnen de fiscale mogelijkheden in te zetten voor de opbouw van extra pensioen.

Briefnummer: U200801637, U201100883 en U201300314

Slotbepaling

Artikel 6a:10

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

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

§ 1. DEFINITIES

Artikel 7:1

Lid 1. Sub a. De definitie van passende arbeid komt overeen met de definitie die sinds de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter in artikel 658a van boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen. In zijn algemeenheid dient de vraag wat passende arbeid is in elk concreet geval aan de hand van de omstandigheden te worden beantwoord. Als leidraad geldt dat het bij passende arbeid moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, gelet op onder

meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk, het salaris-niveau en hetgeen waartoe de ambtenaar nog in staat is. Hierbij geldt dat naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten arbeid mag worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat hij concessies doet met betrekking tot de door hem te verrichten werkzaamheden, als re-integratie in de eigen functie niet tot de mogelijkheden behoort. Dit leidt ertoe dat arbeid die in eerste instantie niet als passend moet worden aangemerkt, op een later moment -door wijziging van de omstandigheden- wel als passend kan worden aangemerkt.

Eerst dient te worden nagegaan of de eigen arbeid, al dan niet met aanpassingen, of een andere organisatie van het werk, naar verwachting nog zal kunnen worden verricht. Als dat het geval is, dan ligt het in de rede dat werkgever en ambtenaar hun inspanningen daarop richten. Dit sluit niet uit dat de ambtenaar tijdelijk ander werk kan verrichten, mits hij daartoe in staat is en dit niet belemmerend is voor het herstelproces en voor zover dit werk ook overigens in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, gelet op onder meer diens arbeidsverleden en werkervaring. Behoort terugkeer naar de eigen werkplek niet meer tot de reële mogelijkheden, is een bredere oriëntatie nodig. Hierbij moet in eerste instantie zo dicht mogelijk worden aangesloten bij de laatst overeengekomen functie. Als (binnen een redelijke termijn) dergelijke arbeid noch bij de eigen werkgever, noch bij een derde voorhanden is, mag van de ambtenaar worden verlangd, dat hij zich wat betreft door hem te aanvaarden arbeid ruimer opstelt. In de jurisprudentie is dit betreffende het begrip passende arbeid een algemeen aanvaard uitgangspunt.

De vraag welke arbeid als passend kan worden beschouwd, is in eerste instantie ter beoordeling van de werkgever, die de eigen bedrijfsarts kan raadplegen om te kunnen beoordelen wat (gegeven de gezondheidssituatie) van een ambtenaar mag worden gevraagd. Als de werkgever twijfelt over de vraag of de arbeid die hij voornemens is aan te bieden wel als passend kan worden aangemerkt, kan hij daarover ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI, een oordeel vragen aan het UWV, als onafhankelijke deskundige. Ook de ambtenaar heeft deze mogelijkheid. Voor de rechtsbescherming van de werknemer is relevant dat wanneer de werkgever besluit op grond van artikel 7:14, tweede lid, onder b, het salaris en de toegekende salaristoelage(n) niet uit te betalen, deze alsnog aan de ambtenaar moet worden uitbetaald als de ambtenaar op grond van de second opinion ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI in het gelijk wordt gesteld. Het begrip passende arbeid speelt een rol in de verplichting van de werkgever - als de ambtenaar ziek is - te zoeken naar passende arbeid (artikel 7:9). Daarnaast is de ambtenaar verplicht passende arbeid te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar passende arbeid te aanvaarden te sanctioneren.

Sub b. De ambtenaar die tijdens zijn ziekte werkzaamheden verricht met oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft over die uren ingevolge artikel 7:3, zesde lid, onder c, recht op 100% doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n). Deze werkzaamheden kunnen lager bezoldigd zijn dan de eigen arbeid. Over de invulling van deze werkzaamheden maakt de werkgever heldere afspraken met de ambtenaar. De werkgever laat zich bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst. Bij het maken van de afspraken tussen de werkgever en ambtenaar kan worden gedacht aan het aantal uren dat een ambtenaar op bepaalde dagen moet gaan werken, wat de aanvangs- en vertrektijden zijn, welke taken de ambtenaar moet gaan uitvoeren en wie zijn werkzaamheden aanstuurt. De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9.

De ambtenaar is verplicht deze werkzaamheden te aanvaarden, wanneer deze worden aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar werkzaamheden in het kader van de re-integratie te aanvaarden te sanctioneren.

Sub c. De ambtenaar die tijdens zijn ziekte scholing volgt met het oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft ingevolge artikel 7:3, zesde lid, onder d, over deze uren recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n). Gedacht kan worden aan scholing die het mogelijk maakt dat de ambtenaar op een andere wijze zijn eigen functie weer volledig kan verrichten. Ook kan scholing worden gezocht die de ambtenaar in staat stelt een passende functie uit te kunnen oefenen. Over de specifieke scholing moeten de ambtenaar en de werkgever afspraken maken. De werkgever laat zich bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst. De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9. De ambtenaar verplicht de scholing te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar scholing in het kader van de re-integratie te aanvaarden te sanctioneren.

Lid 2. Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt eraan herinnerd dat artikel 7:24a, 7:25, 7:25a en 7:25b niet van toepassing zijn op de ambtenaar met een arbeidsovereenkomst en dat hoofdstuk 7 niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.

Briefnummer: U200802017

§ 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2

Artikel 7:2 geeft de basis aan voor UWO-artikelen die het onderwerp bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek nader regelen. Dat betekent dat voor UWO-gemeenten de bedrijfsgeneeskundige begeleiding in de artikelen 7:2:1 tot en met 7:2:7 inhoudelijk volledig is uitgewerkt. UWO-gemeenten kunnen derhalve weliswaar geen nadere regels aan deze UWO-artikelen toevoegen, wel kunnen UWO-gemeenten nadere uitvoeringsregels vaststellen ter uitvoering van de UWO-artikelen voor zover noodzakelijk. Voor alle gemeenten is in artikel 7:12 het geneeskundig onderzoek nader uitgewerkt.

Arbo-dienst

Artikel 7:2:1

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is Veiligheidsregio Twente verplicht om zich bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten te laten bijstaan door een deskundige die gecertificeerd is op het terrein van de arbeids- en bedrijfsgeneeskunde of een arbo-dienst. Dit houdt onder andere in dat Veiligheidsregio Twente bij de uitvoering van de re-integratieverplichtingen ingevolge de WIA de bovengenoemde deskundige of de arbodienst na 6 weken van ziekte moet vragen om een probleemanalyse en een advies, die de basis vormen van het plan van aanpak, dat na 8 weken ziekte opgesteld moet zijn.

Geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:5

Dit artikel geeft het dagelijks bestuur de bevoegdheid de ambtenaar te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek. Deze bevoegdheid kan van belang zijn wanneer bijvoorbeeld het gedrag van een ambtenaar op de werkplek aanleiding vormt voor de werkgever zich af te vragen of betrokkene een goede gezondheid geniet. Het kan voor de werkgever ook van belang zijn te weten of de ongeschiktheid voor een functie een medische oorzaak heeft. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:12 is de ambtenaar verplicht zich aan een dergelijk onderzoek te onderwerpen, in artikel 7:13:2 is de sanctie neergelegd indien de ambtenaar weigert zich te onderwerpen aan een dergelijk onderzoek.

Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

Artikel 7:2:7

Artikel 7:2:7 heeft betrekking op subsidies die Veiligheidsregio Twente kan aanvragen, bijvoorbeeld in het kader van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten. De brochure 'Slim omgaan met subsidies voor arbeidsgehandicapten' van het A+O fonds geeft hierover uitgebreide informatie.

§ 3 Aanspraken tijdens ziekte

Recht op salaris

Artikel 7:3

Inleiding. Voor een omschrijving van het begrip ziekte wordt aangesloten bij de jurisprudentie zoals die door de Centrale Raad van Beroep is gevormd op basis van artikel 19 van de Ziektewet. Voor een recht op ziekgeld moet een verzekerde ongeschikt zijn voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Onder het begrip 'ongeschiktheid tot werken' verstaat de Centrale Raad het op medische gronden naar objectieve maatstaven gemeten niet kunnen of mogen verrichten van de in aanmerking komende arbeid. Vervolgens hanteert de Centrale Raad een medisch ziektebegrip. Er moet, naar het oordeel van de Centrale Raad, sprake zijn van een 'de gezondheidstoestand ongunstig beïnvloedend procesmatig gebeuren'.

Lid 1, 2, 3 en 4. In het eerste tot en met het vierde lid wordt de hoofdlijn van het regime van de hoogte van de loondoorbetaling tijdens ziekte weergegeven. Met ingang van de eerste ziektedag wordt het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedurende zes maanden volledig doorbetaald. Hierna heeft de ambtenaar gedurende de zevende maand tot en met de twaalfde maand recht op 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n). Na twaalf maanden van ziekte heeft de ambtenaar recht op 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n). Na 24 maanden van ziekte heeft de ambtenaar recht op 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) tot het einde van zijn dienstverband.

Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. De leden 1, 2, 3 en 4, die de hoogte van de doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) bepalen, tijdens ziekte zijn hier niet van toepassing. In artikel 6:7 is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op de doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n). Dit geldt ook als de ambtenaar ziek is tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft met andere woorden voorrang boven de financiële aanspraken die gelden tijdens ziekte. Op grond van artikel 29a van de Ziektewet heeft de medewerkster recht op ziekgeld ter hoogte van 100% van haar dagloon over de perioden van zwangerschapsgerelateerde ziekte voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en daarna.

Op grond van de Ambtenarenwet is de loondoorbetalingsverplichting bij een zieke ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, korter. Tot 2018 is deze termijn 13 weken waarna ontslag kan volgen. Wordt de ambtenaar niet ontslagen, dan loopt de loondoorbetalingsperiode ook langer door. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt de loondoorbetalingstermijn mogelijk verkort.

Lid 6. De definities met betrekking tot passende arbeid, werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn opgenomen in artikel 7:1, eerste lid, onderdelen a, b en c.

Lid 7. Wanneer de ziekte is veroorzaakt door een dienstongeval blijft aanspraak bestaan op het gehele salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 8. De ambtenaar die gedurende het tweede ziektejaar en daarna voor ten minste 50% van zijn arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid of werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht of scholing volgt als genoemd in het zesde lid, heeft recht op een bonus van 5%, berekend over het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waarop hij recht heeft ingevolge dit artikel. Deze bonus geeft naast de betaling van 100% over de gewerkte uren en uren van scholing in het kader van de re-integratie een extra re-integratiestimulans voor de ambtenaar. Een ambtenaar heeft in het eerste ziektejaar geen recht op de bonus.

Lid 10. Uit jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep volgt (CRvB 25 februari 2005, vindplaats: LJN AS9294, 02/3044 AW) dat uit het recht op gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen voortvloeit dat de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof waarin de zwangerschap gepaard gaat met stoornissen en complicaties niet meegeteld mag worden voor de berekening van de termijn als bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid. Indien dat wel het geval zou zijn, zou de medewerkster die zwangerschapsgerelateerd ziek is, eerder geconfronteerd worden met een verlaging van haar beloning. Deze verlaging kan alleen vrouwen treffen en is daarom strijdig met het gelijke behandelingsrecht. In het tiende lid is daarom geregeld dat de periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte de termijnen als bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid opschort. Dit houdt in dat het langer duurt voordat de beloning van betrokkene op een lager niveau gesteld wordt.

Hieronder is een voorbeeld opgenomen ter verduidelijking.

Voorbeeld. Een medewerkster is met ingang van 1 februari 2006 ziek vanwege een hernia. Zij wordt hersteld verklaard op 1 mei 2006 (zij is dan 3 maanden ziek). Op 15 mei 2006 valt zij uit wegens zwangerschapsklachten (minder dan 4 weken van herstel) en herstelt hiervan met ingang van 15 juni 2006 (1 maand ziek). Met ingang van 1 juli 2006 valt zij voor 4 maanden uit wegens een hernia (minder dan 4 weken van herstel). Als gevolg van de samentelregeling uit het elfde lid, worden ziekteperiodes samengeteld als er minder dan 4 weken van herstel tussen ligt. Ingevolge lid 2 zou de medewerkster dan met ingang van 1 september 2006 (dan zijn in totaal - de korte periodes van herstel niet meegerekend - 6 maanden van ziekte verstreken), recht hebben op 90% van haar salaris en de toegekende salaristoelage(n). De periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte schort de periode van de hoogte van de loondoorbetaling echter op. De medewerkster is 1 maand zwangerschapsgerelateerd ziek geweest. Als gevolg hiervan wordt haar beloning met ingang van 1 oktober 2006 naar 90% bijgesteld.

Let wel, het tiende lid ziet alleen op een opschorting van de periode bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid. Als een medewerker 7 maanden ziek is en na 3 weken herstel zwangerschapsgerelateerd ziek wordt, dan heeft zij op grond van het tweede lid van dit artikel recht op 90% doorbetaling van haar salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens de zwangerschapsgerelateerde ziekte. De periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte schort de berekening van de periode waarover de hoogte van de loondoorbetaling wordt bepaald, op. Ingevolge artikel 29a van de Ziektewet heeft de vrouwelijke ambtenaar over de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte recht op ziekengeld ter hoogte van 100% van haar dagloon. In artikel 7:19 is de samenloop van beloning tijdens ziekte met het ziekengeld geregeld.

Lid 11. Volgens het elfde lid worden ziekteperiodes samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet aangemerkt mag worden als ziekte. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperiodes die onderbroken worden door het zwangerschaps- en bevallingsverlof in principe niet mogen worden samengeteld aangezien er door het verlof een onderbreking van vier weken of meer plaatsvindt tussen de ziekteperiodes. Indien de ziekte echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte moet redelijkerwijs worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, worden deze periodes samengeteld.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I. Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij, waarna zij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag. Dit betekent dat het salaris en de toegekende salaristoelage(n) op 15 juli 2006 (dit is zes maanden + 2 weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 15 januari 2007 wordt het salaris en de toegekende salaristoelage(n) vervolgens teruggebracht naar 75 % en per 15 januari 2008 naar 70%.

Voorbeeld II. Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij, waarna zij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 26 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor terugbrengen van de beloning begint te lopen. Dit betekent dat het salaris en de toegekende salaristoelage(n) op 26 oktober 2006 (dit is 6 maanden na 26 april 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 26 april 2007 wordt deze vervolgens teruggebracht naar 75% en per 26 april 2008 naar 70%.

Voorbeeld III. Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 19 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van 4

weken of meer. Daardoor geldt 19 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de beloning begint te lopen. Dit betekent dat op 19 januari 2007 (dit is 6 maanden na 20 juli 2006) het salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt teruggebracht tot 90%. Op 19 juli 2007 wordt deze vervolgens teruggebracht naar 75% en per 19 juli 2008 naar 70%.

Voorbeeld IV. Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot en met 20 augustus 2006. Op 21 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A. De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor terugbrengen van de beloning begint te lopen. Dit betekent dat het salaris en de toegekende salaristoelage(n) op 21 oktober 2006 (dit is 6 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 21 april 2007 wordt deze vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 april 2008 naar 70%.

Mogelijkheid B. De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 21 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de beloning begint te lopen. Dit betekent dat op 21 februari 2007 (dit is 6 maanden na 21 augustus 2006) het salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt teruggebracht tot 90%. Op 21 augustus 2007 wordt deze vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 augustus 2008 naar 70%.

Lid 12. Indien de ambtenaar na 24 maanden van ziekte definitief wordt herplaatst in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling (artikel 7:16, tweede lid), ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar weer ziek wordt in deze aanstelling beginnen de termijnen van dit artikel opnieuw te lopen.

Lid 13. Het dertiende lid geeft de basis voor artikelen die het onderwerp recht op salarisbetaling nader regelen. In de artikelen 7:8 tot en met 7:8:3 is hieraan uitdrukking gegeven. Ook de artikelen 7:13:1, 7:13:2, 7:14 en 7:15:1 bevatten bepalingen met betrekking tot het niet uitbetalen van en het tussentijds stopzetten van de salarisbetaling.

Lid 14. Het dagelijks bestuur kan in bepaalde gevallen van oordeel zijn dat een korting op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) niet redelijk is en besluiten tot doorbetaling van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n). Deze afweging wordt in ieder geval gemaakt als er sprake is van een zodanige gezondheidssituatie dat het levenseinde van de ambtenaar, volgens objectieve medische maatstaven, nabij is. Voordat het dagelijks bestuur een besluit neemt, kan advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts of de gezondheidssituatie van de ambtenaar levensbedreigend is en of zijn leven op korte termijn ernstig gevaar loopt.

U201600259

Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:5

Dit artikel voorziet in een aanvullende uitkering wanneer de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in een dienstongeval en dit ongeval niet verwijtbaar is aan betrokkene. De WGA- of IVA-uitkering, eventueel aangevuld met een bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement van het ABP, wordt aangevuld tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), genoten in het jaar voorafgaand aan het ontslag. De percentages zijn afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Vaststelling referte-tijdvak toelagen

Artikel 7:8:1

Volgens dit artikel dient het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toegekende salaristoelage(n) in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt. Het ligt voor de hand om dit in het lokale beloningsbeleid te regelen.

U201700464

Periodieke salarisverhoging

Artikel 7:8:2

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient volgens dit artikel in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt. Gelet op de aard van het onderwerp ligt het voor de hand om dit in het lokale beloningsbeleid te doen.

Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a

Artikel 7:8:3

Als een ambtenaar met toepassing van artikel 2:7a tijdelijk (maximaal) 40 uur werkt kan hij verplicht worden tot aanvaarding van een functie voor (maximaal) 40 uur, voor zover en zolang artikel 2:7a op hem van toepassing is. Na afloop van deze periode kan de ambtenaar verplicht worden een functie te accepteren voor de formele arbeidsduur van 36 uur.

§ 4 Verplichtingen en sancties

Verplichtingen dagelijks bestuur

Artikel 7:9

Lid 1 en 2. Onder het treffen van maatregelen moeten ook het verrichten van werkzaamheden in het kader van de re-integratie en het volgen van noodzakelijke scholing in het kader van de re-integratie, bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onder b en c, worden begrepen. Doel van deze maatregelen is terugkeer in de eigen arbeid dan wel plaatsing in een passende functie.

Op grond van de Wet verbetering poortwachter is in artikel 7:9 voor de werkgever de verplichting opgenomen om er, zover als mogelijk, voor te zorgen dat de ambtenaar bij de eigen organisatie arbeid kan verrichten (eerste spoor). Als bij de eigen organisatie geen passende arbeid te vinden is, moet de werkgever (laten) zoeken naar passende arbeid bij een andere werkgever (tweede spoor). De tekst van artikel 7:9 komt overeen met de tekst van artikel 658a van boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek. Het is mogelijk dat de werkgever en de werknemer van mening verschillen over de aanwezigheid van passende arbeid. Artikel 30, eerste lid, onder f, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen bepaalt dat de werknemer of de werkgever UWV kan verzoeken een onderzoek in te stellen naar en een oordeel te geven over de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten.

Lid 3. In de WIA zijn, naast de aanspraken van de werknemers, ook verplichtingen voor werkgever en werknemer opgenomen. Een van de verplichtingen betreft het opstellen van een plan van aanpak, dat opgesteld moet worden op het moment dat sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim. Dit plan van aanpak moet volgen op een probleemanalyse en advies van de arbodienst, dat na 6 weken ziekte moet worden opgesteld. Binnen twee weken daarna moet het plan van aanpak zijn opgesteld. Hierin moet worden opgenomen welke maatregelen in het kader van het herstel van de ambtenaar getroffen worden.

Afspraken over de te verrichten werkzaamheden en de te volgen scholing moeten worden neergelegd in het plan van aanpak. De werkgever laat zich bij het maken van de afspraken bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbodienst.

Lid 4. In de CAO 2002-2003 is de verplichting opgenomen dat de werkgever een verzuimprotocol vaststelt. In diezelfde CAO zijn enkele verplichte elementen van dat verzuimprotocol vastgesteld. In de ledenbrief van 26 november 2002, Lbr. 02/167 is een handreiking gedaan voor een verzuimprotocol. De verplichte elementen maken daar onderdeel van uit.

Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

Artikel 7:10

Het niet naleven van artikel 7:10 kan leiden tot staking van de salarisbetaling. Dit is bepaald in artikel 7:13:2, eerste lid, onder i.

Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie

Artikel 7:11

In artikel 7:11 zijn de algemene verplichtingen opgenomen die, ook in het derde ziektejaar, in het kader van ziekteverzuim en re-integratie voor de ambtenaar gelden. Op overtreding van deze verplichtingen staat een sanctie. Deze sancties zijn opgenomen in artikel 7:14 (inhouding op het salaris en de toegekende salaristoelage(n)) en artikel 8:5a (ontslag is in nader gespecificeerde situaties ook mogelijk binnen 24 maanden na ziekte).

Lid 1. In het kader van de Wet verbetering poortwachter is in het eerste lid, onderdeel a en b, voor de werknemer de verplichting opgenomen medewerking te verlenen aan zijn re-integratie. Dit artikel is opgenomen in de CAR om hiermee uitdrukking te geven aan de nieuwe en strengere regelgeving in het kader van preventie ziekteverzuim en re-integratie en de invoering van de Wet verbetering poortwachter, die op 1 april 2002 in werking is getreden. De tekst van het eerste lid komt overeen met artikel 660a, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek.

Het eerste lid is ook de tegenhanger van de verplichtingen die in het kader van preventie ziekteverzuim en re-integratie aan de werkgever worden opgelegd (zie artikel 7:9). Het artikel verplicht de ambtenaar actief mee te werken aan het re-integratieproces, zowel in het eerste begin van de ziekte als lopende het re-integratietraject. Onder de maatregelen waaraan de ambtenaar gevolg moet geven moeten onder andere werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie worden verstaan (zie artikel 7:9, tweede lid).

Lid 2. De ambtenaar is verplicht om aangeboden passende arbeid te aanvaarden. De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van deze arbeid is neergelegd in artikel 7:14 (inhouding op het salaris en de toegekende salaristoelage(n)) en artikel 8:5a (ontslag binnen dan wel na 24 maanden na de eerste ziektedag bij het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van passende arbeid).

Artikel 30, eerste lid, onder f, SUWI bepaalt dat werkgever of werknemer UWV kan verzoeken een onderzoek in te stellen naar dan wel een oordeel te geven over de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten.

Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

Artikel 7:12

De ambtenaar dient mee te werken aan een medisch onderzoek door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst om bepaalde in het eerste lid omschreven vragen te kunnen beantwoorden. De geneeskundige die het medisch onderzoek verricht, deelt de uitkomst daarvan schriftelijk mee aan betrokkene en aan het dagelijks bestuur. Op overtreding van deze verplichting staat een sanctie, evenals wanneer het onderzoek wel heeft plaatsgevonden, maar daaruit blijkt van verwijtbaar gedrag van de ambtenaar. De sancties zijn opgenomen in artikel 7:13:1 en 7:13:2.

Geen aanspraak op doorbetaling

Artikel 7:13:1

Artikel 7:13:1 bepaalt in welke gevallen geen recht bestaat op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en op opbouw van het IKB. Het gaat hierbij om situaties waarin al vrij snel na de eerste ziektedag bekend is dat:

- de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt en dit gedrag betrokkene verwijtbaar is;
- de ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de geneeskundige keuring, waarbij blijkt dat de ambtenaar willens en wetens onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt, zodanig dat de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie geen medische bezwaren bestaan, niet afgegeven zou zijn.

De in dit artikel beschreven situaties zijn geen situaties die hersteld kunnen worden. Als de situatie zoals beschreven zich voordoet, bestaat er vanaf de eerste dag van ziekte geen recht op salarisbetaling.

Briefnummer: U201600848, U201601310

Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling

Zowel artikel 7:13:2 als artikel 7:14 bevatten de sancties op overtreding van de verplichtingen als genoemd in artikel 7:10, 7:11 en 7:12, alsmede de conclusies die uit het onderzoek als bedoeld in artikel 7:12 getrokken kunnen worden.

De in deze artikelen beschreven situaties kunnen tijdelijk zijn. Dit houdt in dat artikel 7:13:2 en 7:14 ook tussentijds kunnen worden toegepast. Wanneer de situatie weer hersteld is, wordt de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB weer gestart.

Artikel 7:13:2 ziet op de verplichtingen die aan de ambtenaar zijn opgelegd in artikel 7:10 en 7:12. Artikel 7:14 ziet op de verplichtingen die op grond van artikel 7:11 aan de ambtenaar zijn opgelegd.

Artikel 7:13:2 sanctioneert allereerst de weigering de benodigde informatie te verstrekken. De andere sancties van artikel 7:13:2 betreffen gedrag van de ambtenaar, waarbij de arbo-dienst een rol speelt in de beoordeling van dat gedrag.

De sancties op de overtredingen die genoemd zijn, zijn imperatief: de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB worden gestaakt wanneer bijvoorbeeld de ambtenaar nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of zich niet houdt aan voorschriften van behandelende geneeskundigen.

Als de ambtenaar geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB wel plaats. Veiligheidsregio Twente moet zich voor het besluit om de salarisbetaling te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.

Briefnummer: U201601310

Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

Artikel 7:14

De in dit artikel beschreven situaties kunnen tijdelijk zijn. Dit houdt in dat artikel 7:14 ook tussentijds kan worden toegepast. Wanneer de situatie weer hersteld is, wordt de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB weer gestart.

Artikel 7:14 ziet op de verplichtingen die op grond van artikel 7:11 aan de ambtenaar zijn opgelegd.

UWO-gemeenten worden verwezen naar artikel 7:13:2 en de toelichting daarop.

Artikel 7:14 sanctioneert de ambtenaar die zich niet houdt aan de volgende verplichtingen, te weten:

- het niet naleven van het ziekteverzuimprotocol;
- het niet naleven van de voorschriften en maatregelen (zoals het verrichten van werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie als bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onderdelen b en c) die door het dagelijks bestuur gesteld kunnen worden;
- het niet meewerken aan het plan van aanpak en
- het weigeren van passende arbeid.

Lid 1. In de CAO 2002-2003 is overeengekomen dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol uiteindelijk kan leiden tot zware disciplinaire maatregelen. Dit is uitgewerkt in de zin dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol als plichtsverzuim wordt aangemerkt en via de procedure van hoofdstuk 16 gesanctioneerd kan worden. De op te leggen sanctie moet overeenkomen met de ernst van de gedraging. Ook de verwijtbaarheid van de gedragingen maakt deel uit van de afwegingen, die leiden tot de keuze voor de sanctie.

Lid 2. De ambtenaar die zonder deugdelijke grond weigert zich te houden aan de voorschriften en maatregelen, die door Veiligheidsregio Twente zijn gesteld, weigert passende arbeid te verrichten of die weigert medewerking te verlenen aan de totstandkoming, evaluatie en — eventueel — bijstelling van het plan van aanpak, kan bestraft worden met inhouding van op het salaris en de toegekende salaristoelage(n). Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid van bestraffing met ontslag na 24 maanden dan wel binnen 24 maanden na de eerste ziektedag (artikel 8:5a).

De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet meewerken aan de opstelling, evaluatie en - eventueel - bijstelling van het plan van aanpak en de sanctie op het weigeren van passende of gangbare arbeid is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 629, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk wetboek is opgenomen.

De sancties op de overtredingen die in het tweede lid genoemd zijn, zijn imperatief: de salarisbetaling wordt gestaakt wanneer de ambtenaar het beschreven gedrag betoont.

Lid 3. Als de ambtenaar, bedoeld in lid 2, geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB wel plaats. Veiligheidsregio Twente moet zich voor het besluit om de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.

Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

Artikel 7:15:1

Het eerste lid biedt de mogelijkheid het op grond van artikel 7:13:1, 7:13:2 of 7:14 niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n) aan anderen dan aan de ambtenaar te betalen. Het kan hierbij gaan om betalingen die aan familieleden worden gedaan. Ingevolge het tweede lid wordt het niet-uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n) alsnog uitbetaald wanneer de ambtenaar na een door hem aangevraagde second opinion door het UWV in het gelijk gesteld wordt.

Herplaatsing in passende arbeid

Artikel 7:16

Gedurende de hele periode van ziekte geldt dat de ambtenaar passende arbeid moet verrichten. Gedurende de eerste 24 maanden kan de ambtenaar niet definitief worden herplaatst in deze passende arbeid. Na 24 maanden gebeurt dat wel. Hieraan worden echter in de 12 maanden na afloop van de eerste 24 maanden voorwaarden verbonden. Deze voorwaarde is voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dat hij met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die 35% tot 80% arbeidsongeschikt is, is dat hij met de passende arbeid 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit benut. Zie verder lid 3 en 4.

Voor definitieve herplaatsing na het derde ziektejaar gelden de voorwaarden van lid 3 en 4 niet meer. De ambtenaar hoeft met de passende arbeid dan niet meer zijn volledige restverdiencapaciteit te benutten (minder dan 35% arbeidsongeschikt) of 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit te benutten (35% tot 80% arbeidsongeschikt).

Bij het opdragen van passende arbeid kunnen twee situaties worden onderscheiden: 1. de situatie waarin de aanstelling in de oude functie gehandhaafd blijft, maar waarbij de ambtenaar tijdelijk andere arbeid wordt opgedragen; 2. de situatie waarin de aanstelling na 24 maanden van ziekte wordt gewijzigd; de oude functie van de ambtenaar komt te vervallen en deze krijgt een nieuwe aanstelling in passende arbeid.

ad 1. De situatie beschreven onder 1) zal zich vooral voordoen in die gevallen waarbij: a terugkeer in de oude functie nog mogelijk wordt geacht en de ambtenaar bijvoorbeeld passende arbeid verricht, b (volledige) terugkeer in de oude functie niet mogelijk wordt geacht en de ambtenaar tijdelijk een andere functie vervult, bijvoorbeeld bij wijze van proef voorafgaand aan een definitieve herplaatsing.

Door schriftelijk vast te leggen op welke wijze passende arbeid, ook zonder aanpassing van de aanstelling, aan de ambtenaar wordt opgedragen, wordt voor de ambtenaar en de werkgever inzichtelijk wat van de ambtenaar verlangd wordt. Ook is het mogelijk dat de ambtenaar terugkeert in de functie waarin hij ziek is geworden. Over de uren dat de ambtenaar deze werkzaamheden verricht, heeft hij recht op de doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) (artikel 7:3, zesde lid, onderdeel b).

ad 2. Voordat de medewerker aanspraak kan maken op een uitkering ingevolge de WIA, geldt voor hem een wachttijd van 104 weken (de wachttijd voor een WAO-uitkering bedroeg 52 weken). Indien het mogelijk zou zijn de zieke medewerker definitief te herplaatsen binnen twee jaar in een passende functie, zou de situatie ontstaan dat hij naast zijn nieuwe inkomen geen recht heeft op een uitkering op grond van de WIA. De betrokken medewerker is voor zijn nieuwe functie namelijk niet ziek. Dit is de reden geweest dat een wijziging van de aanstelling pas plaatsvindt nadat er twee jaren van ziekte zijn verstreken.

In het derde en vierde lid van artikel 7:16 zijn aanvullende voorwaarden opgenomen waaraan moet zijn voldaan voordat de ambtenaar in het derde ziektejaar definitief wordt herplaatst via een wijziging van zijn aanstelling. Er zijn twee voorwaarden waaraan moet zijn voldaan:

1. de herplaatsing moet plaatsvinden in een passende functie
2. waarbij rekening moet worden gehouden met het restverdiencapaciteit van de ambtenaar die afhankelijk is van de mate van arbeidsongeschiktheid:

a. volledige invulling restverdiencapaciteit bij 35% of minder arbeidsongeschiktheid

b. ten minste 50% invulling restverdiencapaciteit bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% arbeidsongeschiktheid

De definitieve herplaatsing kan eventueel vooraf worden gegaan door een herplaatsing bij wijze van proef. Een belangrijk verschil met de situatie onder 1) is dat bij een definitieve herplaatsing door middel van een wijziging in de aanstelling het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van de ambtenaar wordt aangepast aan het niveau en de omvang van het nieuwe dienstverband. Dit is mogelijk op grond van artikel 3:5 lid 3.

Indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling, ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar ziek wordt in deze functie beginnen de termijnen ingevolge artikel 7:3 opnieuw

te lopen. Indien de ambtenaar definitief is herplaatst, wordt voor de doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) altijd uitgegaan van het salaris die geldt voor die nieuwe functie. Naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, mag een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten passende arbeid worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat deze concessies doet met betrekking tot door hem te verrichten passende arbeid als re-integratie in de eigen arbeid niet tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 7:14 biedt de mogelijkheid om de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB te staken, wanneer de ambtenaar zonder deugdelijke grond de aangeboden passende arbeid weigert. Bij de beoordeling van de 'deugdelijkheid' van de weigeringsgrond zal worden meegewogen of de arbeid wel voldoet aan het criterium 'passend'. De ultieme sanctie op het zonder deugdelijke reden weigeren van passende arbeid is ontslag. Dit kan binnen 24 maanden, maar ook in de periode van 12 maanden daarna plaatsvinden. Artikel 8:5a biedt daartoe de mogelijkheid.

Lid 3. Dit artikellid is van toepassing op de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007. Lid 3 geeft speciale eisen aan de aan te bieden functie in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid voor minder dan 35%. In het derde ziektejaar moet gezocht worden naar een passende functie, waarmee de volledige restverdiencapaciteit wordt ingevuld. Als aan deze voorwaarde wordt voldaan, ontvangt de ambtenaar een hogere uitkering (zie paragraaf 7 van hoofdstuk 10d).

In beginsel is sprake van een ontslagverbod binnen 36 maanden na de eerste ziektedag. Wanneer echter in het derde ziektejaar binnen Veiligheidsregio Twente een functie gevonden is voor de volledige restverdiencapaciteit, mag de medewerker definitief herplaatst worden. Er is dan formeel geen sprake van ontslag. Hiernaast geldt dat er wel volledig ontslag van de medewerker mag plaatsvinden als er in het derde ziektejaar buiten Veiligheidsregio Twente een passende functie gevonden is voor de volledige restverdiencapaciteit.

Lid 4. Dit artikellid is van toepassing op de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007. Lid 4 geeft speciale eisen aan de aan te bieden functie in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid 35% of meer, maar minder dan 80%. In het derde ziektejaar moet gezocht worden naar een passende functie, waarmee ten minste 50% van de restverdiencapaciteit vervuld wordt. De uitkeringsrechten van de ambtenaar op grond van de WIA en het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen zijn in dit geval groter, dan wanneer de ambtenaar een functie aanvaardt voor minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit. Als de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, is het niet mogelijk hem wegens arbeidsongeschiktheid te ontslaan voordat er 36 maanden zijn verstreken. Wanneer echter in het derde ziektejaar binnen Veiligheidsregio Twente een functie gevonden is voor ten minste 50% van de restverdiencapaciteit, mag de medewerker definitief herplaatst worden. Er is dan formeel geen sprake van ontslag. Hiernaast geldt dat er wel volledig ontslag van de medewerker mag plaatsvinden als er in het derde ziektejaar buiten Veiligheidsregio Twente een passende functie gevonden is voor ten minste 50% van de restverdiencapaciteit.

Situationele arbeidsongeschiktheid. In het geval de ambtenaar situationeel arbeidsongeschikt is, zal in de regel geen sprake zijn van verminderde arbeidsgeschiktheid in de zin van de WIA. Als de ambtenaar arbeid wordt aangeboden, die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die hij bekleedde, zij het bij een ander organisatieonderdeel, dan zal de ambtenaar deze arbeid in principe niet mogen weigeren. De oorzaak van de uitval, de situatie waarin de ambtenaar zijn werk moest verrichten, is dan immers weggenomen. Weigert de ambtenaar deze arbeid wel, dan kan besloten worden tot toepassing van artikel 7:14 en kan de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gestaakt worden.

Lid 6. Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de termijn van 24 respectievelijk 12 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de termijn van 24 respectievelijk 12 maanden.

Voorbeeld. Een medewerkster valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de termijn van 24 dan wel 12 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de termijn van 24 dan wel 12 maanden, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De termijn van 24 dan wel 12 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 7. Volgens het zevende lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het zesde lid vloeit voort dat de periode van zwangerschaps-

gerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 en 12 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperiodes die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Zie de toelichting op artikel 8:5 voor enkele voorbeelden.

Lid 8. De termijn van 24 maanden wordt verlengd in de volgende gevallen. Ad a Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. Ad b In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden. Ad c Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een re-integratie-verslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n). Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e week melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Lid 9. Onder de informatie die de medewerker moet verstrekken valt onder meer een kopie van het arbeidskundige rapport. Veiligheidsregio Twente ontvangt als belanghebbende een kopie van de WIA-beschikking, waarin de mate van arbeidsongeschiktheid en het resterend verdienvermogen genoemd worden.

Ledenbrief: U200800330 (U200801544)

Inkomsten uit of in verband met arbeid

Artikel 7:18

Artikel 7:18 geeft de basis aan voor UWO-artikelen, die het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de re-integratie op het salaris en de toegekende salaristoelage(n), nader regelen. Dat betekent dat voor UWO-gemeenten het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de re-integratie op het salaris en de toegekende salaristoelage(n), inhoudelijk in artikel 7:18:1 volledig is uitgewerkt. UWO-gemeenten kunnen derhalve weliswaar geen nadere regels aan dit UWO-artikel toevoegen, wel kunnen UWO-gemeenten nadere uitvoeringsregels vaststellen ter uitvoering van een UWO-artikelen voor zover noodzakelijk.

Inkomsten uit ander dienstverband

Artikel 7:18:1

Als de zieke ambtenaar in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsing werkzaamheden verricht voor zichzelf of voor derden (bijvoorbeeld bij een andere werkgever), moeten de verkregen inkomsten in mindering gebracht worden op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waarop hij ingevolge artikel 7:3 aanspraak op heeft. Deze verrekening vindt als volgt plaats. In overleg met de ambtenaar wordt vastgesteld hoeveel uren hij besteedt aan de betreffende werkzaamheden. Op basis hiervan wordt de hoogte van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3, vastgesteld. De inkomsten die de ambtenaar verwerft, worden op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) in mindering gebracht.

§ 5 Bijzondere situaties

Samenloop met een ZW-uitkering

Artikel 7:19

Lid 1. De Ziektewet bepaalt wanneer recht op ziekengeld bestaat. De hoofdregel is dat er geen recht op ziekengeld bestaat wanneer er aanspraak gemaakt kan worden op een loondoorbetaling. Hierin voorziet artikel 7:3 CAR. In de ZW wordt evenwel een uitzondering gemaakt voor de volgende categorieën werknemers in actieve dienst:

- vrouwelijke ambtenaren die op basis van artikel 29a ZW recht op een uitkering hebben;
- medewerkers die wegens orgaandonatie ongeschikt zijn hun functie te vervullen;
- arbeidsgehandicapten in de zin van de Wet REA, die in de eerste vijf jaren na aanvang van het dienstverband ongeschikt worden hun functie te vervullen.

Deze categorieën actieve werknemers krijgen dus wel recht op een ziekengeld krachtens de Ziektewet. Artikel 7:19 CAR bepaalt dat de ZW-uitkering in mindering gebracht wordt op het salaris en de toegekende salaristoelage(n), waarop de betrokken ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft.

De vrouwelijke ambtenaar heeft rond de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering krachtens artikel 29A ZW indien:

a. zij voorafgaand aan de dag waarop zij recht heeft op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Wazo (dus voor de ingang van het zwangerschapsverlof) ongeschikt wordt tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de zwangerschap;

b. zij in de periode waarin zij recht had kunnen hebben op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Wazo, doch die uitkering nog niet is aangevangen, wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid. Dit betreft de periode tussen de zes en vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Indien de ingang van het zwangerschapsverlof bepaald is op bijvoorbeeld vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum wordt de vrouwelijke ambtenaar ziek (ongeacht of deze ziekte te maken heeft met de zwangerschap), dan gaat het verlof op basis van de Wazo in vanaf die zes weken. Tijdens de periode van zes tot vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum heeft de vrouwelijke ambtenaar recht op een ZW-uitkering. Daarna heeft de vrouwelijke ambtenaar gedurende veertien weken recht op een Wazo-uitkering;

c. zij nadat het recht op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Wazo is geëindigd (dus na de afloop van het bevallingsverlof), aansluitend ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap.

Lid 2. Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen ZW-uitkering wordt verstrekt, wordt in het kader van de vermindering als bedoeld in het eerste lid gehandeld alsof de ambtenaar wel een volledige ZW uitkering ontvangt. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon in mindering gebracht in geval van arbeidsgehandicapten en orgaandonoren en 100 % van het dagloon in geval van vrouwelijke ambtenaren die op basis van 29a ZW recht op een uitkering hebben.

Lid 3. Wanneer de ZW-uitkering door schuld of toedoen van de ambtenaar vermindering ondergaat, geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt of aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, wordt in het kader van de vermindering als bedoeld in het eerste lid gehandeld alsof de ambtenaar wel een volledige uitkering ontvangt. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon in mindering gebracht. Sancties en boetes die in het kader van de ZW aan de ambtenaar worden opgelegd, leiden niet tot aanpassing van de vermindering. Sancties en boetes in het kader van de ZW worden dus niet gecompenseerd.

Lid 4. Om verrekening van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) met de ZW-uitkering praktisch mogelijk te maken, moet de ambtenaar de ZW-uitkering cederen aan de gemeentelijke werkgever.

Lid 5. De medewerker die zwangerschapsgelateerde ziek is, heeft ingevolge de Ziektewet recht op een uitkering. De uitkering is gecedeerd aan de werkgever ingevolge het vierde lid. Als het bedrag van de uitkering hoger ligt dan het bedrag waar de ambtenaar recht op heeft op grond van artikel 7:3, wordt het meerdere uitbetaald aan de ambtenaar.

Samenloop met een WW-uitkering

Artikel 7:20

Wanneer de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is én 6 maanden na de eerste ziektedag verstreken zijn, kan het zijn dat de Werkloosheidswet (WW) op grond van urenverlies én verlies van loon recht geeft recht op een uitkering. Wanneer dat het geval is, heeft de ambtenaar het recht een WW-uitkering aan te vragen. Indien hij een WW-uitkering aanvraagt, wordt deze uitkering in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n), waarop de betrokken ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft. Hiermee wordt voorkomen dat een medewerker dubbele inkomsten ontvangt. Om de werknemer niet te veel te belasten wordt deze op grond van de CAR/UWO niet verplicht een WW-uitkering aan te vragen. Het is echter wel mogelijk dat deze verplichting uit de WW voortvloeit. Eventuele kortingen op de WW-uitkering worden echter niet in mindering gebracht op de doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Samenloop met een uitkering op grond van de WIA

Artikel 7:21

In artikel 76a van de Ziektewet is bepaald dat de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA in drie gevallen kan worden verlengd en wel:

a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de ZW, later doet dan op grond van dat artikel is voorgeschreven;

b. met de duur van de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op salarisbetaling op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA;

c. met de duur van het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

ad a Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.

ad b In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de WIA-wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.

ad c Bij de aanvraag van een WIA-uitkering moet een re-integratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende welke

de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. Dit komt neer op een verlenging van de WIA-wachttijd. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.

Als om de drie hiervoor genoemde redenen de uitkering op grond van de WIA pas op een later tijdstip ingaat dan na 104 weken ziekte, kan op het door te betalen salaris en de toegekende salaristoelage(n) na 104 weken ziekte geen WGA- of IV A-uitkering in mindering worden gebracht. Dit betekent dat de werkgever feitelijk na 104 weken ziekte een zwaardere financiële last draagt. In het geval genoemd onder b hiervoor is sprake van een bewuste keuze. Deze keuze kan voor werkgever én werknemer gunstig zijn als re-integratie aanstaande is. De werknemer krijgt dan niet te maken met een uitkering op grond van de WIA; de werkgever heeft als voordeel dat de Pemba-premie niet verhoogd wordt als gevolg van het feit dat een medewerker een uitkering op grond van de WIA heeft. In de gevallen a en c hiervoor kan dit worden beschouwd als een sanctie voor de werkgever voor het niet naleven van de re-integratieverplichtingen.

De medewerker merkt financieel dus niets van de verlenging van de wachttijd op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 1. Het eerste lid bepaalt dat de aanspraak op een WGA- of IVA-uitkering in mindering wordt gebracht op de doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Let op: de WGA- of IVA-uitkering wordt alleen in mindering gebracht op de salarisbetaling indien deze kan worden toegerekend aan één en dezelfde functie. In het geval de betrokkene ondertussen definitief is herplaatst in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling wordt de WGA-uitkering, voor zover die voortvloeit uit die oude functie, niet in mindering gebracht op de salarisbetaling tijdens ziekte.

Iemand die recht heeft op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, krijgt een uitkering ter hoogte van 75% van zijn laatste loon. Wanneer dit hoger is dan de het salaris en de toegekende salaristoelage(n), waarop op grond van artikel 7:3 recht bestaat, heeft de ambtenaar ten minste recht op het bedrag van de IVA- of WGA-uitkering. Dit is het geval na 24 maanden arbeidsongeschiktheid, waarna recht op doorbetaling van 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) bestaat. Niet altijd zal er sprake van zijn dat de salarisbetaling lager is dan de IVA- of WGA-uitkering bij volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid. Hiervan is geen sprake iemand eerder voor een IVA-uitkering in aanmerking komt (verkorte wachttijd op grond van artikel 23, zesde lid, WIA). Deze eerdere ingang van de IVA-uitkering is al mogelijk vanaf 13 weken na de eerste ziekte dag. Op dat moment (na 13 weken) is er zelfs nog sprake van 100% loondoorbetaling. Op dat moment vindt dus wel volledige verrekening van de uitkering met de loondoorbetaling plaats. Lid 2. Het tweede lid bevat een bepaling voor de situatie waarin sprake is van een zieke ambtenaar die meer dan één functies heeft. Indien betrokkene voor beide functies arbeidsongeschikt wordt, zal slechts één uitkering op grond van de WIA worden toegekend die betrekking heeft op beide banen. Op de doorbetaling van één van die functies zal de werkgever uitsluitend dat deel van de uitkering ingevolge de WIA in mindering moeten brengen dat verband houdt met de arbeidsongeschiktheid uit die functie. Dit dient naar rato te worden bepaald.

Lid 3 t/m 5. In het derde tot en met vijfde lid wordt geregeld dat bij samenloop van een uitkering op grond van de WIA en doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens ziekte wordt uitgegaan van een WGA- of een IVA-uitkering, als sprake is van gedrag dat verwijtbaar is aan betrokkene. Hiermee wordt voorkomen dat de ontstane meerlasten kunnen worden afgewenteld op de werkgever die immers een hoger bedrag aan salaris en de toegekende salaristoelage(n) dient door te betalen ingeval de WGA- of IVA-uitkering niet of niet volledig tot uitbetaling komt en dit betrokkene te verwijten is. Omdat dit gevolg ongewenst is, geven genoemde leden de werkgever de mogelijkheid in dergelijke gevallen toch een korting op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) toe te passen.

Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement

Artikel 7:22

Indien betrokkene recht heeft op een aanvulling op de WIA-uitkering op grond van het pensioenreglement van het ABP, wordt deze aanvulling verrekend met de loondoorbetaling op grond van artikel 7:3.

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 2020, dat optioneel één keer met één jaar verlengd kan worden. Het contract is een exclusief collectief zorg-verzekeringscontract voor gemeenteamttenaren, postactieven en inactieven. De definitie van postactieven en inactieven staat in artikel 7:1, eerste lid.

§ 7. Overige bepalingen

Overgangsbepaling

Artikel 7:26

Ten aanzien van sommige lopende gevallen (op 31 december 2000 én 1 januari 2001 ziek) is bepaald dat de ZW met terugwerkende kracht ingaat. Dit geldt voor ambtenaren wier vastgestelde zwangerschaps- en bevallingsverlof eindigt na 31 januari 2001 en de zieken die op 15 februari 2001 nog ziek zijn (ziekte

in verband met zwangerschap en/of bevalling daaronder begrepen). Hierbij is voorts bepaald dat als een ziekte eindigt en binnen vier weken weer herleeft, dit als een nieuw ziektegeval wordt beschouwd. Wanneer de ZW niet van toepassing wordt of de ZW niet tot uitkering komt, moet gegarandeerd worden dat de op 1 januari 2001 lopende uitkering blijft bestaan en dat de bepalingen van hoofdstuk 7, zoals dat gold op 31 december 2001, blijven gelden. Met het eerste lid van artikel 7:26 wordt dit gerealiseerd. Bij sommige lopende gevallen die met terugwerkende kracht onder de ZW vallen, komt de ZW ook daadwerkelijk tot uitbetaling. De uitkeringen op grond van hoofdstuk 7 (van voor 1 januari 2001) zijn dan onverschuldigd betaald. Lid 2 van artikel 7:26 voorziet in een terugbetaling daarvan.

Garantie-uitkering

Artikel 7:27

Algemeen. Door de invoering van de WW kan de ambtenaar die verminderd arbeidsongeschikt raakt en geen aanvullende werkzaamheden krijgt aangeboden - en derhalve werkloos wordt - in tegenstelling tot de situatie voor 1 januari 2001 aanspraak maken op een WW-uitkering. Derhalve is de garantie-uitkering overbodig geworden voor nieuwe gevallen die optreden na 1 januari 2001. Door wijziging van het eerste lid blijven de bestaande garantie-uitkeringen gegarandeerd. De algemene opmerkingen en de voorbeelden die hierna zijn opgenomen gelden voor de uitkeringen, die voor 1 januari 2001 zijn ingegaan.

Dit artikel biedt een inkomensvoorziening voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar die na definitief herplaatst te zijn in een nieuwe functie wordt afgeschat en zijn toegenomen restverdiencapaciteit niet volledig kan benutten, omdat hem geen aanvullende werkzaamheden worden aangeboden. Definitieve herplaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte dient op grond van artikel 7:16, lid 1, onder c plaats te vinden door middel van een wijziging van de aanstelling. Herplaatsing gaat met andere woorden niet gepaard met ontslag, maar slechts met een wijzigingsbesluit. Niet alleen artikel 7:16 sluit ontslag uit, maar ook artikel 8:5, dat expliciet bepaalt dat arbeidsongeschiktheidsontslag alleen dan kan plaats vinden, indien het niet mogelijk is om de betrokkene te herplaatsen in passende/gangbare arbeid. Omdat geen ontslag plaatsvindt, heeft de betrokkene ook geen recht op een uitkering gebaseerd op die oorspronkelijke betrekking, een suppletie-uitkering, waar gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaren die niet herplaatst kunnen worden wel recht op hebben. Dit gemis aan uitkering kan in de situatie dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte wordt afgeschat, maar hem geen aanvullende arbeid kan worden aangeboden (en waardoor de betrokkene in feite gedeeltelijk werkloos raakt), vervelende inkomensgevolgen hebben, waardoor de betrokkene in een slechtere situatie zou kunnen komen dan de ambtenaar die niet herplaatst wordt en suppletie krijgt. De garantie-uitkering biedt een inkomensvoorziening in deze gevallen van werkloosheid en zorgt er voor dat een ambtenaar die mee werkt aan re-integratie een vergelijkbare inkomenssituatie kent als iemand die niet kan worden herplaatst.

Bij afschatting van de arbeidsongeschiktheidsklasse en dus verlaging van de WAO-uitkering kan een WW-uitkering aangevraagd worden.

Situatieschets. Een ambtenaar met een salaris inclusief salaristoelage(n) van € 2.500,- wordt op 1 januari 1998 ziek. Op 1 januari 1999 wordt hem een WAO-uitkering toegekend gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 45 tot 55%. Na 14 maanden, op 1 maart 1999, wordt hij definitief herplaatst in een functie waarin hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut. Het salaris en de toegekende salaristoelage(n) in de nieuwe functie bedraagt € 1.250,-. Omdat hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut, heeft hij tevens recht op herplaatsingstoelage (HPT). Het totale inkomen van de ambtenaar ziet er als volgt uit:

salaris incl. salaristoelage(n) uit nieuwe functie	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 875,-	(35% van € 2.500,-)
herplaatsingstoelage	€ 375,-	
Totaal	€ 2.500,-	

De ambtenaar wordt op 1 januari 2000 afgeschat, zijn arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op 15 tot 25%. De werkgever is niet in staat om de ambtenaar aanvullende werkzaamheden te bieden, waardoor de ambtenaar zijn toegenomen restverdiencapaciteit kan benutten. Hierdoor krijgt de ambtenaar niet alleen te maken met een lagere arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar wordt hij ook geconfronteerd met het verlies van zijn herplaatsingstoelage. Zonder garantie-uitkering ziet het totale inkomen van de ambtenaar er als volgt uit:

salaris incl. salaristoelagen uit nieuwe functie	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	(14% van € 2.500,-)
Totaal	€ 1.600,-	

Artikel 7:27 bepaalt dat er in deze gevallen recht bestaat op een garantie-uitkering waardoor de inkomensgevolgen veel beperkter blijven. Op grond van het pensioenreglement van het ABP vindt over deze garantie-uitkering volledige pensioenopbouw plaats.

Lid 1. Op grond van artikel 7:27, lid 1, heeft de ambtenaar die wordt afgeschat, nadat hij is herplaatst op grond van artikel 7:6, lid 2, onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, recht op een garantie-uitkering indien hem geen aanvullende arbeid wordt aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is

om zijn toegenomen restverdien capaciteit volledig te benutten en daardoor zijn herplaatsingstoelage verliest.

Lid 2. Lid 2 bepaalt de termijn en de hoogte van de uitkering. Bij de bepaling van de termijn en de fasering in de percentages wordt uitgegaan van de begindatum van de ziekte in de oorspronkelijke functie. Verder is de hoogte van de garantie-uitkering gebaseerd op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) in de oorspronkelijke functie. Toegepast op de bovenstaande situatieschets zou de betrokkene met ingang van 1 januari 2000 recht krijgt op een garantie-uitkering, tot uiterlijk 7,5 jaar na aanvang ziekte in de oorspronkelijke functie (1 januari 1998), dus tot uiterlijk 1 juli 2005. De hoogte bedraagt € 2.000,- (80% van de oorspronkelijke salarisbetaling van € 2.500,-) in de periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002. In de periode 1 oktober 2002 tot 1 juli 2005 bedraagt de uitkering € 1.750,- (70% van €2.500,-).

Lid 3. Lid 3 bepaalt dat op de garantie-uitkering het salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit de functie waarin de ambtenaar is herplaatst, de WAO-uitkering, het invaliditeitspensioen en de herplaatsingstoelage in mindering worden gebracht. Ook nieuwe inkomsten verworven op of na de datum dat de ambtenaar is afgeschat worden op de garantie-uitkering in mindering gebracht. Toegepast op de bovenstaande situatie zou dat bijvoorbeeld betekenen dit het volgende betekenen.

Voorbeeld 1: Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002

inkomen uit de nieuwe functie	€1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 400,-	(2000-1250-350=400)
Totaal	€ 2.000,-	

Periode 1 oktober 2002 tot 1 juli 2005:

inkomen uit de nieuwe functie	€1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 150,-	(1750-1250-350=150)
Totaal	€ 1.750,-	

Voorbeeld 2 : Indien de ambtenaar naderhand aanvullende arbeid krijgt aangeboden ter waarde van € 300,- zou dit ter illustratie leiden tot de volgende situatie (alleen de situatie tot 1 oktober 2002 wordt weergegeven). Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002:

inkomen uit de nieuwe functie	€1.250,-	
aanvullend inkomen uit nieuwe functie	€300,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 100,-	(2000-1250-350-300=100)
Totaal	€ 2.000,-	

Voorbeeld 3 : Indien de ambtenaar naderhand aanvullende arbeid zou zijn aangeboden ter waarde van € 750,- (en daardoor zijn volledige restverdien capaciteit weer kan benutten zou dit tot de volgende situatie leiden (alleen de situatie tot 1 oktober 2002 wordt weergegeven). Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002:

inkomen uit de nieuwe functie	€1.250,-	
aanvullend inkomen uit nieuwe functie	€750,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
herplaatsingstoelage	€150,-	
garantie-uitkering	€ 0,-	(2500-1250-750-350-150=0)
Totaal	€ 2.500,-	

Lid 4. Lid 4 bepaalt de sanctie indien de ambtenaar gangbare arbeid weigert, verloren laat gaan of geen gebruik maakt van gelegenheden tot het verkrijgen daarvan. De sanctie is gelijk aan de omvang van de inkomsten die de ambtenaar uit deze gangbare arbeid had kunnen krijgen. Indien de werkgever de ambtenaar bijvoorbeeld arbeid aanbiedt ter waarde van bijvoorbeeld € 500,- en de ambtenaar weigert deze arbeid, dan wordt dit bedrag van € 500,- toch in mindering gebracht op de garantie-uitkering.

Overgangsartikel

Artikel 7:28

Lid 1 en 2. Het overgangsartikel heeft de volgende strekking. De artikelen gelden met ingang van 1 januari 2006 en zijn van toepassing op de lopende ziektegevallen van op of na 1 januari 2004. Dit betekent niet dat de artikelen terugwerken tot 1 januari 2004. Er wordt door middel van dit artikel een onderverdeling gemaakt in twee groepen van ziektegevallen. De groep van wie de ziekte ligt voor 1 januari 2004, hiervoor gelden de bepalingen genoemd in artikel 7:28 zoals die golden op 31 december 2005. De groep van wie de eerste ziektedag lag op of na 1 januari 2004 valt met ingang van 1 januari 2006 onder de huidige bepalingen.

Lid 3 en 4. De WAO kent een aantal bepalingen op grond waarvan na beëindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de WIA het recht op een WAO-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de betreffende medewerker, ook al ligt zijn eerste ziekte dag op grond van de CAR-UWO op of na 1 januari 2004, in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering in plaats van een uitkering op grond van de WIA. De leden 3 en 4 voorzien in een overgangsbepaling voor deze groep medewerkers. De belangrijkste hiervan zijn de bepaling die ziet op definitieve herplaatsing in passende of gangbare arbeid voordat 2 jaar van ziekte is verstreken en de bepalingen die zien op verrekening van een WAO-uitkering met de loondoorbetaling tijdens de periode van ziekte.

Lid 5. De hoogte van de loondoorbetaling als bedoeld in de leden een tot en met vier van artikel 7:3 gelden vanaf 1 januari 2006 voor medewerkers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden. Voor de ambtenaar van wie de eerste ziekte dag lag voor 1 januari 2004, vangt een nieuwe ziekteperiode ingevolge artikel 7:3, vierde lid (zoals dat artikel gold op 31 december) aan, als sprake is geweest van een onderbreking in 2004 van 4 weken of langer. Er is sprake van een nieuwe ziekteperiode die is aangevangen na 1 januari 2004. Hetzelfde geldt voor de zieke medewerker van voor 1 januari 2004, die in 2004 definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, eerste lid, onder c (zoals dat artikel gold op 31 december 2005). Als de medewerker in de gewijzigde aanstelling opnieuw ziek wordt, is sprake van een ziekteperiode die is aangevangen na 1 januari 2004.

Dit betekent voor een medewerker van wie bijvoorbeeld de eerste ziekte dag lag op 1 maart 2005, dat hij op 1 januari 2006 10 maanden ziek is. Op grond van artikel 7:3, tweede lid, heeft hij met ingang van 1 januari 2006 recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n). Met ingang van 1 maart 2006 is de ambtenaar 12 maanden ziek en heeft hij ingevolge artikel 7:3, derde lid, recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Op doorlopende ziektegevallen van voor 1 januari 2004 blijven de percentages van de loondoorbetaling gelden, die zijn opgenomen in artikel 7:3, zoals die bepaling gold op 31 december 2005 (eerste 18 maanden 100%, daarna 80% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n)).

Artikel 7:28:1

Voor de strekking van dit overgangsartikel zij verwezen naar de toelichting bij artikel 7:28, eerste en tweede lid.

Artikel 7:28a

Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte worden definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet een derde ziektejaar, zoals opgenomen is in artikel 7:16, derde en vierde lid.

Artikel 7:28b

Met dit overgangsartikel wordt duidelijk dat artikel 7:16, achtste lid, onderdeel a van toepassing blijft voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. Artikel 38 ZW legt voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden, aan een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze 13e weekmelding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. De periode waarna definitieve herplaatsing kan plaatsvinden, wordt met een gelijke duur verlengd.

Vanaf 1 november 2008 zijn de regels veranderd voor het ziekmelden van medewerkers. Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Dit geldt ook als een werkgever eigenrisicodrager is voor de WAO en/of WGA. Als de werkgever deze melding te laat doet loopt hij de kans een boete te krijgen. De vertraging heeft geen gevolgen meer voor de loondoorbetalingsverplichting.

Briefnummer: U200802017

8 Ontslag

Ontslag op verzoek

Artikel 8:1

lid 1. De formele eenzijdigheid van de aanstelling brengt met zich mee dat de ambtenaar geen ontslag kan nemen. Hem moet dat verleend worden. Behoudens andersluidend voorschrift dient een verzoek om ontslag ingewilligd te worden. Het verzoek om ontslag kan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. Indien een ambtenaar op een dergelijk verzoek wenst terug te komen, en B. en W. hebben nog niet beslist, dan kan de betrokken ambtenaar volstaan met de schriftelijke mededeling dat men het desbetreffende verzoek als niet gedaan dient te beschouwen. Indien echter B&W reeds een ontslagbesluit hebben genomen, is het dagelijks bestuur niet verplicht op dat besluit terug te komen. Het dagelijks bestuur heeft wel die bevoegdheid. Een en ander kan afhankelijk zijn van bepaalde factoren zoals de stand van zaken in de vacaturevoorziening en het tijdstip waarop de ambtenaar het verzoek intrekt. Het belang van betrokkene dient zorgvuldig tegen dat van de organisatie afgewogen te worden.

lid 3. Deze bepaling is opgenomen om te voorkomen dat als een ambtenaar zelf een verzoek om ontslag indient omdat strafontslag dreigt, hem dit ontslag eervol zou moeten worden verleend.

Artikel 8:1:1

lid 1. Dit artikellid bepaalt dat de opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek tussen één en drie maanden ligt. Deze open periode betekent dat de medewerker niet koste wat kost vast mag houden aan één

maand en de werkgever niet aan drie maanden. Na overleg zal de ontslagdatum vastgesteld worden door de werkgever. Hierbij moet zowel het belang van de medewerker als het belang van Veiligheidsregio Twente worden afgewogen. Overigens is Veiligheidsregio Twente niet gehouden aan een opzegtermijn per de eerste dag van de maand. Opzegging kan ook tegen andere dagen plaatsvinden. Een werknemer die ondanks de vastgestelde opzegtermijn toch eerder weg gaat, handelt opzettelijk in strijd met zijn verplichtingen zijn functie nauwgezet te vervullen.

lid 3. Het bepaalde in dit artikellid biedt de mogelijkheid om een ontslagverzoek vooralsnog niet in te willigen wanneer een strafrechtelijke vervolging aanhangig is of een disciplinaire straf wordt overwogen en het niet wenselijk is om deze procedure te moeten staken omdat de ambtenaar inmiddels ontslag heeft genomen.

Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Lid 2. In bijzondere situaties kan het wenselijk zijn dat betrokkene na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerkt. Als betrokkene hiermee instemt wordt hem op een latere leeftijd eervol ontslag verleend. Een tweede mogelijkheid is betrokkene na zijn ontslag een nieuwe aanstelling te verlenen op grond van artikel 2:4.

In het eerste geval zal betrokkene ook langer pensioen opbouwen: er is dan ook sprake van inhouding van pensioenpremie op zijn bezoldiging. In het tweede geval, waarbij een nieuw dienstverband wordt aangegaan na de AOW-leeftijd, is er geen sprake van verplichte pensioenopbouw en kan de ambtenaar kiezen om vrijwillig de pensioenopbouw voort te zetten. Dit is geregeld in artikel 16.1 van het pensioenreglement.

In beide situaties is er sprake van een ander bruto-netto traject en premieafdracht. Het aangaan van een nieuw dienstverband is voor zowel de werkgever als de werknemer voordeliger in financieel opzicht. Wel heeft het niet langer betalen van pensioenpremies natuurlijk gevolgen voor de pensioenopbouw. Tijdens het nieuwe dienstverband wordt geen pensioen meer opgebouwd. In het navolgende schema vindt u een overzicht met de gevolgen:

	Continuering dienstverband (art. 8:2 CAR)	Nieuw dienstverband (art. 2:4 CAR, met toepassing 8:2 lid 2)
Ingangsdatum OP	Na afloop dienstverband, of eerder op verzoek van ambtenaar	Met ingang van de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt
Opbouw ABP Keuzepensioen	Tot einde dienstverband	Eventueel vrijwillig
Premie AAOP	Ja	Nee
Premie ABP Keuzepensioen	Ja	Nee
Premie voor de voorwaardelijke inkoop	Ja	Ja
Pseudopremie WW	Nee	Nee
Premie WIA	Nee	Nee

Overigens is het voor het in laten gaan van het pensioen niet meer noodzakelijk om ontslag te verlenen. De ambtenaar kan ervoor kiezen zijn ABP-pensioen vanaf 60 jaar in te laten gaan, zonder dat hier een ontslag tegenover staat. Het ingaan van pensioen heeft geen verdere gevolgen voor bovenbeschreven situatie. Pensioenuitbetaling en pensioenopbouw kan dus naast elkaar bestaan.

Briefnummer: U200902748, U201001917, U201200194, U201300288, U201600259, U201600266

Artikel 8:2a

Lid 1. Op twee manieren kunnen mensen na de leeftijd van 65 jaar in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de leeftijd van 65 jaar in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van artikel 2:4. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is, maar dat zijn aanstelling of arbeidsovereenkomst door toepassing van artikel 8:2, lid 2, na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar is voortgezet. Bij dit soort aanstellingen is de wens van een van de partijen voldoende om de aanstelling te beëindigen.

Lid 2. In verband met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt tot 2018 dat de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt bij ziekte kan worden ontslagen na 13 weken. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt deze termijn mogelijk verkort. De termijn van 13 weken is in artikel 127ca van de Ambtenarenwet vastgelegd.

Briefnummer: U201100883, U201600259

Ontslag wegens reorganisatie

Artikel 8:3

lid 1. In dit lid worden drie ontslaggronden genoemd: wegens opheffing van de functie, wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel dan wel wegens een verminderde behoefte aan arbeidskrachten. De opgenomen zinsnede "of van andere dienstonderdelen" impliceert dat ontslag in principe ook mogelijk is bij een reorganisatie van een ander dienstonderdeel dan dat waar de ambtenaar werk-

zaam is. Afgezien van de vraag of zulks niet in strijd is met de redelijkheid, zal ontslag niet vaak mogelijk zijn. De reden voor het ontslag moet immers zijn de overbodigheid en niet slechts het feit van de reorganisatie. Uit de jurisprudentie komt naar voren dat aan het besluit tot opheffing van een functie of tot reorganisatie zakelijke motieven ten grondslag dienen te liggen en niet de wens voor een bepaalde ambtenaar een ontslaggrond te creëren. Indien niet duidelijk is welk van de genoemde drie ontslaggronden in een voorkomend geval gehanteerd moet worden, heeft men in principe de vrije keus, mits rekening is gehouden met de belangen van de ambtenaar. Alvorens tot ontslag op grond van artikel 8:3 over te gaan moet, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming zijn bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal plan gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na reorganisatie niet meer terugkomt, dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie, kan betrokkene boventallig worden verklaard. Van dit laatste is sprake als bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkeren. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers niet kunnen terugkeren. Als er geen sociaal plan is, kan het besluit tot boventalligheid worden genomen, zodra duidelijk is dat de functie van de medewerker of de functies van een kleine groep medewerkers worden opgeheven, als duidelijk is dat de betrokken medewerker(s) niet meer terugkomt op zijn functie en als duidelijk is dat er ook geen andere passende functie beschikbaar is. In geval hoofdstuk 10d van toepassing is, vindt, intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker. Dit onderzoek vindt dan plaats tijdens het van werk naar werk-traject op grond van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d. Na ontslag kan op grond van hoofdstuk 10d recht bestaan op een aanvullende en na-wettelijke uitkering.

lid 3. Het plan van afvloeiing moet op grond van artikel 12:2 met vakorganisaties worden besproken en vooraf aan de betrokken ambtenaren bekend worden gemaakt. Het maken van een dergelijk plan is reeds noodzakelijk wanneer het gaat om het ontslag van meer dan één ambtenaar.

In het kader van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt in artikel 127b van de Ambtenarenwet geregeld dat bij reorganisatieontslag als eerst afscheid wordt genomen van de ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zijn er meer ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan wordt als eerste afscheid genomen van de ambtenaren met de kortste diensttijd. Welke jaren meetellen als diensttijd is onderdeel van het reorganisatieplan.

Briefnummer: U200801544, U201600259

Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:4

Aan de ambtenaar die volledig ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 24 maanden heeft geduurd. Eerder kan ontslag op deze grond niet plaatsvinden. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan binnen die termijn wel worden verleend. Met deze termijn van twee jaar wordt aangesloten bij de situatie in de marktsector, waar ook een dergelijke ontslagbescherming geldt.

Van volledige arbeidsongeschiktheid is sprake als de ambtenaar: 1 Volledig arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een WGA-uitkering 2 Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een IVA-uitkering.

Ontslagverlening wegens volledige arbeidsongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:4, derde lid. Het dagelijks bestuur betreft hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.

De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering. De werkgever kan vanaf dit moment zijn voornemen tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar maken.

De aanzegging van het dagelijks bestuur dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Indien de re-integratie-inspanningen van de werkgever als voldoende zijn beoordeeld, volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dit kader de arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van UWV ter zake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor het oordeel van de werkgever of voldaan is aan de voorwaarden die zijn genoemd in lid 2.

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen. Het dagelijks bestuur moet in zijn ontslagbesluit naar deze WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het dagelijks bestuur naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het dagelijks bestuur een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 32 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn functie en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).

Lid 8. Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 24 maanden.

Voorbeeld. Een medewerkster valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 24 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 9. Volgens het negende lid worden ziekteperiodes samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het achtste lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperiodes die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I. Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2008 (dit is 24 maanden + 2 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld II. Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2008 (dit is 24 maanden na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld III. Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2008 (dit is 24 maanden na 20 juli 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld IV. Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2006. Op 22 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek.

Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A. De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

Mogelijkheid B. De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2008 (dit is 24 maanden na 22 augustus 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld V. Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2006 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

Lid 10. In lid 10 is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.

De ontslagtermijn wordt verlengd in de volgende gevallen.

a. In artikel 24 lid 1 van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.

b. Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een re-integratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen.

De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.

De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Briefnummers: U200800330, U200801112, U200801544, U201600266, U201700464

Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:5

Aan de ambtenaar die gedeeltelijk ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 36 maanden heeft geduurd. Eerder ontslag kan op deze grond slechts plaatsvinden indien er een passende functie voorhanden is na 24 maanden ziekte buiten de gemeentelijke dienst. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan wel binnen de genoemde termijnen worden verleend.

De bepaling 'gedeeltelijk' houdt in dat dit artikel de mogelijkheid van volledig ontslag geeft voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (minder dan 80% arbeidsongeschikt). Deze mogelijkheid geldt dus ook voor de mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Let wel, dit artikel ziet op volledig ontslag en niet op gedeeltelijk ontslag uit de functie. Indien er binnen de gemeentelijke dienst na 24 maanden van ziekte een passende functie voorhanden is, kan de ambtenaar onder de voorwaarden die zijn genoemd in artikel 7:16, derde en vierde lid, namelijk definitief worden herplaatst.

Ontslagverlening wegens gedeeltelijke ongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:5, tweede lid. Het dagelijks bestuur betreft hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.

De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering.

De aanzegging van het dagelijks bestuur dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Tussen week 87 en 91 stellen de werkgever en de ambtenaar gezamenlijk in overleg met de bedrijfsarts of de arbodienst het re-integratieverslag op. Het door UWV (als onderdeel van de WIA-beschikking) beoordeelde re-integratieverslag is basis voor de oordeel van de werkgever of het mogelijk is de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen (onderdeel b). In week 91 stuurt de ambtenaar het aanvraagformulier WIA-uitkering op, tezamen met het re-integratieverslag. UWV beoordeelt eerst de re-integratie-inspanningen van de werkgever en de ambtenaar. Indien de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest wordt de ontslagtermijn verlengd (zie lid 9, onder b).

Indien de re-integratie-inspanningen van de werkgever als voldoende zijn beoordeeld, volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dit kader de arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van UWV ter zake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor het oordeel van de werkgever of voldaan is aan de voorwaarden die zijn genoemd in lid 2.

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Medewerkers van wie het loonverlies minder dan 35% is, worden niet arbeidsongeschikt bevonden. Dit is ook een WIA-beschikking. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen. Het dagelijks bestuur moet in zijn ontslagbesluit naar deze meest recente WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het dagelijks bestuur naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het dagelijks bestuur een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn functie en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).

Herplaatsing in het derde ziektejaar In artikel 7:16 zijn specifieke bepalingen opgenomen over herplaatsing in het derde ziektejaar.

Lid 3, 4 en 5. UWV beoordeelt tussen de 21e en 24e maand of de medewerker recht heeft op een WIA-uitkering. De medewerker die 35% of meer arbeidsongeschikt wordt verklaard, wordt vervolgens jaarlijks herkeurd. Deze herkeuring kan dus liggen binnen de ontslagtermijn van 36 maanden. Daarom moet de werkgever ook de resultaten van de herbeoordeling betrekken bij het uiteindelijke ontslagbesluit. De

herkeuring kan gevolgen hebben voor de inspanningen van werkgever en werknemer in de loop van de 36 maanden. En dus ook voor de beoordeling of de ambtenaar binnen Veiligheidsregio Twente herplaatst kan worden. Verminderde arbeidsongeschiktheid leidt tot grotere herplaatsingsmogelijkheden, terwijl verhoogde arbeidsongeschiktheid leidt tot mindere herplaatsingsmogelijkheden.

Aan het einde van de toelichting op artikel 8:5, lid 3, 4 en 5, worden de volgende zinnen toegevoegd: Wanneer sprake is van de situatie als bedoeld in het tweede lid, en er dus 36 maanden van ziekte verstrijken zonder dat er een mogelijkheid is om de ambtenaar te herplaatsen, wordt de ambtenaar 33 maanden na ingang ziekte (dus 3 maanden voor de beoogde ontslagdatum bij ontslag na 36 maanden) op de hoogte gesteld van het feit dat de ontslagprocedure in gang is gezet. Deze melding is dus niet aan de orde als de ambtenaar gedurende het derde ziektejaar wordt herplaatst op grond van artikel 7:16, dan wel ontslagen wordt op grond van het tiende lid van dit artikel. Dit laat overigens onverlet dat de WIA-aanvraag wel in de 21e maand moet plaatsvinden.

Lid 7. Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 36 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 36 maanden.

Voorbeeld. Een medewerkster valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 36 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 36 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 8. Volgens het achtste lid worden ziekteperiodes samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het zevende lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 36 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperiodes die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn. Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I. Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2009 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2012 (dit is 36 maanden + 2 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld II. Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2009 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2012 (dit is 36 maanden na 27 april 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld III. Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 herstelt zij. Op 29 maart 2008 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2008 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2011 (dit is 36 maanden na 20 juli 2008) kan worden ontslagen.

Voorbeeld IV. Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 1 mei 2009 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2009. Op 22 augustus 2009 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A. De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2012 (dit is 36 maanden + 16 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

Mogelijkheid B. De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor

ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2012 (dit is 36 maanden na 22 augustus 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld V. Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2008 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2011 (dit is 36 maanden + 16 weken na 27 april 2008) kan worden ontslagen.

Lid 9. In het negende lid is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.

De ontslagtermijn wordt verlengd in drie gevallen.

Ad a Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. Deze verlenging schort eveneens de periode van 36 maanden op.

Ad b In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden. Deze verlenging schort de periode van 36 maanden op.

Ad c Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een re-integratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.

De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 36 maanden ziekte recht op 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziekwet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Lid 10. Artikel 7:16 bepaalt dat definitieve herplaatsing pas na 24 maanden ziekte mogelijk is. Voor de periode van 24 tot 36 maanden na de eerste ziektedag is deze definitieve herplaatsing aan bepaalde voorwaarden verbonden. Definitieve herplaatsing is slechts mogelijk indien: - voor medewerkers die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 50% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld of - voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 100% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld. Definitieve herplaatsing kan ook buiten de gemeentelijke dienst plaatsvinden. Hiervoor is echter wel ontslag nodig. Het tiende lid van artikel 8:5 bepaalt dat in dat geval ook ontslag na 24 maanden mag plaatsvinden.

Artikel 8:5a

Lid 1

Artikel 8:5a betekent dat een ambtenaar, die wegens ziekte ongeschikt is zijn functie te vervullen, ook binnen 24 maanden na de eerste ziektedag kan worden ontslagen, wanneer hij niet meewerkt aan zijn re-integratie. Concreet uitgewerkt gaat het erom dat zowel binnen als na 24 maanden ontslag gegeven kan worden, indien de ambtenaar:

- zich zonder goede reden niet houdt aan redelijke voorschriften en maatregelen (zoals het verrichten van werkzaamheden in het kader van de re-integratie en het volgen van scholing in het kader van de re-integratie als bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onderdeel b en c) die hem in het kader van zijn re-integratie worden opgedragen;
- zonder goede reden passende arbeid bij de eigen werkgever dan wel een andere werkgever weigert te aanvaarden;
- zonder goede reden niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie en bijstelling van het plan van aanpak;
- zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient.

Deze - ultieme - sanctie is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 670b, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen.

Als de ambtenaar zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient, kan de claimbeoordeling voor de WIA niet plaatsvinden en kan de werkgever het resultaat van deze claimbeoordeling niet bij het ontslagbesluit betrekken, terwijl dit verplicht is op grond van lid 2 van artikel 8:5. Als dit de reden is dat geen ontslag op grond van artikel 8:5 kan plaatsvinden, mag het college de ambtenaar ontslag verlenen op grond van artikel 8:5a.

Lid 2

Alvorens tot ontslag over te gaan, moet het UWV toetsen of van de situatie als hiervoor bedoeld sprake is.

Briefnummer: U201700464

Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

Artikel 8:6

lid 1. Concrete feiten en omstandigheden dienen te worden genoemd die de conclusie wettigen dat de ambtenaar zodanige eigenschappen van karakter, geest of gemoed vertoont (ongeschiktheid) dan wel een zodanig gebrek aan kennis, vaardigheden, niveau heeft (onbekwaamheid) dat hij redelijkerwijs niet in zijn functie kan worden gehandhaafd. Vage aanduidingen als "past niet in het team" zijn niet voldoende. Voorts is niet slechts de eigenschap die een bepaald gedrag tot gevolg heeft voldoende, maar dient er ook een relatie te zijn tussen dat gedrag en de door de ambtenaar uit te oefenen functie. Overigens kan, ondanks gebleken ongeschiktheid, naar het oordeel van de Centrale Raad van Beroep de ontslagbevoegdheid beperking ondergaan wanneer het disfunctioneren van de betrokken ambtenaar (mede) zijn oorzaak vindt in omstandigheden tot het ontstaan en voortbestaan waaraan Veiligheidsregio Twente zelf heeft bijgedragen. Tolereert men bijvoorbeeld gedurende langere tijd bepaalde gedragingen zonder van afkeuring te doen blijken, dan kan men niet van de een op de andere dag dat gedrag aangrijpen voor een ongeschiktheidsontslag. Vanzelfsprekend dient de betrokken ambtenaar er op te worden gewezen dat een dergelijk gedrag in de toekomst niet meer wordt getolereerd. In de praktijk is het onderscheid tussen ongeschiktheid en onbekwaamheid vaak moeilijk te maken en kan men een keuze vaak beter vermijden.

Zoals reeds vermeld verwacht de administratieve rechter een dossier (beoordelingen, gespreksverslagen, vastlegging van afspraken, verslagen, brieven met klachten; alles wat als bewijs kan dienen). De ongeschiktheid mag haar oorzaak niet vinden in of het gevolg zijn van ziekten of gebreken. Of dat al dan niet het geval is, kan soms alleen maar worden vastgesteld via een voorafgaand medisch onderzoek. Voor een dergelijk onderzoek moet een gereede aanleiding zijn. (Zie voor eventuele voorzieningen bij werkloosheid hoofdstuk 10:d).

Briefnummer: U200800330 en U201100883

Overige ontslaggronden

Artikel 8:7

sub a Deze bepaling vindt zelden toepassing. Het is moeilijk aan te geven wanneer een vereiste alleen bij het aanvaarden van de functie geldt. De geneeskundige verklaring, genoemd in artikel 2:3, en de verklaring omtrent gedrag, artikel 2:2 het derde lid, zijn hier voorbeelden van. Een voorbeeld van een blijvend vereiste is het bezit van de rijbevoegdheid voor een chauffeur. Het is echter geen automatisme dat, als deze chauffeur tijdelijk zijn rijbevoegdheid verliest, ontslag op grond van het bepaalde in dit artikel wordt gegeven. Ontslag kan worden gegeven, getoetst kan dus worden of een ontslagbesluit in redelijkheid kon worden genomen. In het geval betrokkene een vaste aanstelling had, bestaat er na het ontslag aanspraak op een uitkering conform hoofdstuk 11.

sub b Onder "zwagerschap" wordt hier "aanverwantschap" bedoeld die door huwelijk ontstaat. Het woord "aangaan" duidt op een actieve betrokkenheid; de ambtenaar die het huwelijk aangaat waardoor de verboden aanverwantschap ontstaat, kan in aanmerking komen voor ontslag. Over deze ontslaggrond is geen jurisprudentie bekend.

sub c Ook hierover zijn geen gevallen uit de praktijk bekend. In het geval betrokkene een vaste aanstelling had, bestaat er na het ontslag aanspraak op een uitkering conform hoofdstuk 11.

sub d Bedoeld wordt gijzeling. Ook deze ontslaggrond wordt in de praktijk niet gebruikt.

sub e Ook een voorwaardelijke veroordeling tot vrijheidsstraf valt in principe onder deze bepaling. Ontslag zal, vanwege de ernst, veelal op zijn plaats zijn maar er mag geen sprake zijn van een automatisme. Het is geen strafontslag. Er moet een zorgvuldige afweging van belangen plaatsvinden; volgens de Centrale Raad van Beroep in dezelfde mate als bij besluiten tot ontslag van ambtenaren in het algemeen. In een dergelijke afweging van belangen moeten bijvoorbeeld naast de ernst van het begane misdrijf worden betrokken het verband van dat misdrijf met het ambtenarschap van betrokkene en met de aard van zijn werkzaamheden, de wijze waarop hij in zijn functie heeft gefunctioneerd en met name de vraag of, en zo ja welke, bezwaren zouden zijn verbonden aan voortzetting van het dienstverband, hetzij in de oude functie, voor zover die na het ondergaan van de straf nog bestaat, hetzij in een andere functie.

sub f Ontslag kan worden verleend als tijdens de medische keuring onjuiste gegevens zijn verstrekt dan wel relevante gegevens zijn verzwegen. Deze gegevens moeten relevant zijn in die zin dat betrokkene niet zou zijn aangesteld als die gegevens volledig bekend zouden zijn geweest. Van een en ander moet betrokkene redelijkerwijs een verwijt kunnen worden gemaakt.

Artikel 8:8

lid 1. Dit artikel wordt veelal gebruikt als er sprake is van een zodanig verschillende persoonlijkheidsstructuur tussen twee mensen die gezien hun taak nauw met elkaar moeten samenwerken, dat een vruchtbare samenwerking tussen hen niet mogelijk blijkt, terwijl zij met een ander wel zouden kunnen samenwerken (onverenigbaarheid van karakter of incompatibilité d'humeur). Het bestuursorgaan is vrij in de keuze wie van beiden ontslagen dient te worden, als het ten minste in redelijkheid van oordeel kan zijn dat het ontslag voor de gerezen moeilijkheden een afdoende oplossing biedt en degene die niet ontslagen wordt wel met een ander zal kunnen samenwerken.

NB: het onderstaande geldt bij gemeenten. Op basis van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) gelden bij Veiligheidsregio Twente vergelijkbare regels in de verhouding tussen het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur.

De raad kan ten aanzien van het te voeren financiële beleid bij de uitoefening van de werkgeverstaak bij de begroting aan het college een budgettaire ruimte toekennen om aan medewerkers waarvan om

bijzondere redenen de aanstelling wordt beëindigd een uitkering te verstrekken. De raad kan daarover ook beleidsafspraken maken. Immers, ook in het dualistisch stelsel is het vaststellen van een uitkering die afwijkt van de normale aanspraken of een vaststellingsovereenkomst, een besluit waarop de raad invloed zal moeten kunnen uitoefenen. Achteraf wordt bij de jaarrekening gerapporteerd over de feitelijke consequenties daarvan.

Voorts geldt een actieve inlichtingenplicht van het college naar de raad. Het college moet op grond van artikel 169 lid 2 Gemeentewet, de raad alle inlichtingen geven die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Daarnaast kan de raad, als zich een incident voordoet of dreigt voor te doen het college met de aan de raad ten dienste staande middelen ter verantwoording roepen.

Met betrekking tot de actieve inlichtingenplicht wordt nog het volgende opgemerkt. In sommige gevallen zal buiten kijf staan dat het college de raad inlicht over een voornemen tot ontslag en uitkering op grond van artikel 8:8. Criteria daarvoor kunnen zijn de politieke relevantie of de bijzondere financiële consequenties. Is er sprake van een overeenkomst met de betrokken ambtenaar, dan geldt bovendien het vierde lid van artikel 169 Gemeentewet. Hierin wordt bepaald dat het college de raad vooraf inlicht over een besluit tot privaatrechtelijk handelen indien dit ingrijpende gevolgen kan hebben voor de gemeente. In 'lichtere' gevallen, of indien een voorgenomen besluit past binnen gemaakte beleidsafspraken, zal het college tot de afweging kunnen komen dat het niet nodig is de raad te informeren. De concrete invulling van de inlichtingenplicht zal dus variëren afhankelijk van de feitelijke omstandigheden. Raad en college kunnen daarover zelf afspraken maken. Indien het nodig zou kunnen zijn om de raad te informeren over het voorgenomen besluit, dient dit tijdig kenbaar gemaakt te worden door middel van een voorbehoud.

Artikel 8:9

Een ambtenaar die een openbare functie bekleedt, maakt gebruik van de non-activiteitsregeling. Op grond van dit artikel kan een ambtenaar, die na afloop van de non-activiteit, ondanks de inspanningen van de werkgever om een passende functie aan te bieden, niet terug kan keren naar een passende functie binnen de gemeente, eervol worden ontslagen.

Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

Artikel 8:12

Het is van belang dat de werkgever de einddatum van de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd in de gaten houdt. Immers, als er niet tijdig onderkend wordt dat de tijdelijke aanstelling moet eindigen en betrokkene blijft op de datum waarop de tijdelijke aanstelling eindigt en daarna feitelijk zijn werk verrichten, dan wordt hij geacht met ingang van die datum te zijn aangesteld voor een gelijke periode. Na afloop van deze periode kan de aanstelling wederom van rechtswege beëindigd worden. Uiteraard moeten hierbij de voorwaarden uit artikel 2:4 wel in de gaten gehouden worden. Als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd zonder mededeling zo vaak verlengd wordt, dat de termijn van 24 maanden wordt overschreden, mag het ontslag niet meer plaatsvinden. Ditzelfde geldt als voor de tijdelijke aanstelling voor de vierde maal verlengd wordt. Dit is in het nieuwe vijfde lid van artikel 8:12 verwoord.

Ook is in artikel 8:12 opgenomen wanneer een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd. Dit is het geval, wanneer de grond voor het aangaan van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is komen te vervallen.

Artikel 8:12 bevat ook de redenen en wijze van beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde tijd, gelden gelijke regels als voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Dit betekent dus ook dat overschrijding van de termijn, zonder dat een nieuwe tijdelijke urenuitbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenuitbreiding met dezelfde duur als de eerste urenuitbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd, dan gelden de regels voor beëindiging van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Door deze bepalingen is tevens bepaald dat het ook aangaan van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenuitbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Bij een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd moet wel een grond worden aangegeven, aangezien het vervallen van die reden tegelijkertijd de reden van beëindiging is.

Tot slot geldt dat ook bij een urenuitbreiding de termijnen van artikel 2:4 in de gaten moeten worden gehouden. Wordt een termijn van 24 maanden overschreden of wordt voor de vierde maal een tijdelijke urenuitbreiding aangegaan, dan geldt deze urenuitbreiding als een vaste aanstelling.

Voor de aanspraak op een eventuele aanvullende uitkering: zie hoofdstuk 10a.

U201600266

Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding

Artikel 8:12:1

In artikel 8:12:1 is expliciet opgenomen dat een ambtenaar met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde of onbepaalde tijd ook ontslag verleend kan worden op grond van een van de andere bepalingen van hoofdstuk 8. Dit ontslag zal dan uiteraard in het algemeen plaatsvinden voor de beëindiging conform artikel 8:12. Wanneer de einddatum reeds genaderd is, lijkt het praktischer om de einddatum af te wachten en de tijdelijke aanstelling van rechtswege te beëindigen. In een eventuele procedure zal deze vorm van beëindiging namelijk veel terughoudender worden getoetst dan een ontslag op basis van een andere ontslaggrond.

Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd
Artikel 8:12:2

In dit artikel staan de opzegtermijnen voor een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd. Bij de formulering van de opzegtermijnen wordt gesproken van 'maanden': dit hoeven dus geen kalendermaanden te zijn.

Ontslag als disciplinaire straf

Artikel 8:13

Er dient sprake te zijn van evenredigheid tussen de opgelegde straf en het geconstateerde plichtsverzuim. Criteria voor wat wel of niet als evenredig valt aan te merken, zijn niet te geven. De Centrale Raad van Beroep komt niet verder dan overwegingen in de zin dat de opgelegde straf naar zijn oordeel in overeenstemming is met het gepleegde plichtsverzuim, of dat de disciplinaire straf in overeenstemming is met de ernst van het geconstateerde plichtsverzuim.

Het UWV beoordeelt of recht bestaat op een WW-uitkering. Bij ontslag op grond van artikel 8:13 wordt niet voldaan aan de voorwaarden om voor een uitkering op grond van hoofdstuk 10a in aanmerking te komen. Zie artikel 10a:2.

Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties

Artikel 8:14

lid 2. Dit lid regelt de ontslagbescherming voor (kandidaat- en oud-) OR-leden en -commissieleden. Bedoelde ontslagbescherming dient in de rechtspositie te worden opgenomen omdat de Wet op de ondernemingsraden alleen voorziet in ontslagbescherming voor bedoelde werknemers met een arbeids-overeenkomst. De bescherming voor werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling dient in de rechtspositieregeling te worden opgenomen. De bescherming in dit artikellid is overigens gelijk aan die welke voor werknemers met een arbeidsovereenkomst geldt op grond van artikel 21, tweede tot en met vijfde lid, van de WOR. Alhoewel in de CAR sprake is van een gesloten ontslagstelsel, biedt artikel 8:8 de mogelijkheid andere ontslaggronden te gebruiken dan in de overige artikelen genoemd. De in artikel 8:13, tweede lid, aangegeven ontslagbescherming brengt met zich dat er slechts van ontslagbescherming sprake is in het geval er een causaal verband bestaat tussen het ontslag en de omstandigheden hier genoemd. Als er geen verband is tussen het "OR-werk" en het ontslag, is ontslag op een van de gronden zoals genoemd in de CAR, wél mogelijk. De bescherming tegen benadeling als bedoeld in het eerste lid van genoemd wetsartikel, is weer wél van toepassing op werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling.

lid 3. Hierin wordt geregeld dat ambtenaren niet kunnen worden ontslagen op grond van het feit dat zij activiteiten als vakbondskaderlid uitoefenen.

lid 5. Als gevolg van de inwerkingtreding van de wet van 14 februari 1998, Stb. 1998, 107, tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek, is de ontslagbescherming voor kandidaat-, oud en zittende OR-leden en overeenkomstige leden van OR-commissies ook van toepassing geworden op de eventueel aan de OR toegevoegde (ambtelijk) secretaris. Aangezien de artikelliden 2 t/m 5 van artikel 21 van de WOR geen rechtstreekse werking hebben naar de overheid, is deze ontslagbescherming voor de sector gemeenten geregeld in de CAR. Het nieuwe vijfde lid van artikel 8:14 voorziet in een overeenkomstige ontslagbescherming voor de ambtelijk secretaris. Het eerste lid van artikel 21 WOR, ter zake van benadeling, heeft wel rechtstreekse werking.

Schorsing als ordemaatregel

Artikel 8:15:1

lid 1. De schorsing in dit artikel is een ordemaatregel, bijvoorbeeld om de organisatie de gelegenheid te geven eventuele interne onderzoeken te (doen) houden, of om rust binnen de organisatie te krijgen. Het besluit om een ambtenaar van zijn werkplek te verwijderen dient te berusten op een behoorlijke afweging van de daarvoor in aanmerking komende belangen. (Zie TAR 1991/184, TAR 1995/236, TAR 1994/195) De hier bedoelde schorsing kan gevolgd worden door een schorsing zoals bedoeld in 16:1:2: de disciplinaire straf. Een besluit tot schorsing is een besluit in de zin van de Awb: de ambtenaar dient derhalve vooraf gehoord te worden. In onderdeel d wordt gesproken over "het belang van de dienst": de rechter zal zich daar in voorkomende gevallen een oordeel over moeten kunnen vormen.

lid 2. In dit lid zijn een aantal vormvereisten van het schorsingsbesluit geformuleerd. De woorden in onderdeel c - "zo nauwkeurig mogelijke aanduiding" - impliceren reeds dat een exact aangeven van de duur van de schorsing vaak niet mogelijk is. De duur van de schorsing kan dan ook worden verlengd. De schorsing kan uiteraard door ontslag of anderszins binnen de gestelde duur worden opgeheven. Schorsing ontslaat de ambtenaar niet van zijn ambtelijke verplichtingen. Zo zal hij dus bijvoorbeeld moeten meewerken aan een tijdens de schorsing te houden geneeskundig onderzoek.

Artikel 8:15:2

lid 1. Uit dit artikellid volgt dat het niet automatisch zo is dat als er niet gewerkt wordt, er geen sprake is van salarisbetaling, hiervoor is een apart besluit nodig. Dit betekent dus dat als er geen besluit wordt genomen, het salaris en de toegekende salaristoelage(n) normaal worden doorbetaald. De ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioen- en ziektekostenpremie (zie het derde lid). Er kan géén inhouding op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) plaatsvinden wanneer er sprake is van een schorsing op grond van het dienstbelang.

lid 2. Bij een schorsing op grond van het voornemen van onvoorwaardelijk strafontslag is meteen inhouding van meer dan een derde deel mogelijk. Echter, de ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioenen ziektekostenpremie (zie het derde lid). In principe dient bij de inhouding op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) te worden aangesloten bij titel II van de Ambtenarenwet. Het is gebruikelijk een zodanige inhouding toe te passen dat de ambtenaar ten minste een bedrag behoudt dat overeenkomt met 90% van een uitkering ingevolge de Algemene bijstandswet

lid 3. Tijdens de schorsing kan het niet-ingehouden deel van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) aan anderen worden uitbetaald. Onder "anderen" dienen in dit verband te worden verstaan de personen die door de ambtenaar geheel of gedeeltelijk in hun levensonderhoud worden voorzien.

Bevoegdheid tot ontslagverlening

Artikel 8:15:3

lid 1. Het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling, is eveneens bevoegd tot ontslag.

lid 2. Het schriftelijk vastleggen en het (doen) uitreiken van het ontslagbesluit zijn uitvoeringshandelingen. Ten aanzien van het ontslagbesluit is in dit artikellid geregeld dat de (omschrijving van de) ingangsdatum van het ontslag in ieder geval in dit ontslagbesluit dient te worden vermeld. Uit de andere artikelen van dit hoofdstuk is voorts af te leiden dat de volgende aspecten in het ontslagbesluit (kunnen) staan:

- de grond van het ontslag (bij ontslag op grond van artikel 8:8 en ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, gebeurt dit slechts op verzoek van betrokkene);
- ontslagdatum;
- of er eervol ontslag wordt verleend (of niet);
- welke uitkering betrokkene na het ontslag ontvangt: een FLO-uitkering, een pensioenuitkering, een wachtgeld, etc.;
- het ontslagbesluit is een besluit in de zin van de Awb; betrokkene kan binnen zes weken bezwaar aantekenen

Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur

Artikel 8:17

Doordat voor de beoordeling of aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet het urenverlies en niet meer de ontslaggrond bepalend is, maar de ontslaggrond wél bepalend is voor het recht op een aanvullende dan wel aansluitende uitkering, moet ook in de CAR worden voorzien in de mogelijkheid tot gedeeltelijk ontslag. Bij een aanpassing van de aanstelling op basis van artikel 7:16 kan sprake zijn van vermindering van de omvang van het dienstverband. In deze situatie is echter een formeel gedeeltelijk ontslag niet toegestaan, maar dient de vermindering van de omvang van het dienstverband te worden vormgegeven door middel van een wijziging van de aanstelling. Dit omdat bij een formeel ontslag recht ontstaat op suppletie krachtens hoofdstuk 11a. Conform de oorspronkelijke doelstelling van de suppletieregeling heeft een ambtenaar alleen recht op suppletie indien hij in het geheel niet herplaatst kan worden bij zijn werkgever en derhalve volledig ontslagen is.

Overgangsbepaling

Artikel 8:18

Leden 1 en 2. Dit artikel is van toepassing op de medewerker van wie de eerste ziekte dag lag voor 1 januari 2004. Deze medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WAO. De oude artikelen 8:5 en 8:5a, zoals dat gold op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.

Leden 3 en 4. Daarnaast kent de WAO kent een aantal bepalingen op grond waarvan na beëindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de WIA het recht op een WAO-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de betreffende medewerker, ook al ligt zijn eerste ziekte dag op grond van de CAR-UWO op of na 1 januari 2004, in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering in plaats van een uitkering op grond van de WIA. De oude artikelen 8:5 en 8:5a zoals die golden op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.

Artikel 8:19

Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte worden definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet dat ontslag pas na 36 maanden van ziekte mag plaatsvinden.

Artikel 8:20

Met dit overgangsartikel wordt duidelijk dat artikel 8:4, tiende lid, of artikel 8:5, negende lid, toepassing blijft voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. Artikel 38 ZW legt voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden, aan een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze 13e weekmelding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. De periode waarna ontslag kan plaatsvinden, wordt met een gelijke duur verlengd.

Vanaf 1 november 2008 zijn de regels veranderd voor het ziekmelden van medewerkers. Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Dit geldt ook als een werkgever eigenrisicodragers is voor de WAO en/of WGA. Als de werkgever deze melding te laat doet loopt hij de kans een boete te krijgen. De vertraging heeft geen gevolgen meer voor de loondoorbetalingsverplichting.

Briefnummer: U200802017

9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag Vervallen.

9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst
zijn getreden op een bezwarende functie

Definities

Artikel 9a:2

De functie, waarop de ambtenaar uiteindelijk geplaatst wordt, moet aansluiten bij de richting die in het loopbaanplan is afgesproken. Bij het bepalen van die richting worden de interesses en competenties van de ambtenaar betrokken (artikel 9a:5, lid 9, onderdeel b).

De ambtenaar mag een aangeboden functie weigeren, wanneer deze meer dan 2 salarisschalen verschilt van het salaris van de functie die de ambtenaar vervulde, tenzij deze functie met medeweten van de ambtenaar is gezocht en hierover in het kader van het loopbaanplan afspraken zijn gemaakt.

Wanneer de ambtenaar een betrekking aanvaardt met een lager inkomen dan het inkomen dat hij met de bezwarende functie verdiende, heeft hij op grond van artikel 9a:11 recht op een salarisgarantie.

Het loopbaanplan

Artikel 9a:5

Zie noot onderaan

Het loopbaangesprek kan onderdeel uitmaken van het functioneringsgesprek of het beoordelingsgesprek.

De gemeentelijke werkgever kan er ook voor kiezen om het loopbaantraject afzonderlijk te benaderen.

Welke keuze ook gemaakt wordt, er moet een goed dossier zijn van de afspraken, de voortgang en de resultaten. Ook moet duidelijk zijn wie het aanspreekpunt is. Dit kan de direct leidinggevende zijn, maar kan ook een andere functionaris zijn.

Lid 2 Brandweermedewerkers in bezwarende functies moeten worden opgeleid tot MBO-niveau voor zover ze dit nog niet hebben. Daarbij moet het gaan om extern erkende opleidingen. De reden van deze opleiding tot MBO-niveau is dat het gewenst is dat ambtenaren uiteindelijk zo breed mogelijk inzetbaar zijn. Een brede opleiding vergroot de kansen van ambtenaren in bezwarende functies op de arbeidsmarkt.

Lid 6 Deze belangen zijn onder andere het arbeidsmarktperspectief van de opleiding die gewenst is.

Ook de capaciteiten van de ambtenaar spelen een rol in de opleiding die hij wenst. De opleiding moet derhalve aansluiten bij de capaciteiten van de ambtenaar. Verder kan ook de Periodiek Arbeidsgeneeskundige Monitor (PAM) een rol spelen bij de belangen van de gemeentelijke werkgever en ambtenaar.

Als de PAM uitwijst dat bepaalde aspecten van de bezwarende functie niet meer uitgeoefend kunnen worden, kan dat van invloed zijn op de tweede loopbaan na afloop van het uitoefenen van de bezwarende functie.

Lid 9 onderdeel b Vastgelegd moet worden in welke richting de tweede loopbaan gezocht wordt. Dit is namelijk medebepalend voor de activiteiten en opleidingen die gedaan, respectievelijk gevolgd moeten worden. Bij het bepalen van de richting van de tweede loopbaan wordt rekening gehouden met de competenties en interesses van de ambtenaar.

Noot 1

Per 1 januari 2011 wijzigt de toelichting (U201002606)

In de toelichting op artikel 9a:5, lid 6, worden de woorden "Periodiek Arbeidsgeneeskundige Monitor (PAM)" vervangen door : Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO). In de toelichting op artikel 9a:5, lid 6, wordt het woord "PAM" vervangen door: PPMO.

Terugbetaling

Artikel 9a:6

Bij het afbreken van de opleiding zonder geldige reden kan sprake zijn van evident misbruik. De ambtenaar moet er op het moment dat de loopbaanfaciliteiten bekostigd worden op gewezen worden dat hij bij evident misbruik de kosten moet terugbetalen.

Disciplinaire straf

Artikel 9a:8

Als de ambtenaar zich niet houdt aan de verplichtingen uit het loopbaanplan, wordt een disciplinaire straf opgelegd. Hierbij gelden de bepalingen van hoofdstuk 16. De zwaarte van de straf moet overeenkomen met de ernst van de gedragingen. Van de voortgang van het loopbaanplan moet een dossier bijgehouden worden. Hiermee kan beoordeeld worden of het niet kunnen starten van de tweede loopbaan van de medewerker aan het einde van het loopbaantraject aan de medewerker te wijten is.

Gevolgen niet starten tweede loopbaan

Artikel 9a:9

Zie noot onderaan

Wanneer het dagelijks bestuur zijn inspanningen uit het loopbaanplan niet nakomt en de tweede loopbaan om die reden niet begonnen kan worden, blijft de ambtenaar in de bezwarende functie doorwerken. De tweede reden dat de ambtenaar werkzaam kan blijven in de bezwarende functie is als het dagelijks bestuur en de ambtenaar gezamenlijk daartoe besluiten.

Uiteraard moet de ambtenaar medisch geschikt zijn om in de functie te kunnen doorwerken. Of de ambtenaar medisch geschikt is, kan blijken uit de PPMO, maar kan ook aan de orde worden gesteld door de ambtenaar zelf die zich heeft ziek gemeld. Op dat moment wordt hoofdstuk 7 van toepassing

en geldt het ziekteverzuimprotocol. Ook kan het dagelijks bestuur op grond van hoofdstuk 7 besluiten de ambtenaar aan een medisch onderzoek te onderwerpen, wanneer getwijfeld wordt aan de medische geschiktheid om de functie uit te oefenen.

Het feit dat de tweede loopbaan na 20 jaar nog niet gestart heeft kunnen worden, betekent niet dat van een tweede loopbaan helemaal geen sprake meer is. Het loopbaanplan wordt voortgezet. Feitelijk betekent dit dus dat de termijn van 20 jaar wordt opgerekt.

Noot 1

Per 1 januari 2011 wijzigt de toelichting (201002606)

In de toelichting op artikel 9a:9 wordt het woord "PAM" vervangen door: PPMO.

Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering

Artikel 9a:10

Vanaf het moment van ziekmelding begint de normale procedure te lopen, die voor een zieke medewerker geldt. Hoofdstuk 7 CAR is dus gewoon van toepassing. Vanaf het eerste moment van ziekte moeten dagelijks bestuur en ambtenaar werken aan re-integratie. Dat de medewerker niet meer geschikt is om in zijn bezwarende functie door te werken betekent dus dat gezocht moet worden naar ander werk binnen dan wel buiten de gemeentelijke dienst.

Dat hoofdstuk 7 van toepassing is, betekent ook dat de ambtenaar na verloop van tijd minder hoge eisen mag stellen aan de nieuwe functie. Zie verder de toelichting bij hoofdstuk 7.

Lid 2 Het feit dat gekozen is voor de terminologie "een bezwarende functie" betekent dat ook bij overstap van de ene naar de andere gemeente of van de ene bezwarende functie naar de andere bezwarende functie de opbouw van de overbruggingsuitkering geldt. De gemeente, van waaruit de ambtenaar arbeidsongeschikt raakt, betaalt de overbruggingsuitkering.

Lid 3 De overbruggingsuitkering wordt gedurende maximaal 20 jaar opgebouwd. Dit resulteert in een totale maximale duur van 24 maanden.

Garantiesalaris en afbouw toelagen

Artikel 9a:11

Lid 1 Bij ledenbrief van 4 september 2006 (Marz/CvA/U200601402; CvA/LOGA 06/35) is een uitputtende definitie gegeven van het begrip bezoldiging. Ook is in die ledenbrief bevestigd dat de garantietoelagen uit artikel 9a:11 uitgaan van bevroren bedragen (zie hierna de toelichting op overige leden van artikel 9a:11).

De nieuwe definitie van het begrip bezoldiging is in lid 1 vastgelegd. De limitatieve opsomming houdt in dat bijvoorbeeld de overwerkvergoeding niet meegenomen wordt in de berekeningsgrondslag.

De middeling over de 12 maanden voorafgaande aan de datum die bepalend is voor de opgesomde artikelen betekent dat periodieken en generieke salarisstijgingen omgerekend worden naar een periode van 12 maanden.

Lid 2 en 3 Gedurende het dienstverband bij gemeenten kunnen ambtenaren diverse keuzes maken, waaronder vakantie-uren kopen in het cafetariamodel, vakantie-uren verkopen in het cafetariamodel, ouderschapsverlof opnemen, (kort- of langdurend) zorgverlof opnemen, parttime gaan werken en full-time gaan werken.

Indien een keuze van de ambtenaar leidt tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c, werkt die wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c door in de oude bezoldiging. Dit ziet dus op de periode 12 maanden voor het begin van de tweede loopbaan. Uitzondering hierop is dat een verhoging of verlaging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c door uitwisseling van arbeidsvoorwaarden in het cafetariamodel niet doorwerkt in de oude bezoldiging.

Lid 4 Het eerste lid biedt een salarisgarantie, waarbij sprake is van een bevroren van het oude salarisbedrag. Het gaat daarbij om een garantie van het salarisbedrag dat betrokkene maandelijks ontving. Als iemand een functie had in schaal 6 en betaald werd naar periodiek 5 (bedrag: € 1856) en zijn nieuwe functie is een functie in schaal 5, waarbij hij ingedeeld wordt in periodiek 7 (bedrag: € 1891), dan ontvangt hij geen garantietoelage. De hoogte van de toelage kan veranderen als sprake is van een algemene salariswijziging. De toelage bedraagt het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Dit betekent dat als het nieuwe salaris stijgt, de toelage minder groot en uiteindelijk wellicht nihil wordt.

Voorbeeld

Lid 2 geeft recht op een garantietoelage van 2.000.

Lid 5

In dit artikellid wordt een garantie gegeven tot het bedrag van de oude bezoldiging, waarbij sprake is van een bevroren bezoldigingsbedrag.

Voorbeeld

Lid 1 geeft recht op een garantietoelage van 5.000. Maar omdat het nieuwe salaris samen met de nieuwe toelagen én de op grond van het eerste lid berekende garantie hoger is dan de oude bezoldiging, wordt de garantietoelage verminderd met een bedrag van 2.000. De garantietoelage bedraagt daarom 3.000.

Lid 6 In dit artikellid wordt een garantie gegeven tot een aflopend percentage van de oude toelagen, waarbij sprake is van bevroren bedragen. Voorbeeld

Lid 3 geeft recht op een afbouwtoelage van 4.000, 3.000, 2.000 en 1.000.

Lid 7 In dit artikellid wordt een garantie gegeven tot het bedrag van de oude bezoldiging, waarbij sprake is van een bevroren bezoldigingsbedrag. Voorbeeld

Lid 3 geeft recht op een afbouwtoelage van 4.000, 3.000, 2.000 en 1.000. Maar omdat het nieuwe salaris, samen met de nieuwe toelagen én de afbouwtoelage in het eerste en tweede jaar leiden tot een hoger totaalinkomen dan de oude bezoldiging, komt de afbouwtoelage in het eerste en tweede jaar niet geheel tot uitbetaling. In het eerste jaar wordt de afbouwtoelage verminderd met een bedrag van 2.000 en bedraagt de afbouwtoelage dus 2.000. In het tweede jaar wordt de afbouwtoelage verminderd met een bedrag van 1.000 en bedraagt de afbouwtoelage dus 2.000.

Lid 8 Het percentage van 175% is als volgt opgebouwd. Gedurende vier jaar lang wordt een aflopende compensatie gegeven van het inkomensverschil, waarbij het eerste jaar 100% van het inkomensverschil wordt vergoed, het tweede jaar 75%, het derde jaar 50% en het vierde jaar 25% van het inkomensverschil. In totaal wordt dus 250% van het inkomensverschil vergoed. Vervolgens wordt dit bedrag met 70% vermenigvuldigd. Het percentage van 70% heeft te maken met het voordeel dat de medewerker heeft doordat een bedrag ineens wordt verstrekt. Wanneer deze percentages met elkaar vermenigvuldigd worden, wordt $70\% \times 250\% = 175\%$ van het inkomensverschil vergoed.

Voorbeeld:

De medewerker zakt in totaalinkomen van 38.000 naar 34.000.

De medewerker ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van $(38.000 - 34.000) \times 250\% \times 70\% = 7.000$.

9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag

§1 Algemene bepalingen

Werkingssfeer

Artikel 9b:1

Hoofdstuk 9b Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die op 31 december 2005 een functie bekleed heeft die - op 31 december 2005 - recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Ook moet hij sinds die datum onafgebroken in een dergelijke functie gewerkt hebben. Dit hoeft niet bij een en dezelfde organisatie te zijn geweest.

De tekst van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, luidt: "Indien door het college bij afzonderlijke regeling leeftijdsgrenzen zijn bepaald voor de vervulling van in die regeling vermelde en voor zover nodig nader omschreven betrekkingen, wordt de ambtenaar die een zodanige betrekking vervult en de daarvoor bepaalde leeftijdsgrens heeft overschreden, eervol ontslag verleend."

De rechten die deze ambtenaren hebben, zijn vervolgens afhankelijk van:

- het aantal dienstjaren dat de ambtenaar op 1 januari 2006 in een functie werkzaam is geweest, die recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.
- het feit of de functie bezwarend was.
- de geboortedatum van de ambtenaar: is de ambtenaar voor 1950 of na 1949 geboren.

In aparte paragrafen worden deze rechten verder uitgewerkt.

De rechten komen ten laste van de gemeente, van waaruit betrokkene van de in dit hoofdstuk bepaalde rechten gebruik maakt en het dagelijks bestuur de plichten aan de betrokkene oplegt.

Artikel 9b:1 Lid 1 De ambtenaar moet op 31 december 2005 bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of een gemeentelijke ambulancedienst een functie bekleed hebben die - op 31 december 2005 - recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Ook moet hij sinds die datum onafgebroken in deze functie gewerkt hebben. Onder onafgebrokenheid genoemd in lid 1 onder c wordt ook verstaan een overstap naar een andere functie binnen dezelfde gemeente/veiligheidsregio of ambulancedienst of naar een functie bij een ander gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of andere gemeentelijke ambulancedienst. Voorwaarde voor de functie waarnaar wordt overgestapt is dat ook die functie - op 31 december 2005 - recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Het overgangsrecht bij wijziging van functie of wijziging van werkgever loopt dus door, mits dit een overstap is van de ene naar de andere bezwarende functie.

Doorlopen van het overgangsrecht betekent dat ook bij de nieuwe werkgever de rechten ontstaan op grond van paragraaf 2 of 3 van dit hoofdstuk. Of paragraaf 2 of 3 van toepassing is, blijft afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006.

Er is een uitzondering op het doorlopen van het overgangsrecht en dat is als de nieuwe werkgever met de medewerker afsprekt dat het overgangsrecht niet wordt voortgezet. De medewerker kan namelijk ook anderszins voordeel hebben van de overstap op grond waarvan het voor hem minder belangrijk is dat het overgangsrecht wordt voortgezet.

§ 2

De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in de-

cember 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Begripsbepalingen

Artikel 9b:2

Onderdeel a De in onderdeel a gegeven definitie van bezoldiging geldt alleen voor de in dit artikel genoemde artikelen. Dat betekent dat in de andere gevallen:

- de definitie van artikel 3:1 geldt (artikel 9b:20, eerste lid, eerste maal en artikel 9b:25, zesde lid, eerste maal); of
- de nieuwe definitie wel geldt, maar dit via een inhoudelijke koppeling met een van de wel genoemde artikelen geregeld is (zo wordt in artikel 9b:10 verwezen naar artikel 9b:4; het is dus niet nodig om artikel 9b:10 in de opsomming in onderdeel a op te nemen); of
- dat de definitie van bezoldiging niet ter zake doet, omdat het begrip bezoldiging daar slechts gekoppeld is aan een periode en niet inhoudelijk van betekenis is (bijvoorbeeld artikel 9b:9).

De limitatieve opsomming van de elementen die onder het begrip bezoldiging vallen houdt in dat bijvoorbeeld de overwerkvergoeding niet meegenomen wordt in de berekeningsgrondslag. De middeling over de 12 maanden voorafgaande aan de datum die bepalend is voor de opgesomde artikelen betekent dat periodieke en generieke salarisstijgingen omgerekend worden naar deze periode van 12 maanden. Voorbeeld iemand wordt op 1 juni 2007 55 jaar. Op dat moment wil hij 50% gaan werken tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging. Op 1 februari 2007 is een generieke salarisverhoging afgesproken van 0,8%. Deze telt voor de gemiddelde bezoldiging van de 12 maanden voorafgaand aan 1 juni 2007 voor 4/12 mee, omdat deze slechts over 4 van de 12 voorafgaande maanden is genoten.

In de definitie van bezoldiging wordt verwezen naar de datum die "voortvloeit uit de toepassing van ..." bepaalde artikelen. Hiermee wordt het volgende bedoeld. Artikel 9b:4 geeft de ambtenaar de keuze om op de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken, tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging. Als hij dat daadwerkelijk doet, wordt uitgegaan van de gemiddelde bezoldiging die hij in de periode 54 tot 55 jaar ontving. Maakt hij echter gebruik van de mogelijkheid tot opschuiven (lid 5) en schuift hij de ingangsdatum van de keuzemogelijkheden op met 2 jaar, dan stopt hij pas op 57-jarige leeftijd met werken en geldt de bezoldiging in de periode 56 tot 57 jaar.

Gedurende het dienstverband bij gemeenten kunnen ambtenaren gebruik maken van diverse verlofvormen. Bijvoorbeeld ouderschapsverlof of kort- of langdurend zorgverlof. Deze verlofopname kan ook plaatsvinden in de referteperiode van het begrip bezoldiging (12 maanden voorafgaand aan de datum bedoeld in het eerste lid). Als verlofopname door de ambtenaar in deze referteperiode leidt tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging.

Een wijziging van de bezoldiging als gevolg van keuzes in het kader van het cafetariamodel heeft geen gevolgen voor de bezoldiging.

Voorbeeld Henk heeft 20 dienstjaren en kan op zijn 55-ste verjaardag, op 1 augustus 2009, met volledig buitengewoon verlof. Henk geniet van 1 januari tot 1 april 2009 drie maanden fulltime ouderschapsverlof. Stel Henk krijgt in deze periode van ouderschapsverlof, gelet op de ouderschapsverlofkorting, 35% van de bezoldiging doorbetaald vanuit de werkgever. Deze daling van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging in de referteperiode werkt door in de bezoldiging. De bezoldiging van Henk is uiteindelijk (9 maanden 100% en 3 maanden 35% =) 83,75% van de bezoldiging die Henk gehad zou hebben als hij geen ouderschapsverlof had opgenomen.

Alleen als verlofopname in de 12 maanden van de referteperiode heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging. Andere invloeden, bijvoorbeeld ziekte of gebruikmaking van het cafetariamodel, hebben geen effect op de bezoldiging.

Onderdeel b en e In artikel 9b:1 is vastgesteld dat het moet gaan om een betrekking die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Deze eis geldt zowel bij de bezwarende als bij de niet-bezwarende functie.

U201600266

Werkingsfeer

Artikel 9b:3

In artikel 9b:1 is al genoemd dat de ambtenaar vanaf 31 december 2005 onafgebroken in de functie gewerkt moeten hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.

Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:4

Uitgangspunt bij dit artikel is dat op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, op 31 december 2005 een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55 jaar. Dit betekent dat de keuze in principe 4 jaar lang geldt. Op eerste dag van de maand volgende op de maand waarin de medewerker 59 jaar wordt, gaat namelijk het onbezoldigd volledig verlof in. Was de zogeheten FLO-leeftijd bepaald op een hogere leeftijd, dan is de periode van de keuze korter dan 4 jaar. Lid 7 biedt overigens de mogelijkheid om na ingang van de keuzeperiode over te stappen naar een andere keuze. Zie ook de toelichting bij lid 7.

Lid 1 en 2 Het overgangsrecht dat in de CAO 2005-2007 is overeengekomen, is gebaseerd op de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof, die, in tegenstelling tot het verlof als bedoeld in artikel 6:4:5, verleend kan worden voor maximaal 4 jaar. Het buitengewoon verlof wordt gezien als een vroegpensioenregeling. Daarom wordt dit fiscaal extra belast.

De overige keuzes gelden voor zover het dienstbelang dit toelaat. Het dienstbelang houdt onder meer in dat er voldoende werk voorhanden moet zijn om de ambtenaar van de eerste twee opties gebruik te laten maken.

Dat 60% werken tegen 95% van de bezoldiging voor ambulancepersoneel als alternatief geldt voor 50% werken tegen 90% van de bezoldiging heeft met de mogelijkheid te maken dat ambulancepersoneel in verband met vakbekwaamheidseisen minimaal 60% van een volledige betrekking (= 60% van 36 uur per week) moet werken.

Lid 3 Als op 31 december 2005 voor de functie van de betreffende ambtenaar een FLO-leeftijd van 56 was vastgesteld, gelden de keuzes van het eerste lid pas vanaf de eerste van de maand volgend op die waarin de ambtenaar 56 jaar wordt. Ditzelfde geldt naar analogie bij een FLO-leeftijd van 57 en 58. In al deze gevallen geldt echter wel dat het onbezoldigd volledig verlof ingaat vanaf de eerste dag van de maand waarin de ambtenaar 59 jaar wordt. Ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd was vastgesteld van 59 of 60 jaar, gaan dus direct met onbezoldigd volledig verlof. Op hen is artikel 9b:4 feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop zij met onbezoldigd volledig verlof gaan, komt namelijk eerder dan de leeftijd bedoeld in artikel 9b:4. Zie voor een toelichting op ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd gold van 59 jaar, de toelichting op lid 5. Voor de toelichting op ambtenaren, werkzaam in een functie, waarvoor een FLO-leeftijd van 60 jaar was gesteld, het tweede lid van artikel 9b: 11. De duur van de door de ambtenaar gemaakte keuze wordt dus korter naarmate een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar gold.

Lid 4 De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.

Lid 5 Men kan er ook voor kiezen om later dan bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar het overgangsrecht in te laten gaan. In dit geval gaat ook het onbezoldigd volledig verlof van artikel 9b:11 later in.

Als iemand hiervoor kiest, kan hij ook het ouderdomspensioen later laten ingaan. Het ouderdomspensioen wordt dan over minder jaren gespreid, waardoor de uitkering per jaar hoger wordt. Zie verder de toelichting op artikel 9b:11.

De ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 59 jaar had vastgesteld, heeft geen andere keuze dan onbezoldigd volledig verlof, ingaande vanaf de eerste dag van de maand volgende op de maand waarin de ambtenaar 59 jaar wordt. In artikel 9b:11 is opgenomen dat de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opgeschoven kan worden. Het onbezoldigd volledig verlof van de ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 60 jaar had vastgesteld, gaat in vanaf de leeftijd van 60 jaar. Ook hij kan de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opschuiven. Ten aanzien van de medische geschiktheid wordt verwezen naar de toelichting op lid 4.

Lid 6 Het dagelijks bestuur moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.

Lid 7 In lid 7 wordt het mogelijk gemaakt om gedurende de periode van 55 tot 59 jaar de gemaakte keuze te herzien. Het dienstbelang moet deze herziening toelaten. Een van de andere voorwaarden is dat alleen minder gewerkt kan worden dan de in eerste instantie gemaakte keuze. Dit betekent dat als de ambtenaar gekozen had om 50% te gaan werken tegen 90% van de bezoldiging, hij na herziening alleen nog kan kiezen voor stoppen met werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging dan wel ontslag nemen tegen uitbetaling van een bonus van een jaarsalaris. Deze bonus wordt berekend naar rato van de tijd die resteert tot betrokkene de leeftijd van 59 jaar bereikt.

Lid 8 Het FLO-overgangsrecht ondervindt gevolgen van onder andere wijzigingen in pensioenregels en het ziektekostenstelsel. Hierdoor bestaat er verschil in inkomen van ambtenaren die gebruik konden maken van het oude FLO en medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 die na die datum gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid in het FLO-overgangsrecht om volledig te stoppen met werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging. In de CAO sector Gemeenten 2007-2009 is een compensatie afgesproken voor ambtenaren met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 die in schaal 6 of lager zaten en die gebruik maken van de mogelijkheid om volledig te stoppen met werken tegen 80% bezoldiging. Deze ambtenaren hebben, als zij in de jaren 2006 tot en met 2010 gebruik maken van deze mogelijkheid, recht op een netto bedrag van € 500,- per jaar. Als zij niet een volledig kalenderjaar gebruik hebben gemaakt van genoemde regeling dan ontvangen zij het bedrag naar rato.

Voorbeelden iemand die vanaf 1 juli 2006 in het kader van FLO overgangsrecht van voornoemde mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, heeft dus in 2006 recht op een vergoeding van € 250, in 2007 tot en met 2009 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500 en in 2010 een vergoeding van € 250. Op 1 juli 2010 wordt de medewerker 59 jaar en gaat hij met onbezoldigd volledig verlof. Iemand die vanaf 1 juli 2007 in het kader van FLO overgangsrecht van voornoemde mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, heeft in 2007 recht op een vergoeding van € 250 en in 2008 tot en met 2010 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500. Iemand die vanaf 1 april 2008 in het kader van FLO overgangsrecht van voor-

noemde mogelijkheid gebruik maakt, heeft in 2008 recht op een netto vergoeding van 9/12 maal € 500 en in 2009 en 2010 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500.

Wanneer er lokaal al een compensatie van de betreffende medewerkers heeft plaatsgevonden, bestaat slechts recht op de bovenstaande netto vergoeding voor dat gedeelte dat hoger is dan wat Veiligheidsregio Twente al aan de betrokken medewerker netto heeft uitbetaald dan wel heeft toegezegd. Dit wordt berekend over de gehele periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011. (zie voorbeeld 1 en 2)

Er kan ook sprake van zijn dat medewerkers om andere redenen de bovengenoemde inkomensachteruitgang niet of slechts gedeeltelijk ondervonden. Wanneer geen sprake is geweest van een achteruitgang in inkomen, bestaat uiteraard geen recht op vergoeding op basis van de CAR. Wanneer de inkomensachteruitgang niet of slechts gedeeltelijk heeft plaatsgevonden bestaat slechts aanspraak op de vergoeding op basis van de CAR voor dat deel dat er minder is ontvangen dan de netto vergoeding van € 500 per jaar. Dit wordt berekend over de gehele periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 (zie voorbeeld 3).

Voorbeeld 1 Een gemeente heeft voorafgaand aan de CAO lokaal al toegezegd om in de jaren 2006 tot en met 2008 een netto compensatie te verlenen van € 250 netto per jaar. Een medewerker die op 1 januari 2007 gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om vanaf de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken tegen uitbetaling van 80% van de bezoldiging heeft op basis van de CAR nog recht op een nabetaling van € 250 netto per jaar over 2007. In 2008 heeft hij recht op een netto uitkering van € 500 (€ 250 op basis van de lokaal gemaakte afspraak en € 250 op basis van de CAR). In 2009 en 2010 heeft hij recht op de compensatie van € 500 netto per jaar (op basis van de CAR).

Voorbeeld 2 Een medewerker heeft op 1 januari 2006 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om vanaf de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken tegen uitbetaling van 80% van de bezoldiging. Veiligheidsregio Twente heeft in 2006 en 2007 een compensatie verleend voor de inkomensachteruitgang van € 1000 netto per jaar. Dit betekent dat deze medewerker in de periode 2006-2007 al een compensatie heeft ontvangen van € 2000 netto. Omdat dit gelijk is aan 45 x € 500 waarop op basis van de CAR recht bestaat, bestaat geen recht meer op extra compensatie.

5 Een medewerker heeft maximaal 4 jaar recht op de compensatie, immers vanaf het moment dat de medewerker 59 jaar is gaat hij met onbezoldigd volledig verlof (levensloop).

Voorbeeld 3 Een medewerker heeft per 1 januari 2006 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om vanaf de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken. Deze medewerker is vanaf dat moment niet meer oproepbaar. Op basis van de CAR moet dit tegen uitbetaling van 80% van de bezoldiging. Echter om administratieve redenen is deze medewerker het hele jaar 2006 volledig doorbetaald (100% van de bezoldiging). Pas vanaf 1 januari 2007 is de doorbetaling van de bezoldiging verlaagd naar 80%. De uitbetaling in 2006 bedroeg hierdoor € 2000 netto per maand terwijl dit € 1600 netto per maand was geweest wanneer de CAR was toegepast. De medewerker heeft hierdoor in 2006 € 4800 (12*(2000-1600)) ontvangen. In totaal zou hij op grond van de CAR maximaal € 2000 kunnen ontvangen. Omdat hij in feite al meer heeft ontvangen dan dat bedrag, heeft deze medewerker geen recht meer op de compensatie bruto-netto FLO.

Briefnummer: U200802017

Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4

Artikel 9b:5

De opbouw van pensioen is geregeld in het ABP-reglement. Tijdens de periode van (gedeeltelijk) betaald verlof is de pensioenopbouw als ware er geen sprake van verlof. In de periode van artikel 9b:4 bouwt de medewerker dus pensioen op over de volledige bezoldiging. In het pensioenreglement is wel ruimte gelaten om in de CAO afspraken te maken over de pensioenopbouw van (hoge) bonussen. Er is voor gekozen om de bonussen in artikel 9b:4 niet tot de pensioengrondslag te laten behoren.

Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:6

Als de ambtenaar ervoor kiest om volledig door te werken, bouwt hij ook volledig vakantie op. Kiest hij ervoor om niet te werken, tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging, dan bouwt hij geen vakantie-uren op. Uiteraard wordt bij 50% werken (respectievelijk 60% voor ambulancepersoneel) voor 50, respectievelijk 60% vakantie opgebouwd.

Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:7

Omdat de toelage onregelmatige dienst onderdeel uitmaakt van de bezoldiging, die grondslag is voor de betaling die op grond van artikel 9b:4 gedaan wordt, bestaat geen apart recht op een toelage onregelmatige dienst. Deze toelage zou dan namelijk dubbel betaald worden. Ditzelfde geldt voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage.

Artikel 9b:8

Als de ambtenaar ervoor kiest om volledig door te werken, bouwt hij ook een volledige eindejaarsuitkering op. Kiest hij ervoor om niet te werken, tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging, dan bouwt hij geen eindejaarsuitkering op. Uiteraard wordt bij 50% werken (respectievelijk 60% voor ambulancepersoneel) voor 50, respectievelijk 60% eindejaarsuitkering opgebouwd.

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:10

Verrekening van inkomsten vindt plaats als er ten laste van Veiligheidsregio Twente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij de doorbetaalde bezoldiging of uitkering. Dit is bij ambtenaren met, op 1 januari 2006, 20 dienstjaren of meer tijdens de periode van:

- volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging (artikel 9b:4, eerste lid, eerste volzin);
- 50% werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging (of 60% werken tegen 95% bezoldiging voor ambulancepersoneel) (artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel b).

Tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof (artikel 9b:11), wordt ten laste van Veiligheidsregio Twente geen betaling aan de ambtenaar gedaan. Tijdens die periode is dan ook geen sprake van verrekening van inkomsten.

Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:11

Algemeen Betrokkene kan zijn verlof financieren door gebruik te maken van de levensloopvoorziening. Om ervoor te zorgen dat de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt waaraan een FLO-leeftijd van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar was gekoppeld, drie jaar kan overbruggen, zorgt het dagelijks bestuur voor een zodanige bijdrage in de levensloopvoorziening, dat betrokkene - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt gedurende 3 jaar in een inkomen kan voorzien van 70% van zijn oude bezoldiging per jaar. Voor ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd van 60 was gekoppeld, geldt dat het dagelijks bestuur zorgt voor een bijdrage in de levensloopvoorziening, waarmee - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die, waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, gedurende 2 jaar in een inkomen kan worden voorzien van 70% van de oude bezoldiging. Dit is geregeld in artikel 9b:21.

Maakt de ambtenaar gedurende een andere periode van verlof gebruik van de levensloopvoorziening, dan verlaagt hij daarmee de mogelijke opname van de levensloopvoorziening tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof of verkort hij de periode dat zijn opname uit de levensloopvoorziening 70% van de oude bezoldiging bedraagt.

Vanaf de eerste van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt, kan betrokkene zijn OP laten ingaan (dit is het naar voren halen van het versterkt OP). Wanneer hij dat wil, moet hem op dat moment ontslag verleend worden op grond van artikel 8:2.

De ambtenaar kan er ook voor kiezen zijn ouderdomspensioen later te laten ingaan. Het pensioen dat hij op 62-jarige leeftijd zou ontvangen, wordt actuariael verhoogd naarmate het OP later ingaat. Als betrokkene een eigen financieringsbron heeft voor een lange periode van onbezoldigd volledig verlof, kan dit gunstig zijn.

Als de ambtenaar gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van het vijfde lid van artikel 9b:4, gaat het onbezoldigd volledig verlof zoveel later in als de keuze van artikel 9b:4 later is ingegaan. Het later laten ingaan van de keuzemogelijkheden van artikel 9b:4 betekent dat een kortere periode overbrugd moet worden tot de pensioengerechtigde leeftijd. De ambtenaar is vrij in de manier waarop hij deze periode financiert. De ambtenaar kan bijvoorbeeld minder lang gebruik maken van de levensloopregeling (bijvoorbeeld omdat hij al eerder van de levensloopregeling gebruik heeft gemaakt of omdat hij gedurende kortere tijd een hogere uitkering wil uit de levensloopregeling). Ook kan de ambtenaar er voor kiezen om zijn ouderdomspensioen later dan vanaf 62 jaar te laten ingaan (het versterkt OP wordt dan minder ver naar voren gehaald). Omdat het ouderdomspensioen daardoor over een kortere periode wordt verspreid, resulteert dit in een hoger ouderdomspensioen. Voor ambtenaren met een lage OP-opbouw kan dit een interessante optie zijn.

Het later laten ingaan van de keuzemogelijkheden van artikel 9b:4 betekent dat over een langere periode ouderdomspensioen wordt opgebouwd.

Lid 1 Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof. Het verschil met het verlof, bedoeld in artikel 6:9, is dat de werkgever deze vorm van verlof kan opleggen. Omdat sprake is van een nieuwe vorm van onbezoldigd verlof, is ook artikel 6:10 lid 4 niet van toepassing. Artikel 6:10, lid 4, regelt namelijk dat de pensioenopbouw tijdens de periode van verlof volledig voor rekening komt van de ambtenaar, tenzij het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend. Bij de vorm van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, volgt de premie gedurende de gehele periode van verlof met een maximum van drie, respectievelijk twee jaar de normale werkgeverswerknemersverdeling. Zie ook artikel 9b:12. Lid 2 Als het college op 31 december 2005 aan de functie van de ambtenaar een FLO-leeftijd gekoppeld had van 60 jaar gaat het onbezoldigd volledig verlof in op de eerste van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikt.

Lid 4 Bij ambtenaren op wie artikel 9b:4 feitelijk van toepassing is en die hebben gekozen voor het vijfde lid van artikel 9b:4 schuift de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof automatisch op. Op de ambtenaar met een functie, waaraan het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd gekoppeld had van 59 of 60 jaar, is artikel 9b:4 feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop onbezoldigd volledig verlof wordt verleend, ligt namelijk op hetzelfde moment (bij FLO-leeftijd 59 jaar) of komt eerder (bij FLO-leeftijd 60 jaar) dan het moment, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid. Om ook deze ambtenaren de mogelijkheid te bieden langer ouderdomspensioen op te bouwen door langer door te werken tegen

de normale bezoldiging, is de keuzevrijheid voor het later laten ingaan van het onbezoldigd volledig verlof in dit artikel opgenomen.

Het voordeel van langer doorwerken is dat de ambtenaar langer ouderdomspensioen opbouwt. De voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om langer door te werken. De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.

Lid 5 De periode dat de dienstbetrekking voortduurt, kan ook korter zijn, wanneer de ambtenaar eerder dan na 3 jaar ontslag neemt. De periode van 3 respectievelijk 2 jaar is gekoppeld aan de verwachte deelname aan de levensloopregeling voor 3 respectievelijk 2 jaar tegen een uitkering van 70%. Het dagelijks bestuur zorgt namelijk voor een zodanige bijdrage in de levensloopvoorziening, dat ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar vanaf de leeftijd van 59 jaar - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - gedurende 3 jaar in een inkomen kunnen voorzien van 70% van de oude bezoldiging per jaar. Voor ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd van 60 was gekoppeld, geldt dat het dagelijks bestuur zorgt voor een bijdrage in de levensloopvoorziening, waarmee - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - vanaf de leeftijd van 60 jaar gedurende 2 jaar in een inkomen kan worden voorzien van 70% van de oude bezoldiging.

Het dagelijks bestuur moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.

Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:12

Zolang deze ambtenaren in dienst zijn van Veiligheidsregio Twente wordt conform het Pensioenreglement pensioen opgebouwd. Het Pensioenreglement zegt echter niets over de premieverdeling. Dit artikel regelt de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof, voor zover dit verlof langer is dan drie, respectievelijk twee jaar. Voor de volledigheid wordt het complete beeld geschetst van: • de grondslag voor pensioenopbouw • de duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie • de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw binnen het FLO-overgangsrecht

De grondslag voor pensioenopbouw In het Pensioenreglement wordt verschil gemaakt in de grondslag voor pensioenopbouw bij onbezoldigd volledig verlof • met opname van levenslooptegoed en • zonder opname van levenslooptegoed. Onbezoldigd volledig verlof met opname van levenslooptegoed Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed pensioen wordt opgebouwd over de volledige bezoldiging, tenzij de opname uit de levenslooppot minder bedraagt dan 70%. In dat laatste geval wordt pensioen opgebouwd over dat lagere percentage. Onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof zonder opname van levenslooptegoed pensioenopbouw plaatsvindt over zijn oude inkomen, als ware er geen sprake van onbetaald verlof. Er vindt dus pensioenopbouw plaats over de volledige bezoldiging. De duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie In het Pensioenreglement is geregeld dat reguliere ambtenaren tijdens onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed maximaal één jaar pensioen op kunnen bouwen tegen de doorsneepremie. Voor ambtenaren met FLO-overgangsrecht maakt het Pensioenreglement een uitzondering. Zij bouwen tijdens het onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed voor een onbeperkte periode pensioen op tegen de doorsneepremie. Voorwaarde daarbij is wel dat zij dat onbetaald verlof direct voorafgaand aan het ouderdomspensioen genieten.

Bij onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed bouwen ambtenaren met FLO-overgangsrecht net als andere ambtenaren voor onbeperkte duur pensioen op tegen doorsneepremie. De premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw binnen het FLO-overgangsrecht In de Pensioenovereenkomst wordt geregeld dat de normale werkgeverswerknemerspremieverdeling gelijk is aan 70%-30%. Dit betekent dat de gemeentelijke werkgever 30% van de premie (namelijk het werknemersdeel) op de ambtenaar verhaalt. Dit wordt ook gehanteerd gedurende de eerste drie, respectievelijk twee, jaar van het onbezoldigd volledig verlof. Na deze drie respectievelijk twee jaar komt 100% van alle voor de ambtenaar verschuldigde premies ten laste van die ambtenaar zelf. De werkgever, die de verschuldigde premies afdraagt aan het ABP verhaalt na drie respectievelijk twee jaar 100% op de ambtenaar. Dit regelt artikel 9b:12. Het verhaal van de premie (30% in de eerste drie/twee jaar, 100% daarna) kan op de volgende manieren: • Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan de werkgever het werknemersdeel van de pensioenpremie direct inhouden op de uitbetaling van de levenslooptuitkering. • Als de ambtenaar geen levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat de werkgever wil verhalen op de medewerker niet verrekend worden met een betaling vanuit Veiligheidsregio Twente aan de ambtenaar. Er ontstaat een vordering van Veiligheidsregio Twente op de ambtenaar. Veiligheidsregio Twente dient afspraken te maken met de ambtenaar hoe deze vordering ingelost wordt. Vast staat wel dat er feitelijke betaling van de ambtenaar aan Veiligheidsregio Twente dient plaats te vinden. Er volgen immers geen perioden meer waarin Veiligheidsregio Twente de vordering kan verrekenen met betalingen aan de ambtenaar; het onbezoldigd volledig verlof duurt voort totdat het ouderdomspensioen ingaat.

U200800258

Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:19

Als iemand arbeidsongeschikt raakt gelden de normale regels bij arbeidsongeschiktheid. Hoofdstuk 7 is dus van toepassing. Betrokkene en dagelijks bestuur zoeken naar een andere functie. Ook volgt de bezoldiging de reguliere regels van loondoorbetaling bij ziekte.

Lid 1 Dat artikel 8:4 en artikel 8:5 niet van toepassing zijn, betekent dat, anders dan bij 'reguliere' gedeeltelijk arbeidsongeschikten, er na een periode van 24 maanden (bij volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten), dan wel 36 maanden (bij gedeeltelijk arbeidsongeschikten), geen sprake mag zijn van ontslag. Definitieve herplaatsing is wel mogelijk. Deze regels gelden ook voor ambtenaren die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Omdat zij echter - tijdelijk - geen restverdiencapaciteit hebben, heeft bij hen het zoeken naar een andere functie geen nut en zal om die reden ook geen sprake zijn van definitieve herplaatsing. Als deze ambtenaren herstellen, gaan de regels gelden, zoals deze gelden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

De ambtenaar die tussen de leeftijd van 50 en 55 jaar volledig en duurzaam arbeidsongeschikt raakt, mag 24 maanden na arbeidsongeschiktheid (of zoveel eerder als UWV daar toestemming voor geeft) ontslag verleend worden.

Lid 2 Om te realiseren dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte of de volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikte vanaf zijn 55e gelijke rechten heeft als iemand die niet (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, moet de betrokken ambtenaar indien hij niet herplaatst is, beter gemeld worden op de dag dan hij 55 wordt. Hij heeft vanaf dat moment dezelfde keuzes als een ambtenaar die niet ziek is, zij het dat 50% doorwerken tegen 90% salaris wegens ziekte waarschijnlijk niet mogelijk is voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, dat 50% werken tegen 90% salaris zeker niet mogelijk is voor volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikten en dat 100% doorwerken met een bonus voor beide categorieën in ieder geval niet mogelijk is.

Omdat de betrokken ambtenaren beter gemeld zijn, is artikel 7:3 (de regels rond loondoorbetaling bij ziekte) vanaf dat moment niet meer van toepassing. De bezoldiging van betrokkene wordt uitbetaald conform de regels van het overgangsrecht.

Vanaf hun 59e jaar krijgen deze ambtenaren onbezoldigd volledig verlof, waarvan zij de eerste periode gebruik kunnen maken van de levensloopregeling en de leeftijd van 62 jaar van het versterkt OP.

Lid 3 Als een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar was gesteld, wordt de ambtenaar bij het bereiken van die hogere leeftijd hersteld verklaard.

Lid 4 Op de ambtenaar die ziek wordt tussen zijn 50e en zijn 55e jaar, blijven artikel 9b:4 tot en met 9b:18 van toepassing. Artikel 9b:4 blijft van toepassing, voor zover de keuzes die daarin worden genoemd, gezien de medische geschiktheid nog mogelijk zijn. Dat kan betekenen dat alleen de opties niet werken met doorbetaling van 80% van de bezoldiging of ontslag onder toekenning van een bonus nog mogelijk zijn.

Lid 5 Uitgangspunt hierbij is een FLO-leeftijd van 55 jaar. Dat betekent dat hij vanaf zijn 55e al gebruik maakt van de keuzes van artikel 9b:4. In het zesde lid is opgenomen dat een hogere leeftijd geldt, als een hogere FLO-leeftijd was vastgesteld.

De ambtenaar die vanaf zijn 55e jaar arbeidsongeschikt raakt, wordt niet ziek gemeld. Hij blijft gebruik maken van de keuzes van artikel 9b:4, voor zover dat medisch gezien mogelijk is.

Als de ambtenaar gekozen had om 100% door te werken met een bonus, en hij dat wegens ziekte niet meer kan, moet hij een van de andere opties van artikel 9b:4, eerste lid, kiezen. Als hij vanwege ziekte ook niet meer de keuze heeft om 50% te werken tegen 90% van het salaris, resteren voor hem alleen nog de keuze van volledig buitengewoon verlof, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging en de keuze van volledig ontslag op grond van artikel 8:1, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus. Deze bonus wordt berekend naar rato van de tijd die resteert tot het moment, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid.

Het is niet eenduidig vast te stellen na hoeveel tijd van ziekte vast staat dat de ambtenaar de door hem gemaakte keuze niet meer kan voortzetten. Dat zal per ziektegeval verschillen. De arbo-arts speelt hierin een rol.

Lid 6 Als een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar was gesteld, geldt het vijfde lid bij het bereiken van die hogere leeftijd. Het vijfde lid is dus pas van toepassing als de keuze op grond van artikel 9b:4 daadwerkelijk geëffectueerd is.

Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte

Artikel 9b:20

Lid 1 In het eerste lid is een salarisbevriezing geregeld voor de ambtenaar die ziek is geworden en in het kader van deze ziekte herplaatst wordt.

Lid 2 Als het totaalinkomen (onder andere loon + vergoedingen + toelagen) in de nieuwe functie buiten de gemeentelijke organisatie lager is, maken gemeente en medewerker afspraken over een financiële regeling.

Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:21

In hoofdstuk 9e, de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht, is onder andere geregeld dat de ambtenaar een zodanige levensloopbijdrage ontvangt dat hij op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (standaard op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt) een tegoed kan bereiken overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging. Voor een ambtenaar die een FLO-functie bekleedde waaraan een FLO-leeftijd van 60 was verbonden, geldt dat hij op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (standaard op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikt) een tegoed bereikt kan hebben overeenkomend met 140%.

Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:22

In ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht: inkoop pensioen) is uitgebreid ingegaan op de inkoop van extra ouderdomspensioen.

Lid 1 Voor het begrip dienstjaren geldt de definitie van artikel 9b:2.

Het recht op inkoop extra ouderdomspensioen geldt alleen voor mensen die op 1 januari 2006 en hierna onafgebroken in een bezwarende functie hebben gewerkt. Omdat dit artikel onderdeel is van de paragraaf die deze "overgangsgroep" behandelt, is dit niet expliciet in lid 1 opgenomen.

ABP geeft op verzoek van de werkgever voor de door de werkgever aangegeven jaren aan wat het inkomen en de deeltijdfactor was. Hierop wordt het bedrag gebaseerd dat op 53-jarige leeftijd wordt gestort. Het streven van deze storting is dat de medewerker op de leeftijd van 62 jaar een bedrag heeft ter hoogte van 9 maanden x 76% van het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker tot 53 jaar. Hoe hoog het uiteindelijke pensioen van de medewerker is, is van veel factoren afhankelijk (dienstjaren, deeltijdfactoren, moment van uittreden etc). LOGA-partijen hebben hierover dus geen individuele garanties afgesproken. Goed om te weten is dat ABP over de jaren tot 2004 het loon doorgeeft van 2004. Voor die tijd hanteerde ABP het eindloonsysteem en zijn geen loongegevens bewaard van voorliggende jaren.

Wanneer ABP de gevraagde gegevens niet heeft, bijvoorbeeld omdat het vrijwilligersjaren betreft of jaren buiten de dienst van Veiligheidsregio Twente (zie definitie van artikel 9b:2), moet de medewerker aantonen wat het inkomen is geweest, zodat een berekening gemaakt kan worden van de storting die op 53-jarige leeftijd wordt gedaan. Als de medewerker dit niet kan aantonen en dat inkomen is ook niet (meer) bekend bij de gemeente, dan kan Veiligheidsregio Twente de volgende leidraad hanteren. Voor vrijwilligersjaren kan Veiligheidsregio Twente uitgaan van het inkomen van een vrijwilliger dat in het jaar voorafgaand aan de storting voor een vrijwilliger gold. Dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd. Daarbij geldt het inkomen dat hoort bij de rang die de betreffende medewerker als vrijwilliger had. Voor medewerkers die werkzaam waren bij een ambulancedienst in de particuliere sector kan Veiligheidsregio Twente het salaris uit het jaar voorafgaand aan de storting hanteren dat gekoppeld was aan een vergelijkbare functie binnen de gemeentelijke ambulancedienst. Ook dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd.

Welke elementen van dit inkomen als inkomen gebruikt moet worden in de formule uit de eerste zin van het eerste lid, wordt bepaald naar analogie van artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Op de storting in ABP Extra Pensioen is de omkeerregel van toepassing. Dit betekent dat bij storting in AEP geen loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringswet worden ingehouden.

De indexatiefactor wordt jaarlijks door ABP vastgesteld. De werkgever vraagt de indexatiefactoren op bij het ABP.

Wat moet de werkgever doen? Als de medewerker 53 jaar wordt, berekent de werkgever het bedrag dat moet worden gestort in AEP. De gegevens die de werkgever nodig heeft voor de berekening kunnen worden opgevraagd bij het ABP.

1. De werkgever signaleert dat de betrokken medewerker binnenkort 53 jaar wordt.
2. De werkgever laat medewerker een formulier tekenen waarmee de medewerker toestemming geeft aan het ABP om de benodigde gegevens aan de werkgever te verstrekken. Geeft de medewerker geen toestemming dan kan de werkgever het ouderdomspensioen van die medewerker niet versterken. Er vindt dan geen storting van de werkgever plaats. De werkgever heeft de toestemming nodig om de gegevens op te vragen die nodig zijn om de benodigde storting te kunnen berekenen. Bij de ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht: inkoop pensioen) is een voorbeeldbrief opgenomen waarmee de werkgever de werknemer om toestemming kan verzoeken.
3. De werkgever vraagt bij het ABP de pensioengevende inkomens en deeltijdfactoren per jaar op van dienstjaren van betrokken medewerker bij de brandweer of ambulance. Ook vraagt de werkgever de indexatiefactoren over de betreffende dienstjaren op. Hiertoe neemt de werkgever contact op met de BU-SV, Verstrekken Informatie Klantgroepen (VIK) van het ABP, postbus 4806, 6401 JL Heerlen.
4. De werkgever vermenigvuldigt de inkomens per dienstjaar met de deeltijdfactor, met de indexatiefactor, telt deze bedragen bij elkaar op en deelt ze door het totaal aantal jaar. Tenslotte vermenigvuldigt hij dit bedrag met 57%. Vervolgens vermenigvuldigt hij dit met de leeftijdsafhankelijke factor zoals die op dat moment bij leeftijd 53 geldt.

5. De werkgever stort het bedrag in AEP van betrokkene. Het bedrag wordt gestort op de rekening van het ABP Extra Pensioen (59.34.95.004, ABN/AMRO in Heerlen) onder vermelding van 81, direct gevolgd met het klantnummer van de medewerker (dus bijvoorbeeld als de medewerker klantnummer 123456789 heeft: o.v.v. 81123456789)

Bij stap 3 geldt dat het pensioengevend inkomen, zoals dat bij ABP bekend is, over de jaren tot 2004 afgerekend wordt op het inkomen van peildatum 1 januari 2004. Dit houdt verband met de wijziging van eindloonstelsel naar middelloonstelsel, dat per 1 januari 2004 is ingevoerd.

Lid 2 Om diverse redenen kan de fiscale ruimte zodanig zijn, dat niet de gehele storting uit lid 1 gedaan kan worden. ABP controleert jaarlijks eenmaal, in november, of de medewerker voldoende fiscale ruimte heeft. Het kan zijn dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen al voor die tijd heeft gedaan, omdat de medewerker al voor november 53 jaar is geworden. Blijkt dat er onvoldoende fiscale ruimte was om de volledige storting in ABP Extra Pensioen te doen, dan stort ABP het teveel na de controle terug naar de werkgever, die dat op zijn beurt doorstort naar de medewerker.

Wanneer een bedrag aan de medewerker wordt overgemaakt, is hier het reguliere bruto-nettotraject op van toepassing. Dit betekent dat er loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringswet over worden betaald en ingehouden.

Lid 3 De medewerker die om welke reden dan ook eerder uittreedt dan op de leeftijd van 53 jaar, heeft ook recht op het bedrag dat in lid 1 genoemd is. Dat bedrag wordt bij uitdiensttreden in AEP gestort. Omdat dat bedrag dus langer kan renderen, wordt een andere leeftijdsafhankelijke factor toegepast (zie artikel 9b:22a), namelijk die factor die bij de leeftijd van uitreden hoort. Lid 2 is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Lid 4 Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat wegens onvoldoende ruimte aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot het pensioengevend inkomen. Hierover wordt dus geen pensioen opgebouwd en worden dus geen pensioenpremies afgedragen.

Lid 5 Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat wegens onvoldoende ruimte aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot de bezoldiging. Dit betekent dat hierover geen vakantietoeslag wordt betaald. Omdat het tevens geen salaris is, wordt hierover ook geen eindejaarsuitkering berekend.

Lid 6 De medewerker kan de wens hebben eerder dan op 54-jarige leeftijd te weten wat het effect is van het bedrag dat op 53-jarige leeftijd in ABP Extra Pensioen is gestort. Hiermee kan hij eerder anticiperen op de vraag of hij zijn keuzemoment wil uitstellen. Daarom kan de medewerker zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie te geven van het verwachte stortingsbedrag. Met een rekentool op abp.nl kan de medewerker dan berekenen wat dit bedrag zou betekenen voor de verwachte hoogte van zijn pensioen. Het dagelijks bestuur bepaalt in overleg met de medewerker het geschikte moment voor de eenmalige indicatie. Hierbij wordt geadviseerd rekening te houden met mogelijke carrièrestappen van de medewerker. Als die nog worden verwacht dan is het geven van een indicatie niet zinvol. De berekening van dat bedrag is namelijk gebaseerd op de huidige situatie en houdt met eventuele carrièrestappen geen rekening.

Briefnummer: U200802095 en ECCVA/U201002704

Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:22a

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 ($\text{€ } 10.000 \times 0,795$). 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.

Briefnummer: U200802095 en U200902748 en U201100617 en U201300296 en U201500764 en U201700191 Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:22b

In artikel 9b:22, lid 3, is geregeld dat de werkgever een bedrag in ABP Extra Pensioen stort als de ambtenaar vóór de leeftijd van 53 jaar uit de bezwarende functie treedt. Bij de regionalisering treedt de ambtenaar uit de bezwarende functie. Als de ambtenaar ten tijde van deze regionalisering jonger is dan 53 jaar, zou de werkgever dus op dat moment een storting moeten doen. Deze storting op een eerder moment dan 53 jaar heeft gevolgen voor de uiteindelijke hoogte van het pensioen. Deze gevolgen kunnen positief of negatief zijn, afhankelijk van het rendement dat het gestorte bedrag oplevert. Door de eerdere storting wordt het rendementsrisico dus bij de ambtenaar gelegd. Dit wijkt af van het FLO-overgangsrecht.

Om zo dicht mogelijk bij de afspraken van het FLO-overgangsrecht te blijven, is geregeld dat bij overgang naar een bezwarende functie vanwege de regionalisering, er voor de ambtenaar geen verandering

komt in de afspraak over het inkopen van extra pensioen. Dit betekent dat de storting nog steeds op 53 jaar plaatsvindt. De nieuwe werkgever doet een storting naar rato van het totaal aantal dienstjaren in de bezwarende functie, dus zowel die bij de nieuwe werkgever, als die bij Veiligheidsregio Twente en diens voorgangers. Veiligheidsregio Twente en de nieuwe werkgever moeten samen tot afspraken komen hoe de kosten van inkoop OP verdeeld worden.

Briefnummer: U200802315

§3.

De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Werkingssfeer

Artikel 9b:23

In artikel 9b:1 is al genoemd dat ambtenaren vanaf 31 december 2005 onafgebroken in de functie gewerkt moeten hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.

Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt

Artikel 9b:24

Let op: zie ook noot onderaan de tekst.

Zolang het medisch verantwoord is, blijft de ambtenaar werkzaam in de bezwarende functie tot het moment dat hij op grond van artikel 9b:28 buitengewoon verlof verleend wordt, onder doorbetaling van 75%, respectievelijk 78% of 80% van de bezoldiging. Dit doorwerken gebeurt vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, voor 50% werken onder doorbetaling van 90% van de bezoldiging (voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen doorbetaling van 95% van de bezoldiging).

Dit doorwerken geldt niet als ambtenaren in het kader van het loopbaanplan op grond van artikel 9b:25 een andere functie aanvaarden of als er anderszins in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken gemaakt worden. In artikel 9b:16 wordt hoofdstuk 9a van toepassing verklaard op ambtenaren in een bezwarende functie, die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren hadden. Hoofdstuk 9a verplicht hen mee te werken aan de tweede loopbaan.

Het toewerken naar deze tweede loopbaan is onder meer van belang om hiermee voortijdige uitval wegens arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Uit het rapport van het Coronel-instituut van 2004 blijkt dat gezondheidsrisico's vaak al ver voor het bereiken van de 55-jarige leeftijd ontstaan. Een aanzienlijk percentage van de medewerkers kan om die reden niet tot de leeftijd van 55 jaar doorwerken in de bezwarende functie. Om die reden moet met al deze ambtenaren tijdig een loopbaanplan worden opgesteld, waarin afspraken worden gemaakt over opleiding en begeleiding naar een aangepaste functie-invulling of een andere functie voorafgaand aan het moment dat het uitoefenen van de bezwarende functie om gezondheidsredenen niet langer verantwoord is.

Noot: per 1-10-2006 (tot de volgende artikelversie) wordt de toelichting gewijzigd:

In de toelichting op artikel 9b:24 wordt in de tweede alinea de aanduiding "9b:16" vervangen door: 9b:25.

Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:25

Lid 1 Ambtenaren met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie moeten meewerken aan een tweede loopbaan. Deze plicht geldt tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin zij de leeftijd van 55 jaar bereiken. Gedurende deze periode gelden alle bepalingen uit hoofdstuk 9a, voor zover daar in dit artikel niet van is afgeweken.

Als de ambtenaar op de leeftijd van 55 jaar niet is begonnen aan een tweede loopbaan, gelden de artikelen 9b:26 tot en met 9b:43. Deze ambtenaar gaat op de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, 50% werken tegen 90% bezoldiging (of, voor ambulancepersoneel 60% werken tegen 95% van de bezoldiging). Vervolgens gaat hij op een latere leeftijd met gedeeltelijk betaald buitengewoon verlof en gaat hij op de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt met onbezoldigd verlof. Wanneer de ambtenaar voor de leeftijd van 55 jaar in het kader van de tweede loopbaan een functie heeft aanvaard, geldt vanaf dat moment de gewone rechtspositie en vallen zij niet meer onder dit hoofdstuk.

In de leden 3 tot en met 7 zijn bepalingen opgenomen die afwijken van de bepalingen van hoofdstuk 9a.

Lid 2 Als een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar was gesteld, geldt de plicht om mee te werken aan de tweede loopbaan tot het bereiken van die hogere leeftijd. Als de tweede loopbaan op die leeftijd niet is begonnen, gelden de artikelen 9b:26 tot en met 9b:43 vanaf dat moment.

Lid 3 Dit recht geldt alleen voor brandweerpersoneel. De verwachting is dat ambulancepersoneel extern meer geschikte functies zal kunnen vinden.

Lid 6 Deze salarisbevriezing is ruimer dan de salarisgarantie van artikel 9a:11.

Lid 7 Als het totaalinkomen (onder andere loon + vergoedingen + toelagen) in de nieuwe functie buiten de gemeentelijke organisatie lager is, maken gemeente en medewerker in het kader van het loopbaanplan afspraken over een financiële regeling.

Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:26

Uitgangspunt bij dit artikel is dat op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, op 31 december 2005 een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55 jaar.

Lid 1 Het overgangsrecht dat in de CAO 2005-2007 is overeengekomen, is gebaseerd op de pensioen-gerechtigde leeftijd van 65 jaar.

De duur van de periode dat 50% gewerkt wordt tegen doorbetaling van 90% van het salaris is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat betrokkene op 1 januari 2006 had. De duur is namelijk tot het moment dat betrokkene gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof wordt verleend (artikel 9b:28). Dat 60% werken tegen 95% van de bezoldiging voor ambulancepersoneel als alternatief geldt voor 50% werken tegen 90% van de bezoldiging heeft met de mogelijkheid te maken dat ambulancepersoneel in verband met vakbekwaamheidseisen minimaal 60% van een volledige betrekking (= 60% van 36 uur per week) moet werken.

Lid 2 Als in een gemeente op 31 december 2005 voor de functie van de betreffende ambtenaar een FLO-leeftijd van 56 of ouder gold, geldt het recht pas vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar die leeftijd bereikt. Het overgangsrecht gaat dus op een later moment in dan vanaf 55 jaar. Ook het moment van gedeeltelijk doorbetaald verlof van artikel 9b:28 schuift dan op. In al deze gevallen geldt wel dat het onbezoldigd volledig verlof ingaat vanaf de leeftijd van 59 jaar (artikel 9b:35).

Ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd was vastgesteld van 59 of 60 jaar, gaan dus direct met onbezoldigd volledig verlof. Op hen is artikel 9b:26 (net als artikel 9b:28; zie de toelichting op artikel 9b:28, lid 2) feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop zij met onbezoldigd volledig verlof gaan, komt namelijk eerder dan de leeftijd bedoeld in artikel 9b:26 voor 50% gaan werken tegen 90% bezoldiging, respectievelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging. Voor de toelichting op ambtenaren, werkzaam in een functie, waarvoor een FLO-leeftijd van 59 jaar was gesteld, zie de toelichting op lid 5. Voor de toelichting op ambtenaren, werkzaam in een functie, waarvoor een FLO-leeftijd van 60 jaar was gesteld, zie het tweede lid van artikel 9b:35.

Lid 3 De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.

Lid 4 Zie toelichting op artikel 9b:43.

Lid 5 Men kan er ook voor kiezen om later dan met 55 jaar het overgangsrecht in te laten gaan. In dit geval gaat ook het onbezoldigd volledig verlof van artikel 9b:35 later in. Als iemand hiervoor kiest kan hij het ouderdomspensioen later laten ingaan. Het ouderdomspensioen wordt dan over minder jaren gespreid, waardoor de uitkering per jaar hoger wordt.

De ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 59 jaar had vastgesteld, heeft geen andere keuze dan onbezoldigd volledig verlof, ingaande vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt. In artikel 9b:35 is opgenomen dat de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opgeschoven kan worden. Het onbezoldigd volledig verlof van de ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 60 jaar had vastgesteld, gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. Ook hij kan de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opschuiven. Zie verder ook de toelichting op artikel 9b:35.

Lid 6 Het dagelijks bestuur moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.

Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:26

Artikel 9b:27

De premie volgt de normale werkgevers-werknemersverdeling. Dit betekent dat de gemeentelijke werkgever de werknemerspremie op de ambtenaar verhaalt.

Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26

Artikel 9b:27a

Omdat de toelage onregelmatige dienst onderdeel uitmaakt van de bezoldiging, die grondslag is voor de betaling die op grond van artikel 9b:26 gedaan wordt, bestaat geen apart recht op een toelage onregelmatige dienst. Deze toelage zou dan namelijk dubbel betaald worden. Ditzelfde geldt voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage.

Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:28

Uitgangspunt bij dit artikel is dat op 31 december 2005 een FLO-leeftijd was vastgesteld van 55 jaar.

Lid 1 Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof, die, in tegenstelling tot het verlof als bedoeld in artikel 6:4:5, verleend kan worden voor maximaal 3 jaar. De duur van het verlof is afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006 en wordt bepaald op de wijze zoals aangegeven in het eerste lid.

Het buitengewoon verlof wordt gezien als een vroegpensioenregeling. Daarom wordt dit fiscaal extra belast.

Lid 2 Voorbeeld Als op 31 december 2005 voor de functie van de betreffende ambtenaar een FLO-leeftijd van 56 was vastgesteld, en deze ambtenaar had op 1 januari 2006 11 dienstjaren, geldt dat hij tot de leeftijd van 58 jaar (57 + 1) moet doorwerken. Vanaf dat moment wordt, tot het moment van onbezoldigd volledig verlof (59 jaar) 78% van zijn bezoldiging doorbetaald.

Ook als een hogere FLO-leeftijd was vastgesteld, geldt echter wel dat het onbezoldigd volledig verlof ingaat vanaf de eerste van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt.

Ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd was vastgesteld van 59 of 60 jaar, gaan dus direct met onbezoldigd volledig verlof (vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar, is bereikt). Op hen is artikel 9b:28 (net als artikel 9b:26, zie de toelichting op artikel 9b:26, lid 2) feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop zij met onbezoldigd volledig verlof gaan, komt namelijk eerder dan de leeftijd bedoeld in artikel 9b:28 (gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof). Voor hen is in artikel 9b:35 bepaald dat zij de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof kunnen opschuiven. De duur van de door de ambtenaar gemaakte keuze wordt dus korter naarmate een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar gold. Zie verder de toelichting op artikel 9b:35.

Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28

Artikel 9b:29

De premie volgt de normale werkgevers-werknemersverdeling. Dit betekent dat de gemeentelijke werkgever de werknemerspremie op de ambtenaar verhaalt.

Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28

Artikel 9b:31

Gedurende de periode dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:26 voor 50% werkt (respectievelijk 60% voor ambulancepersoneel), bouwt hij voor 50%, respectievelijk 60% vakantie op. Gedurende de periode dat op grond van artikel 9b:28 gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend wordt, wordt geen vakantie opgebouwd.

Artikel 9b:32

Toelichting voor Artikel 9b:32 per 1-7-2006. Gedurende de periode dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:26 voor 50% werkt (respectievelijk 60% voor ambulancepersoneel), bouwt hij voor 50%, respectievelijk 60% vakantietoelage op. Gedurende de periode dat op grond van artikel 9b:28 gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend wordt, wordt geen vakantietoelage opgebouwd.

Artikel 9b:33

Toelichting voor Artikel 9b:33 per 1-7-2006. Gedurende de periode dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:26 voor 50% werkt (respectievelijk 60% voor ambulancepersoneel), bouwt hij voor 50%, respectievelijk 60% eindejaarsuitkering op. Gedurende de periode dat op grond van artikel 9b:28 gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend wordt, wordt geen eindejaarsuitkering opgebouwd.

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28

Artikel 9b:34

Let op: zie ook noot onderaan de tekst.

Verrekening van inkomsten vindt plaats als er ten laste van Veiligheidsregio Twente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij de doorbetaalde bezoldiging of uitkering. Dit is bij ambtenaren rnet, op 1 januari 2006, 20 dienstjaren of meer tijdens de periode van:

- 50% werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging (of 60% werken tegen 95% bezoldiging voor ambulancepersoneel) (artikel 9b:26);
- volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 75%, respectievelijk 78% of 80% van de bezoldiging (artikel 9b:28).

Tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof (artikel 9b:35), wordt ten laste van Veiligheidsregio Twente geen betaling aan de ambtenaar gedaan. Tijdens die periode is dan ook geen sprake van verrekening van inkomsten.

Noot: per 1-10-2006 (tot de volgende artikelversie) wordt de toelichting gewijzigd:

De woorden "20 dienstjaren of meer" worden vervangen door: minder dan 20 dienstjaren.

Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:35

Let op: zie ook noot onderaan de tekst.

Algemeen Betrokkene kan zijn verlof financieren door gebruik te maken van de levensloopvoorziening. Om ervoor te zorgen dat de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt waaraan een FLO-leeftijd van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar was gekoppeld, drie jaar kan overbruggen, zorgt het dagelijks bestuur voor een zodanige bijdrage in de levensloopvoorziening, dat betrokkene - uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer op het moment van onbezoldigd volledige verlof - onder voorwaarden7 vanaf zijn 59e jaar gedurende 3 jaar in een inkomen kan voorzien van 70% van zijn oude bezoldiging per jaar. Voor ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd van 60 was gekoppeld, geldt dat het dagelijks bestuur zorgt voor een bijdrage in de levensloopvoorziening, waarmee — uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren op het moment van onbezoldigd volledig verlof- onder

voorwaarden⁸ vanaf de leeftijd van 60 jaar gedurende 2 jaar in een inkomen kan worden voorzien van 70% van de oude bezoldiging. Dit is geregeld in artikel 9b:44.

Maakt de ambtenaar gedurende een andere periode van verlof gebruik van de levensloopvoorziening of heeft hij geen 20 dienstjaren op het moment van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, dan verlaagt hij daarmee de mogelijke opname van de levensloopvoorziening tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof of verkort hij de periode dat zijn opname uit de levensloopvoorziening 70% van de oude bezoldiging bedraagt.

Vanaf de leeftijd van 62 jaar kan betrokkene zijn OP laten ingaan (dit is het naar voren halen van het versterkt OP). Wanneer hij dat wil, moet hem op dat moment ontslag verleend worden op grond van artikel 8:2.

De ambtenaar kan er ook voor kiezen zijn ouderdomspensioen later te laten ingaan. Het pensioen dat hij op 62-jarige leeftijd zou ontvangen, wordt actuariael verhoogd naarmate het OP later ingaat. Als betrokkene een eigen financieringsbron heeft voor een lange periode van onbezoldigd volledig verlof, kan dit gunstig zijn.

Als de ambtenaar gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van het vijfde lid van artikel 9b:26, gaat het onbezoldigd volledig verlof zoveel later in als het moment van artikel 9b:26 later is ingegaan.

Het later laten ingaan van 50% werken tegen 90% salaris betekent dat een kortere periode overbrugd moet worden tot de pensioengerechtigde leeftijd. De ambtenaar is vrij in de manier waarop hij deze periode financiert. De ambtenaar kan bijvoorbeeld minder lang gebruik maken van de levensloopregeling (bijvoorbeeld omdat hij al eerder van de levensloopregeling gebruik heeft gemaakt of omdat hij gedurende kortere tijd een hogere uitkering wil uit de levensloopregeling). Ook kan de ambtenaar er voor kiezen om zijn ouderdomspensioen later dan vanaf de leeftijd van 62 jaar te laten ingaan (het versterkt OP wordt dan minder ver naar voren gehaald). Omdat het ouderdomspensioen daardoor over een kortere periode wordt verspreid, resulteert dit in een hoger ouderdomspensioen. Voor ambtenaren met een lage OP-opbouw kan dit een interessante optie zijn.

Het later laten ingaan van 50% werken tegen 90% salaris betekent dat over een langere periode ouderdomspensioen wordt opgebouwd.

Lid 1 Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof. Het verschil met het verlof, bedoeld in artikel 6:9, is de werkgever deze vorm van verlof kan opleggen. Omdat sprake is van een nieuwe vorm van onbezoldigd verlof, is ook artikel 6:10 lid 4 niet van toepassing. Artikel 6:10, lid 4, regelt namelijk dat de pensioenopbouw tijdens de periode van verlof volledig voor rekening komt van de ambtenaar, tenzij het verlof voor ten hoogste drie maanden wordt verleend. Bij de vorm van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9fa:35, volgt de premie gedurende de gehele periode van verlof met een maximum van drie, respectievelijk twee jaar de normale werkgeverswerknemersverdeling. Zie ook artikel 9b:36. Lid 2 Als het college op 31 december 2005 aan de functie van de ambtenaar een FLO-leeftijd gekoppeld had van 60 jaar gaat het onbezoldigd volledig verlof in bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

Lid 4 De ambtenaar met een functie, waaraan het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd gekoppeld had van 59 of 60 jaar, heeft de keuze om het moment van het onbezoldigd volledig verlof later te laten ingaan. Deze ambtenaar moet dan langer doorwerken tegen een volledig salaris. Deze ambtenaren hebben niet het recht, dat artikel 9b:26 biedt. Het moment van onbezoldigd volledig verlof komt namelijk eerder dan of valt gelijk met het moment, bedoeld in artikel 9b:26. De vrijheid die artikel 9b:26, vijfde lid, biedt om het recht later te laten ingaan en daarmee het moment van onbezoldigd volledig verlof later te laten ingaan, is voor ambtenaren in een functie met een FLO-leeftijd van 59 of 60 jaar dus geen automatisme. Daarom is de keuzevrijheid voor het later laten ingaan van het onbezoldigd volledig verlof in dit artikellid opgenomen.

Het voordeel voor de ambtenaar is, dat hij langer ouderdomspensioen opbouwt.

De voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om langer door te werken. De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.

Lid 5 Het dagelijks bestuur moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.

Combinatie van artikel 9b:26, 9b:28 en 9b:35

Artikel 9b:26, 9b:28 en 9b:35 samen betekenen, uitgaande van een FLO-leeftijd van 55 jaar, het volgende:

A	B	C	D	E
Dienstjaren op 1 januari	leeftijd ingang 50% werken tegen 90% bezoldiging	leeftijd ingang gedeeltelijk betaald verlof	percentage bezoldiging gedeeltelijk betaald verlof	leeftijd ingang onbezoldigd volledig verlof
15-20	55 jaar	56 jaar	80%	59 jaar
10-15	55 jaar	57 jaar	78%	59 jaar
5-10	55 jaar	58 jaar	75%	59 jaar
minder dan 5	55 jaar	59 jaar	-	59 jaar

Bij een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar schuift de datum van kolom B en C op terwijl de datum van kolom E gelijk blijven.

Als de ambtenaar er zelf voor kiest om de datum waarop hij 50% gaat werken tegen 90% van de bezoldiging op te schuiven (hij maakt dan gebruik van het vijfde lid van artikel 9b:26), schuift de datum van kolom B, C en E op.

Op de ambtenaar, waarvoor het college op 31 december 2005, op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, is alleen kolom E van toepassing. Zij kunnen dit moment opschuiven.

7Op het moment van verschijnen van deze teksten (juni 2006) zijn deze voorwaarden nog niet bekend. Deze voorwaarden worden uitgewerkt bij de uitwerking van de inkoop levensloop (artikel 9b:44) en volgen in de tweede helft van 2006. 8 Zie noot 7.

Noot: per 1-10-2006 (tot de volgende artikelversie) wordt de toelichting gewijzigd: In de toelichting op artikel 9b:35, vijfde lid, wordt voor de zin "Artikel 9b:26, 9b:27 en 9b:28 samen betekenen, uitgaande van een FLO-leeftijd van 55 jaar, het volgende:" de volgende koptekst geplaatst: Combinatie van artikel 9b:26, 9b:28 en 9b:35. In de toelichting op artikel 9b:35, vijfde lid, wordt de zin "Artikel 9b:26, 9b:27 en 9b:28 samen betekenen, uitgaande van een FLO-leeftijd van 55 jaar, het volgende:" Vervangen door: Artikel 9b:26, 9b:28 en 9b:35 samen betekenen, uitgaande van een FLO-leeftijd van 55 jaar, het volgende: Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:36

Zolang deze ambtenaren in dienst zijn van Veiligheidsregio Twente wordt conform het Pensioenreglement pensioen opgebouwd. Het Pensioenreglement zegt echter niets over de premieverdeling. Dit artikel regelt de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof, voor zover dit verlof langer is dan drie, respectievelijk twee jaar. Voor de volledigheid wordt het complete beeld geschetst van: • de grondslag voor pensioenopbouw • de duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie • de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw binnen het FLO-overgangsrecht De grondslag voor pensioenopbouw In het Pensioenreglement wordt verschil gemaakt in de grondslag voor pensioenopbouw bij onbezoldigd volledig verlof • met opname van levenslooptegoed en • zonder opname van levenslooptegoed. Onbezoldigd volledig verlof met opname van levenslooptegoed Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed pensioen wordt opgebouwd over de volledige bezoldiging, tenzij de opname uit de levenslooppot minder bedraagt dan 70%. In dat laatste geval wordt pensioen opgebouwd over dat lagere percentage. Onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof zonder opname van levenslooptegoed pensioenopbouw plaatsvindt over zijn oude inkomen, als ware er geen sprake van onbetaald verlof. Er vindt dus pensioenopbouw plaats over de volledige bezoldiging. De duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie In het Pensioenreglement is geregeld dat reguliere ambtenaren tijdens onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed maximaal één jaar pensioen op kunnen bouwen tegen de doorsneepremie. Voor ambtenaren met FLO-overgangsrecht maakt het Pensioenreglement een uitzondering. Zij bouwen tijdens het onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed voor een onbeperkte periode pensioen op tegen de doorsneepremie. Voorwaarde daarbij is wel dat zij dat onbetaald verlof direct voorafgaand aan het ouderdomspensioen genieten. Bij onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed bouwen ambtenaren met FLO-overgangsrecht net als andere ambtenaren voor onbeperkte duur pensioen op tegen doorsneepremie. De premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw binnen het FLO-overgangsrecht In de Pensioenovereenkomst wordt geregeld dat de normale werkgeverswerknemerspremierverdeling gelijk is aan 70%-30%. Dit betekent dat de gemeentelijke werkgever 30% van de premie (namelijk het werknemersdeel) op de ambtenaar verhaalt. Dit wordt ook gehanteerd gedurende de eerste drie, respectievelijk twee, jaar van het onbezoldigd volledig verlof. Na deze drie respectievelijk twee jaar komt 100% van alle voor de ambtenaar verschuldigde premies ten laste van die ambtenaar zelf. De werkgever, die de verschuldigde premies afdraagt aan het ABP verhaalt na drie respectievelijk twee jaar 100% op de ambtenaar. Dit regelt artikel 9b:36. Het verhaal van de premie (30% in de eerste drie/twee jaar, 100% daarna) kan op de volgende manieren: • Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan de werkgever het werknemersdeel van de pensioenpremie direct inhouden op de uitbetaling van de levenslooptuitkering. • Als de ambtenaar geen levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat de werkgever wil verhalen op de medewerker niet verrekend worden met een betaling vanuit Veiligheidsregio Twente aan de ambtenaar. Er ontstaat een vordering van Veiligheidsregio Twente op de ambtenaar. Veiligheidsregio Twente dient afspraken te maken met de ambtenaar hoe deze vordering ingelost wordt. Vast staat wel dat er feitelijke betaling van de ambtenaar aan Veiligheidsregio Twente dient plaats te vinden. Er volgen immers geen perioden meer waarin Veiligheidsregio Twente de vordering kan verrekenen met betalingen aan de ambtenaar; het onbezoldigd volledig verlof duurt voort totdat het ouderdomspensioen ingaat.

Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:43

Als iemand arbeidsongeschikt raakt gelden de normale regels bij arbeidsongeschiktheid. Hoofdstuk 7 is dus van toepassing. Betrokkene en werkgever zoeken naar een andere functie. Ook volgt de bezoldiging de reguliere regels van loondoorbetaling bij ziekte.

Lid 1 Lid 1 gaat over de ambtenaar die op grond van ziekte niet conform artikel 9b:26 (50% werken tegen 90% bezoldiging respectievelijk voor ambulancepersoneel 60% werken tegen 95% van de bezoldiging) kan werken. Op hem blijft hoofdstuk 7 van toepassing tot het moment dat de datum bereikt wordt, waarop conform artikel 9b:28 gedeeltelijk betaald verlof verleend wordt. Op dat moment wordt hij hersteld verklaard en wordt hem gedeeltelijk betaald buitengewoon verlof verleend. Op grond van artikel 9b:35 wordt hem vervolgens onbezoldigd volledig verlof verleend.

Lid 2, 3 en 5 De ambtenaar die ziek wordt na de leeftijd van 50 jaar wordt op het moment, bedoeld in artikel 9b:26 hersteld verklaard. Op hem is artikel 9b:26 van toepassing, voor zover zijn medische geschiktheid het mogelijk maakt dat hij 50% werkt tegen 90% van de bezoldiging (voor ambulancepersoneel 60% werkt tegen 95% van de bezoldiging). Is dat niet mogelijk dan is op hem het vierde lid van artikel 9b:26 van toepassing, waarin wordt verwezen naar het eerste lid van dit artikel. Dat betekent dat deze ambtenaar toch weer ziek gemeld wordt en pas beter gemeld wordt op het moment dat op grond van artikel 9b:28 gedeeltelijk betaald buitengewoon verlof verleend wordt. Vervolgens wordt ook hem op grond van artikel 9b:35 onbezoldigd volledig verlof verleend.

Lid 4 Als een hogere FLO-leeftijd was gesteld, wordt de ambtenaar bij het bereiken van die hogere leeftijd hersteld verklaard.

Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:44

In hoofdstuk 9e, de gemeentelijke levenslooppregeling FLO-overgangsrecht, is onder andere geregeld dat de ambtenaar een zodanige levensloopbijdrage ontvangt dat hij bij het bereiken van 20 dienstjaren op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (dit is standaard op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt) een tegoed kan bereiken overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging. Voor een ambtenaar die een FLO-functie bekleedde waaraan een FLO-leeftijd van 60 was verbonden, geldt dat hij op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (standaard op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt) een tegoed bereikt kan hebben overeenkomend met 140%. Als de ambtenaar minder dan 20 dienstjaren bereikt, gelden de 210% of 140% naar rato van het aantal bereikte dienstjaren.

Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:45

In de ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht: inkoop pensioen) is uitgebreid ingegaan op de inkoop van extra ouderdomspensioen.

Lid 1 Voor het begrip dienstjaren geldt de definitie van artikel 9b:2.

Het recht op inkoop extra ouderdomspensioen geldt alleen voor mensen die op 1 januari 2006 en hierna onafgebroken in een bezwarende functie hebben gewerkt. Omdat dit artikel onderdeel is van de paragraaf die deze "overgangsgroep" behandelt, is dit niet expliciet in lid 1 opgenomen.

ABP geeft op verzoek van de werkgever voor de door de werkgever aangegeven jaren aan wat het inkomen en de deeltijdfactor was. Hierop wordt het bedrag gebaseerd dat op 53-jarige leeftijd wordt gestort. Het streven van deze storting is dat de medewerker, in het geval hij op 59 jaar 20 dienstjaren heeft, op de leeftijd van 62 jaar een bedrag heeft ter hoogte van 9 maanden x 76% van het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker tot 53 jaar. Als het gaat om een medewerker, die een functie had, waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd was verbonden van 60 jaar, is het streven om op 60 jaar een bedrag te hebben ter hoogte van 9 maanden x 76% x het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker tot 53 jaar. Hoe hoog het uiteindelijke pensioen van de medewerker is, is van veel factoren afhankelijk (dienstjaren, deeltijdfactoren, moment van uittreden etc). LOGA-partijen hebben hierover dus geen individuele garanties afgesproken. Goed om te weten is dat ABP over de jaren tot 2004 het loon doorgeeft van 2004. Voor die tijd hanteerde ABP het eindloonsysteem en zijn geen loongegevens bewaard van voorliggende jaren. Wanneer ABP de gevraagde gegevens niet heeft, bijvoorbeeld omdat het vrijwilligersjaren betreft of jaren buiten de dienst van Veiligheidsregio Twente (zie definitie 9b:2), moet de medewerker aantonen wat het inkomen is geweest, zodat een berekening gemaakt kan worden van de storting die op 53-jarige leeftijd wordt gedaan. Als de medewerker dit niet kan aantonen en dat inkomen is ook niet (meer) bekend bij de gemeente, dan kan Veiligheidsregio Twente de volgende leidraad hanteren. Voor vrijwilligersjaren kan Veiligheidsregio Twente uitgaan van het inkomen van een vrijwilliger dat in het jaar voorafgaand aan de storting voor een vrijwilliger gold. Dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd. Daarbij geldt het inkomen dat hoort bij de rang die de betreffende medewerker als vrijwilliger had. Voor medewerkers die werkzaam waren bij een ambulancedienst in de particuliere sector kan Veiligheidsregio Twente het salaris uit het jaar voorafgaand aan de storting hanteren dat gekoppeld was aan een vergelijkbare functie binnen de gemeentelijke ambulancedienst. Ook dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd.

Welke elementen van dit inkomen als inkomen gebruikt moet worden in de formule uit de eerste zin van het eerste lid, wordt bepaald naar analogie van artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Op de storting in ABP Extra Pensioen is de omkeerregel van toepassing. Dit betekent dat bij storting in AEP geen loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringswet worden ingehouden.

De indexatiefactor wordt jaarlijks door ABP vastgesteld. De werkgever vraagt de indexatiefactoren bij het ABP op.

Wat moet de werkgever doen? Als de medewerker, die onder het overgangsrecht valt, 53 jaar wordt, berekent de werkgever het bedrag dat moet worden gestort in AEP. De gegevens die de werkgever nodig heeft voor de berekening kunnen worden opgevraagd bij het ABP.

1. De werkgever signaleert dat de betrokken medewerker binnenkort 53 jaar wordt.
2. De werkgever laat medewerker een formulier tekenen waarmee de medewerker toestemming geeft aan het ABP om de benodigde gegevens aan de werkgever te verstrekken. Geeft de medewerker geen toestemming dan kan de werkgever het ouderdomspensioen van die medewerker niet versterken. Er vindt dan geen storting van de werkgever plaats. De werkgever heeft de toestemming nodig om de gegevens op te vragen die nodig zijn om de benodigde storting te kunnen berekenen. Bij de ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht: inkoop pensioen) is een voorbeeldbrief opgenomen waarmee de werkgever de medewerker om toestemming kan verzoeken.
3. De werkgever vraagt bij het ABP de pensioengevende inkomens en deeltijdfactoren per jaar op van de dienstjaren van betrokken medewerker bij de brandweer of ambulance. Ook vraagt de werkgever de indexatiefactoren over de betreffende dienstjaren op. Hiertoe neemt de werkgever contact op met de BU-SV, Special Services van het ABP, postbus 4806, 6401 JL Heerlen. Het ABP levert de werkgever de pensioengevende inkomens van de dienstjaren, de bijbehorende deeltijdfactoren en de indexatiefactoren. Zie de toelichting op lid 2 en 3 voor het geval de medewerker nog geen 20 dienstjaren heeft.
4. De werkgever vermenigvuldigt de inkomens per dienstjaar met de deeltijdfactor, met de indexatiefactor, telt deze bedragen bij elkaar op en deelt ze door het totaal aantal jaar. Tenslotte vermenigvuldigt hij dit bedrag met 57%, als de medewerker op 53 jarige leeftijd al 20 dienstjaren heeft. Vervolgens vermenigvuldigt hij dit met de leeftijdsafhankelijke factor zoals die op dat moment bij leeftijd 53 geldt.
5. De werkgever stort het bedrag in AEP van betrokkene. Het bedrag wordt gestort op de rekening van het ABP Extra Pensioen (59.34.95.004, ABN/AMRO in Heerlen) onder vermelding van 81, direct gevolgd met het klantnummer van de medewerker (dus bijvoorbeeld als de medewerker klantnummer 123456789 heeft: o.v.v. 81123456789)

Bij stap 3 geldt dat het pensioengevend inkomen, zoals dat bij ABP bekend is, over de jaren tot 2004 afgerkend wordt op het inkomen van peildatum 1 januari 2004. Dit houdt verband met de wijziging van eindloonstelsel naar middelloonstelsel, dat per 1 januari 2004 is ingevoerd.

Lid 2 en 3 Het kan zijn dat mensen op de leeftijd van 53 jaar nog geen 20 dienstjaren hebben. Dan hebben zij nog geen recht op een storting van 57% van het gemiddeld loon. Het percentage wat van dit gemiddelde loon wordt gestort is het aantal dienstjaren op het moment van storting gedeeld door 20 maal 57%. Dus als een medewerker 15 dienstjaren heeft op 53 jaar dan stort de werkgever een bedrag van het gemiddelde loon over die 15 jaar maal 15/20ste van 57%.

Bij doorwerken in een bezwarende functie na de leeftijd van 53 jaar wordt ieder jaar een extra bedrag gestort. Het recht op deze stortingen ontstaat bij het bereiken van de eerstvolgende leeftijd. De stortingen stoppen op 59-jarige leeftijd of bij het bereiken van 20 dienstjaren. Het streven van de stortingen is dat, bij het bereiken van 20 dienstjaren op of voor 59-jarige leeftijd, op de leeftijd van 62 jaar een bedrag beschikbaar is van 9 maanden x 76% x het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker. Heeft de medewerker op 59-jarige leeftijd minder dan 20 dienstjaren, dan geldt dit streven naar rato van het aantal dienstjaren op 59 jaar.

Voor mensen die op 31 december 2005 een functie bekleedden, waarin een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden, geldt dat de stortingen doorgaan tot 60 jaar, dan wel tot het bereiken van 20 dienstjaren.

Lid 4 Om diverse redenen kan de fiscale ruimte zodanig zijn, dat niet de gehele storting uit lid 1 of lid 3 gedaan kan worden. ABP controleert jaarlijks eenmaal, in november, of de medewerker voldoende fiscale ruimte heeft. Het kan zijn dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen al voor die tijd heeft gedaan, omdat de medewerker al voor november 53 jaar is geworden. Blijkt dat er onvoldoende fiscale ruimte was om de volledige storting in ABP Extra Pensioen te doen, dan stort ABP het teveel na de controle terug naar de werkgever, die dat op zijn beurt doorstort naar de medewerker.

Wanneer een bedrag aan de medewerker wordt overgemaakt, is hier het reguliere bruto-nettotraject op van toepassing. Dit betekent dat er loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringswet over worden betaald en ingehouden.

Lid 5 De medewerker die om welke reden dan ook eerder uittreedt dan op de leeftijd van 53 jaar, heeft ook recht op het bedrag genoemd in lid 1 of lid 2 (lid 2 wordt toegepast wanneer de ambtenaar op 53-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren heeft). Dat bedrag wordt bij uitdiensttreden in AEP gestort. Maar omdat dat bedrag langer kan renderen, wordt een andere leeftijdsafhankelijke factor toegepast (zie artikel 9b:45a), namelijk die factor die bij de leeftijd van uittreden hoort. Lid 4 is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Lid 6 Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat eventueel aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot het pensioengevend inkomen. Hierover wordt dus geen pensioen opgebouwd en worden dus geen pensioenpremies afgedragen.

Lid 7 Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat eventueel aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot de bezoldiging. Dit betekent dat hierover geen vakantietoeslag wordt betaald. Omdat het tevens geen salaris is, wordt hierover ook geen eindejaarsuitkering berekend.

Lid 8 Iemand kan de werkgever vragen om het moment waarop hij 50% gaat werken tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging (respectievelijk 60% gaat werken tegen doorbetaling van 95% van de bezoldiging) op te schuiven (artikel 9b:26 lid 5). Als hij dit doet, wordt het aantal dienstjaren voor de toepassing van dit artikel niet hoger dan het op 59-jarige leeftijd is. Dus als de medewerker op 59-jarige leeftijd 15 dienstjaren heeft in een bezwarende functie, is het streven van de storting die op 53-jarige leeftijd en daarna tot 59 jaar wordt gedaan een bedrag van 9 maanden x 76% x het gemiddelde loon van de 15 dienstjaren.

Lid 9 De medewerker met een functie, waaraan op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 59 of 60 was verbonden, gaat direct met onbezoldigd volledig verlof. Voor hem is er dus geen periode van gedeeltelijk betaald verlof. Op hem is artikel 9b:25, lid 5, dus niet van toepassing (zie de toelichting op lid 8). Hij kan wel verzoeken om het moment van onbezoldigd volledig verlof op te schuiven (artikel 9b:35, lid 4). Als dit verzoek gehonoreerd wordt, wordt het aantal dienstjaren voor de toepassing van dit artikel niet hoger dan het was op 59-jarige respectievelijk 60-jarige leeftijd.

Lid 10 De medewerker kan de wens hebben eerder dan op 54-jarige leeftijd te weten wat het effect is van het bedrag dat op 53-jarige leeftijd in ABP Extra Pensioen is gestort. Hiermee kan hij eerder anticiperen op de vraag of hij moment van minder gaan werken wil uitstellen. Daarom kan de medewerker zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie te geven van het verwachte stortingsbedrag. Met een rekentool op abp.nl kan de medewerker dan berekenen wat dit bedrag zou betekenen voor de verwachte hoogte van zijn pensioen. Het dagelijks bestuur bepaalt in overleg met de medewerker het geschikte moment voor de eenmalige indicatie. Hierbij wordt geadviseerd rekening te houden met mogelijke carrièrestappen van de medewerker. Als die nog worden verwacht dan is het geven van een indicatie niet zinvol. De berekening van dat bedrag is namelijk gebaseerd op de huidige situatie en houdt met eventuele carrièrestappen geen rekening.

Briefnummer: U200802095 en ECCVA/U201002704

Artikel 9b:45a

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.

Briefnummer: U200802095 en U200902748 en U201100617 en U201300296 en U201700191

Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:45b

In artikel 9b:45 lid 5 is geregeld dat de werkgever een bedrag in ABP Extra Pensioen stort als de ambtenaar vóór de leeftijd van 53 jaar uit de bezwarende functie treedt. Bij de regionalisering treedt de ambtenaar uit de bezwarende functie. Als de ambtenaar ten tijde van deze regionalisering jonger is dan 53 jaar, zou de werkgever dus op dat moment een storting moeten doen. Deze storting op een eerder moment dan 53 jaar heeft gevolgen voor de uiteindelijke hoogte van het pensioen. Deze gevolgen kunnen positief of negatief zijn, afhankelijk van het rendement dat het gestorte bedrag oplevert. Door de eerdere storting wordt het rendementsrisico dus bij de ambtenaar gelegd. Dit wijkt af van het FLO-overgangsrecht.

Om zo dicht mogelijk bij de afspraken van het FLO-overgangsrecht te blijven, is geregeld dat bij overgang naar een bezwarende functie vanwege de regionalisering, er voor de ambtenaar geen verandering komt in de afspraak over het inkopen van extra pensioen. Dit betekent dat de storting nog steeds op 53 jaar plaatsvindt. De nieuwe werkgever doet een storting naar rato van het totaal aantal dienstjaren in de bezwarende functie, dus zowel die bij de nieuwe werkgever, als die bij Veiligheidsregio Twente en diens voorgangers. Veiligheidsregio Twente en de nieuwe werkgever moeten samen tot afspraken komen hoe de kosten van inkoop OP verdeeld worden.

Ledenbrief U200802315

§ 5 De ambtenaar in een niet bezwarende functie

Werkingsfeer

Artikel 9b:50

In artikel 9b:1 is al genoemd dat de ambtenaar vanaf 31 december 2005 onafgebroken in de functie gewerkt moeten hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.

Artikel 9b:50, 9b:51 en 9b:52 gelden voor de ambtenaar, die ondanks het feit dat een FLO-leeftijd was vastgesteld, geen bezwarende functie vervulde.

De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie

Artikel 9b:51

Vanaf 1 januari 2006 ontvangen de ambtenaren, geboren na 1949, met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 de reguliere levensloopbijdrage van 1,5%.

§ 6

De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

§ 7

De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

9c

TIJDELIJKE REGELING AMBTENAREN GEBOREN NA 1949 DIE WERKZAAM ZIJN IN EEN BETREKKING BIJ HET GEMEENTELIJK STADSVVERVOER, WAARVOOR DOOR HET COLLEGE KRACHTENS ARTIKEL 8:3, ZOALS DAT LUIDDE OP 31 DECEMBER 2005, LEEFTIJDGRENZEN ZIJN BEPAALD.

9d

9d TIJDELIJKE REGELING AMBTENAREN, WERKZAAM BIJ DE GEMEENTELIJKE BEROEPSBRANDWEER EN EEN GEMEENTELIJKE AMBULANCEDIENST, GEBOREN NA 1949 OF DIE GEBOREN IS VOOR 1950, MAAR DIE OP 1 APRIL 1997 GEEN DEELNEMER WAS BIJ HET ABP EN DIE OP 31 DECEMBER 2005 EN 1 JANUARI 2006 WERKZAAM WAREN IN EEN FUNCTIE, WAARVOOR DOOR HET COLLEGE KRACHTENS ARTIKEL 8:3, ZOALS DAT LUIDDE OP 31 DECEMBER 2005, LEEFTIJDGRENZEN ZIJN BEPAALD ¹

9e De gemeentelijke levenslooplegeling

FLO-overgangsrecht

Werkingsfeer

Artikel 9e:1

Dit hoofdstuk geldt alleen voor ambtenaren die op 31 december 2005 een FLO-functie bekleedden bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of gemeentelijke ambulancedienst en die vanaf 1 januari 2006 onafgebroken een bezwarende functie bekleeden, waaraan op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3 leeftijds grenzen waren verbonden. De ambtenaar op wie artikel 9b:49 van toepassing is, is de ambtenaar in een bezwarende oud FLO-functie, die geboren is voor 1950, maar die niet voldoet aan de voorwaarden voor FPU. Hij krijgt dezelfde rechten als ambtenaren in bezwarende oud FLO-functies, die geboren zijn na 1949.

Begripsomschrijvingen

Artikel 9e:2

Onderdeel h Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarverzekering. Storting op de netto-spaarverzekering van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance kan nodig zijn omdat de levensloopbijdrage die verstrekt wordt uitstijgt boven het maximale bedrag dat fiscaal gunstig op een levensloopverzekering gestort mag worden.

Lid 2 LOGA-partijen zijn met Loyalis een levenslooppduct overeengekomen, Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Dit levenslooppduct biedt onder voorwaarden de garantie dat de individuele ambtenaar op de leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210%, respectievelijk 140% van hun bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2 (zie hierna artikel 9e:8 en 9e:9).

Voorwaarde voor deze garantie is dat de ambtenaar - daadwerkelijk deelneemt aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance, - de werkgever verzoekt om de complete levensloopbijdrage beschikbaar te stellen voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance - deze complete levensloopbijdrage ook daadwerkelijk inlegt op het moment dat de werkgever deze bijdrage verstrekt - niet tussentijds tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. De genoemde voorwaarden samen vormen het LOGA-pad. Alleen wanneer ambtenaren dit LOGA-pad volgen, hebben zij de garanties, bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9.

Inleg

Artikel 9e:6

1) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

Lid 1 en 2 Onderdeel van het formulier waarop de ambtenaar zijn melding doet is de optie dat hij het LOGA-pad wil volgen en dat hij zijn complete levensloopbijdrage wil inleggen (tot aan de fiscale grens van 12% op de levensloopverzekering plus het eventueel meerdere op de netto spaarverzekering). Hij weet dan niet het exacte bedrag noch de hoogte van het voor hem door Loyalis bepaalde maatwerkpercentage. Als Loyalis een nieuw maatwerkpercentage doorgeeft, wijzigt het bedrag dat de ambtenaar inlegt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance, tenzij de ambtenaar aangeeft dat hij een ander bedrag wil inleggen. Legt hij een lager bedrag in, dan wijkt hij daarmee af van het LOGA-pad en vervallen zijn garanties.

Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006

Artikel 9e:8

Lid 1, 2 en 3 De ambtenaar op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer in een oud FLO-functie. Hij moet vanaf 1 januari 2006 onafgebroken een bezwarende oud FLO-functie bekleden.

Deze ambtenaar heeft, als hij tot 59-jarige leeftijd in een bezwarende oud FLO-functie blijft werken en als hij een functie bekleedt met een FLO-leeftijd van 55 tot en met 59 jaar, op 59-jarige leeftijd recht op een tegoed overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging. Bekleedt hij een FLO-functie waaraan een FLO-leeftijd van 60 was verbonden, dan geldt een maximum van 140% op 60-jarige leeftijd. De levensloopbijdrage, die – mits het LOGA-pad gevolgd wordt – leidt tot dit tegoed overeenkomend met 210% respectievelijk 140%, ontvangt hij van de werkgever.

Lid 1 en 2 spreken over een tegoed overeenkomend met 210%, respectievelijk 140% van de bezoldiging. De woorden 'overeenkomend met' zien op het feit dat de ambtenaar zowel in de levensloopverzekering als in de netto spaarverzekering kan hebben ingelegd. Genoemde percentages zijn bruto bedragen. De inleg in de levensloopverzekering is ook bruto. De inleg in de netto spaarverzekering is echter netto; hier zijn de loonheffingen (waaronder loonbelasting) al vanaf gehaald. Als sprake is van een combinatie van levenslooptegoed en netto spaarverzekeringstegoed kan dit dus niet worden opgeteld tot 210%, respectievelijk 140%. Voor medewerkers die bij het volgen van het LOGA-pad geen gebruik hebben hoeven maken van de netto spaarverzekering gelden wel de percentages van 210% respectievelijk 140% aan opgebouwd levenslooptegoed.

Het percentage van 210% wordt gebaseerd op de bezoldiging die de grondslag vormt voor de keuzes die de ambtenaar eerder op grond van artikel 9b:4 heeft kunnen maken. Had de ambtenaar een functie met een oud FLO-leeftijd van 55 jaar, dan geldt het keuzemoment op 55-jarige leeftijd en geldt als grondslag de bezoldiging die betrokkene gemiddeld ontving in de 12 maanden voorafgaande aan zijn 55e. Had de ambtenaar een functie met een oud FLO-leeftijd van 57 jaar, dan geldt het keuzemoment op 57-jarige leeftijd en geldt als grondslag voor de 210% dus de bezoldiging die betrokkene gemiddeld ontving in de 12 maanden voorafgaand aan zijn 57e. Deze bezoldiging wordt na de leeftijd waarop de keuzes zijn ingegaan geïndexeerd met de generieke salarisverhoging die in de gemeentelijke sector wordt afgesproken.

Had de ambtenaar een functie met een oud FLO-leeftijd van 60 jaar, dan geldt geen keuzemoment en gaat betrokkene op de leeftijd van 60 jaar met onbezoldigd volledig verlof. De grondslag voor het percentage van 140% is dan de bezoldiging, die de ambtenaar gemiddeld ontving in de 12 maanden voordat hij 60 werd.

De levensloopbijdrage stopt op de leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar. Opschuiven van het keuzemoment van artikel 9b:4 leidt tot niet tot langer doorbetalen van de levensloopbijdrage.

Mogelijke nabetaling na de leeftijd van 59 of 60 jaar In het halfjaar nadat de ambtenaar 59 jaar is geworden controleert Loyalis of op de leeftijd van 59 jaar daadwerkelijk voldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd. Deze controle is nodig omdat in de periode na de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage

- de rendementen mogelijk lager zijn geweest dan de verwachte rendementen ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage of
- de bezoldigingsontwikkeling mogelijk groter is dan de verwachte bezoldigingsontwikkeling ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage.

Wanneer blijkt dat er onvoldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd, verstrekt de werkgever een nabetaling waarmee dit tekort wordt opgeheven.

Eenzelfde controle en mogelijke nabetaling vindt plaats in het halfjaar nadat de ambtenaar 60 jaar is geworden, wanneer een oud FLO-leeftijd van 60 jaar was vastgesteld.

Lid 4 Het LOGA-pad is gedefinieerd in artikel 9e:2. Loyalis bepaalt voor alle ambtenaren op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is de hoogte van de levensloopbijdrage. De hoogte is gebaseerd op de rente die Loyalis reeds behaald heeft op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en die voor de toekomst verwacht wordt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Jaarlijks wordt de werkgeversbijdrage bijgesteld op grond van onder meer de rentestand en de ontwikkelingen in de bezoldiging van de individuele ambtenaar.

Lid 5 De levensloopbijdrage is niet pensioengevend.

Lid 6 en 7 De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1. Dit betekent dat er geen vakantietoelage over wordt uitgekeerd. Er wordt ook geen eindejaarsuitkering over uitgekeerd, omdat de eindejaarsuitkering alleen over het salaris wordt berekend.

De levensloopbijdrage behoort ook niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Dit betekent dat de levensloopbijdrage niet meetelt voor het bepalen van de bezoldiging, waarop de betalingen na de oud FLO-leeftijd gebaseerd zijn.

Briefnummer: ECCVA/U201002704

Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9e:9

Zie de toelichting op artikel 9e:8.

Het verschil met 9e:8 is dat het hier gaat om ambtenaren die op 1 januari 2006 (nog) geen 20 dienstjaren hadden bereikt. Het kan zijn dat deze ambtenaren ook op 59-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren hebben in een oud FLO-functie.

Lid 2 en 3 Mogelijke nabetaling na de leeftijd van 59 of 60 jaar In het halfjaar nadat de ambtenaar 59 jaar is geworden controleert Loyalys of op de leeftijd van 59 jaar daadwerkelijk voldoende tegoed op Loyalys levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd. Deze controle is nodig omdat in de periode na de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage

- de rendementen mogelijk lager zijn geweest dan de verwachte rendementen ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage of

- de bezoldigingsontwikkeling mogelijk groter is dan de verwachte bezoldigingsontwikkeling ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage.

Wanneer blijkt dat er onvoldoende tegoed op Loyalys levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd, verstrekt de werkgever een nabetaling waarmee dit tekort wordt opgeheven.

Eenzelfde controle en mogelijke nabetaling vindt plaats in het halfjaar nadat de ambtenaar 60 jaar is geworden, wanneer een oud FLO-leeftijd van 60 jaar was vastgesteld.

Lid 4 en 5 Van belang is hier dat alle jaren tot 59 jaar respectievelijk tot 60 jaar meetellen. Voor de ambtenaren met een functie met een oud FLO-leeftijd tussen 55 en 59 jaar is dit van belang. Het derde lid impliceert namelijk dat ook de jaren dat zij gedeeltelijk betaald, maar wel volledig verlof hebben ook meetellen als dienstjaren. Opschuiven van het moment waarop de ambtenaar 50% respectievelijk 60% gaat werken tegen 90% respectievelijk 95% van zijn bezoldiging leidt niet tot opschuiven van het moment tot welk het aantal dienstjaren "geteld wordt". Dat moment blijft staan op 59 jaar.

De ambtenaren met een functie met een oud FLO-leeftijd van 60, moeten tot hun 60e volledig doorwerken. Daarna krijgen zij onbezoldigd volledig verlof. Uiteraard tellen alle jaren tot 60 jaar als dienstjaar mee. Opschuiven van het moment waarop ambtenaren met onbezoldigd volledig verlof gaan leidt niet tot opschuiven van het moment tot welk het aantal dienstjaren "geteld wordt". Dat moment blijft staan op 60 jaar.

Lid 7 Als de ambtenaar inderdaad minder dan 20 dienstjaren heeft op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd, geldt dat de levensloopbijdrage leidt tot een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd. Als betrokkene een oud FLO-leeftijd had van 55 jaar en op 59-jarige leeftijd 18 dienstjaren heeft bereikt, heeft hij op 59-jarige leeftijd recht op een tegoed overeenkomend met $18/20 \times 210\%$ van zijn bezoldiging. Hetgeen vermeld is in de toelichting op lid 2 en 3 is hierop van overeenkomstige toepassing.

Lid 8 De levensloopbijdrage is niet pensioengevend.

Lid 9 en 10 De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1. Dit betekent dat er geen vakantietoelage over wordt uitgekeerd. Er wordt ook geen eindejaarsuitkering over uitgekeerd, omdat de eindejaarsuitkering alleen over het salaris wordt berekend.

De levensloopbijdrage behoort ook niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Dit betekent dat de levensloopbijdrage niet meetelt voor het bepalen van de bezoldiging, waarop de betalingen na de oud FLO-leeftijd gebaseerd zijn.

Briefnummer: ECCVA/U201002704

Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Artikel 9e:10

Lid 2, onderdeel a Wanneer de ambtenaar overlijdt voordat het eerste moment is bereikt waarop hij onbezoldigd volledig verlof kan opnemen, stopt de levensloopbijdrage. Hiermee wordt bedoeld op de leeftijd van 59 jaar (bij een oud FLO-leeftijd van 55 tot en met 59 jaar) respectievelijk 60 jaar (bij een oud FLO-leeftijd van 60 jaar).

Wat er gebeurt met het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed dat tot dat moment is opgebouwd, is afhankelijk van de polis die de ambtenaar heeft afgesloten. Uitgaande van Loyalys Levensloop Brandweer & Ambulance geldt het volgende: heeft de ambtenaar direct voorafgaand aan het overlijden een dekking voor restitutie bij overlijden lopen bij Loyalys, dan ontvangen de nabestaanden 90% van het opgebouwde tegoed waarvoor de ambtenaar zich verzekerd heeft. Heeft de ambtenaar direct voorafgaand aan het overlijden geen dekking voor restitutie bij overlijden, dan komt het tegoed ten goede aan Loyalys.

In geval de ambtenaar geen gebruik maakt van Loyalys Levensloop Brandweer & Ambulance maar de levensloopbijdrage heeft ondergebracht op een ander verzekerings- of spaarproduct, dan gelden bij overlijden de voorwaarden van de desbetreffende bank of verzekeraar.

Lid 2, onderdeel b De beëindiging van de bezwarende functie kan gelegen zijn in ontslag, maar het is ook mogelijk dat herplaatsing daarvan de oorzaak is.

Het is mogelijk dat de medewerker ontslagen wordt uit zijn bezwarende functie en vervolgens conform artikel 9b:1, tweede lid opnieuw werkzaam wordt in een andere bezwarende ex-FLO-functie. Bij de oud-werkgever stopt de deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht. Indien het FLO-overgangsrecht bij de nieuwe werkgever doorloopt, dan valt de medewerker bij die nieuwe werkgever opnieuw onder de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht.

Indien een ambtenaar herplaatst wordt en hij niet langer aangesteld is in zijn bezwarende functie, stopt deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht. Daarbij maakt het niet uit wat de reden van herplaatsing (wegens ziekte, tweede loopbaan of anderszins) is.

Afkoop levensloopbijdrage

Artikel 9e:11

Lid 1 tot en met 5 Wanneer de ambtenaar uit de bezwarende functie ontslag wordt verleend voordat hij met onbezoldigd volledig verlof gaat (dat is op 59-jarige leeftijd of op 60-jarige leeftijd) wordt de levensloopbijdrage afgekocht naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.

Had iemand op 1 januari 2006 al 20 dienstjaren of meer in een oud FLO-functie, dan heeft hij op dat moment al recht gekregen op een tegoed overeenkomend met 210% respectievelijk 140% op 59- respectievelijk 60-jarige leeftijd. De afkoop van deze rechten bij ontslag voor de 59- of 60-jarige leeftijd moet dan ook kunnen leiden tot een bedrag overeenkomend met 210% respectievelijk 140% van de bezoldiging op het moment van ontslag op die leeftijd.

Had iemand op 1 januari 2006 echter minder dan 20 dienstjaren in een oud FLO-functie, dan is het daadwerkelijke aantal dienstjaren op het moment van ontslag bepalend voor het afkoopbedrag.

Heeft betrokkene op het moment van ontslag 10 dienstjaren in een oud FLO-functie, dan krijgt hij een afkoopbedrag dat in de jaren tot aan de leeftijd van 59 of 60 jaar volgens de uitgangspunten die zijn vastgesteld in het LOGA kan renderen tot $10/20 \times 210\%$ van de bezoldiging op het moment van ontslag (respectievelijk $10/20 \times 140\%$ van de bezoldiging op het moment van ontslag).

Lid 6 De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald. Loyalis moet dus door de werkgever geïnformeerd worden over het aanstaande ontslag van de medewerker.

Levensloopbijdrage bij regionalisering

Artikel 9e:11a

Op basis van het eerste of tweede lid van artikel 9e:11 hebben medewerkers recht op een afkoopbedrag als zij de bezwarende functie verlaten. Artikel 9e:11a regelt hierop een uitzondering voor medewerkers die ontslag krijgen uit de bezwarende functie wegens regionalisering (bijvoorbeeld door het vormen van veiligheidsregio's). Zij hebben geen recht op afkoop van de levensloopbijdrage. Voorwaarde voor die uitzondering is dat de medewerkers ook bij de nieuwe werkgever recht hebben op FLO-overgangsrecht. Wanneer de nieuwe werkgever het FLO-overgangsrecht van toepassing verklaart, betekent regionalisering geen einde van het FLO-overgangsrecht. Dit houdt in dat ook bij de nieuwe werkgever recht bestaat op een levensloopbijdrage. Deze levensloopbijdragen dragen bij aan hetzelfde doel (zie hierna: Garantie) als de levensloopbijdragen die Veiligheidsregio Twente verstrekke. Anders dan bij individuele gevallen van ontslag, gaat het bij regionalisering vaak om een groot aantal medewerkers dat ineens overgaat naar de nieuwe werkgever. Zou Veiligheidsregio Twente verplicht tot afkoop moeten overgaan, dan zou die geconfronteerd worden met afkoopbedragen voor al deze medewerkers. Veiligheidsregio Twente zou in een keer dus veel geld moeten uitkeren. Om dit te voorkomen hoeft Veiligheidsregio Twente niet tot afkoop over te gaan. Veiligheidsregio Twente en de nieuwe werkgever moeten samen tot afspraken komen hoe de kosten van toekomstige levensloopbijdragen verdeeld worden.

Garantie Of de werkgever nu voor afkoop kiest of voor declaratiestructuur met de nieuwe werkgever, de medewerker behoudt bij het volgen van het LOGA-pad in beide gevallen de garantie dat hij bij het bereiken van 20 dienstjaren op de leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210%, respectievelijk 140% van zijn bezoldiging (zie artikel 9e:8 en 9e:9). Bij minder dan 20 dienstjaren geldt een garantie naar rato.

Briefnummer: U200802315

Afkoop bij voortzetting overgangsrecht

Artikel 9e:12

In artikel 9b:1, tweede lid is bepaald dat het FLO-overgangsrecht wordt voortgezet, wanneer de ambtenaar uit de ene bezwarende oud FLO-functie overstapt naar de andere bezwarende oud FLO-functie. Ook in dat geval worden de rechten tot het moment van overstap afgekocht door de "oude werkgever". De nieuwe werkgever betaalt dan weer de levensloopbijdrage, waarbij de hoogte door Loyalis bepaald wordt. Loyalis houdt er hierbij rekening mee dat de afkoop volgens het LOGA-pad gestort is. Dit betekent dat het afkoopbedrag van de "oude werkgever" dus ingelegd is in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance op het moment van uitbetaling door de werkgever en dat er geen tegoed is opgenomen.

10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen
bij werkloosheid

Dit hoofdstuk behandelt de verschillende procedures die dienen te worden gevolgd bij boventalligheid of bij ontslag wegens ongeschiktheid. Daarnaast bevat het hoofdstuk bepalingen over de uitkeringen

bij werkloosheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. In het Cao-akkoord 2011 en 2012 zijn de toen bestaande bepalingen over Van werk naar werk-trajecten bij boventalligheid aangescherpt.

In dit hoofdstuk zijn nu de procedures opgenomen die gelden voor ontslag wegens andere gronden (artikel 8:8); re-integratie en ontslag op grond van onbekwaamheid/ongeschiktheid (artikel 8:6); re-integratie en ontslag wegens reorganisatie (artikel 8:3) en ontslag wegens gedeeltelijke (minder dan 35%) arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5). Dit is dan ook uitgedrukt in de werkingssfeerbepaling artikel 10d:1.

Voor de overige ontslaggronden van hoofdstuk 8 (de artikelen 8:1, 8:2, 8:4, 8:7, 8:9, 8:10, 8:11, 8:12 en 8:13) gelden geen bovenwettelijke (uitkerings)rechten.

Briefnummer:U201300008

§ 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

Artikel 10d:1 Werkingssfeer

In artikel 10d:1 wordt onderscheid gemaakt tussen ontslagen worden en ontslagen zijn op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8. Het onderscheid tussen “worden” en “zijn” ziet op de re-integratiefase voor ontslag (als medewerkers worden ontslagen) en de (uitkerings)rechten na ontslag (als medewerkers zijn ontslagen).

U200800330 en U200801112 en U200801115 en U201300008

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

Ad b. Vóór 1 januari 2016 werd hier het voor hoofdstuk 10d afwijkende bezoldigingsbegrip gedefinieerd. Met de inwerkingtreding van het gewijzigde hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 is dit gewijzigd in ‘grondslag’ en is daar voor de medewerkers die toen in dienst waren de toelage overgangsrecht hoofdstuk 3 (TOR) aan toegevoegd.

Ad g. werkloosheidsuitkering Wanneer ambtenaren na ingang van de werkloosheidsuitkering een baan krijgen, eindigt hun werkloosheid. Wanneer ook deze baan weer eindigt, kunnen ambtenaren in aanmerking komen voor een herleving van de werkloosheidsuitkering. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over de werkloosheidsuitkering, wordt ook bedoeld op deze herleeftde uitkering.

U200800330, U201600450

§ 2 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken

LOGA partijen zijn overeengekomen dat de aanpak, zoals vastgelegd in dit hoofdstuk, de basisaanpak wordt voor alle gemeenten, omdat daarmee door middel van wederzijdse inspanningen maximaal geïnvesteerd wordt in het voorkomen van werkloosheid. In lid 1 is bepaald dat lokaal aanvullende afspraken gemaakt mogen worden ten opzichte van de basisaanpak in dit hoofdstuk, mits deze aanpak gevolgd wordt. Er zijn twee soorten aanvulling en mogelijk: aanvullingen met betrekking tot onderwerpen die niet geregeld zijn in dit hoofdstuk en aanvullingen die tot een verruiming leiden van de afspraken in dit hoofdstuk.

Als er op de in lid 2 genoemde datum een sociaal plan of vergelijkbare afspraak geldt, welke niet voldoet aan de bepalingen in hoofdstuk 10d, bespreken dagelijks bestuur en vakorganisaties in het GO wanneer tot aanpassing van het lokale beleid zal worden overgegaan.

§ 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Het dagelijks bestuur treft een passende regeling voor de ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:8. LOGA-partijen hebben niet willen vastleggen welke inhoud een dergelijke regeling moet krijgen. Daarvoor zijn de omstandigheden rond het ontslag te divers. Het ligt echter wel in de rede dat de inhoud, voor zover dat redelijk en billijk is, gebaseerd wordt op de rechten die gelden voor ambtenaren die op grond van artikel 8:3 of 8:6 ontslagen worden. Afhankelijk van de omstandigheden ligt opschorting van het ontslag wellicht minder voor de hand. Maar ook voor deze groep ontslagenen geldt dat overstappen van werk naar werk het primaire doel is van de ontslagregeling. Het ter beschikking stellen van faciliteiten (financieel of anderszins) om de re-integratie te stimuleren zal daarom vaak onderdeel uitmaken van de ontslagregeling. Mocht werkloosheid niet te voorkomen zijn, dan geldt de mogelijkheid om, onder gelijke voorwaarden als voor de ambtenaren die ontslagen worden op grond van artikel 8:3 of 8:6, afspraken te maken over een aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke uitkering na afloop van de WW-uitkering. De exacte hoogte en duur van deze uitkeringen zijn mede afhankelijk van de overige afspraken die rond het ontslag gemaakt zijn.

§ 4 Procedure van reïntegratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)

Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag

Lid 1 Het doel van de re-integratiefase is het voorkomen van werkloosheid.

Lid 2 en 3. Het ontslagbesluit bevat de datum waarop het ontslag ingaat. Doordat eerst nog de re-integratiefase doorlopen moet worden, is dit een datum die in de toekomst ligt. Deze ontslagdatum wordt bepaald op de eerstvolgende datum die, gelet op de duur van de re-integratiefase die voor de ambtenaar geldt, mogelijk is. Wanneer voor de ambtenaar een re-integratiefase van 4 maanden geldt, bevat het

ontslagbesluit een datum, gelegen 4 maanden na de verzending/overhandiging van het ontslagbesluit. In artikel 10d:7 worden de mogelijkheden genoemd, op grond waarvan het ontslag al eerder dan na afloop van de re-integratiefase kan eindigen. Om die reden moet in het ontslagbesluit worden opgenomen dat het ontslag eerder kan eindigen, indien dat op grond van artikel 10d:7 aan de orde is.

Als met inachtneming van de artikelen 10d:8 en 10d:9 de re-integratiefase verlengd wordt, moet het oorspronkelijke ontslagbesluit worden ingetrokken en worden vervangen door een nieuw ontslagbesluit met een ontslagdatum die verder ligt dan de oorspronkelijke ontslagdatum.

Lid 5. Het besluit tot ontslag, inclusief ontslagdatum, kan worden genomen als aan de noodzakelijke voorwaarden voor het ontslag op grond van artikel 8:6 voldaan is.

Bij ontslag op grond van artikel 8:6 moet een dossier zijn opgebouwd, waaruit het dagelijks bestuur de conclusie heeft getrokken dat de ambtenaar ongeschikt of onbekwaam is om zijn functie te blijven uitoefenen. Als dit dossier voldoende is, kan het besluit tot ontslag genomen worden.

Bezwaar tegen een ontslagbesluit schort de werking van het ontslagbesluit en de intreding van de re-integratiefase niet op.

Ledenbrief: U201300008

Artikel 10d:7 Einde reïntegratiefase

Lid 1. Ook bij het aanvaarden van een deeltijdienstverband eindigt de re-integratiefase. Op grond van artikel 72a WW heeft Veiligheidsregio Twente voor zijn oud-medewerkers een plicht om de re-integratie in de arbeid te bevorderen. Zolang de re-integratie nog niet volledig is gelukt en heeft geleid tot volledige opheffing van de werkloosheid (minder dan 5 uur werkloos), blijft deze plicht van Veiligheidsregio Twente bestaan. In dat verband kan het zinvol zijn om afspraken uit het re-integratieplan voort te zetten.

Lid 2. Tijdens de re-integratiefase worden afspraken gemaakt over de inspanningen die van Veiligheidsregio Twente en de ambtenaar verlangd worden. Deze afspraken worden door het dagelijks bestuur vastgesteld en vastgelegd in het re-integratieplan. Dit kunnen onder meer afspraken zijn over sollicitatieactiviteiten, opleidingen en outplacementtraject (zie artikel 10d:10). Wanneer de ambtenaar zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, zoals het niet starten van een cursus of onvoldoende sollicitaties verrichten, gaat het ontslag op grond van 8:6 eerder in dan pas na afloop van de re-integratiefase. Uiteraard gelden hierbij de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals het zorgvuldigheidsbeginsel (belangenafweging) en proportionaliteitsbeginsel (de sanctie moet niet zwaarder zijn dan op grond van het gedrag te rechtvaardigen is). De medewerker kan het stopzetten van de re-integratiefase aan de rechter voorleggen. De rechter beoordeelt de redelijkheid en billijkheid hiervan. Ook kan disciplinair ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:13 (de nalatigheid moet dan voldoen aan de eisen die bij disciplinair ontslag horen). In beide gevallen moet een besluit genomen worden waarin, gemotiveerd en onder verwijzing naar artikel 10d:7, de nieuwe ontslagdatum is opgenomen. Onderdeel van de afspraken kan bij ontslag op grond van artikel 8:6 ook zijn welke eisen de ambtenaar mag stellen aan de aangeboden functie. Als de ambtenaar een functie die aan dergelijke eisen voldoet, niet accepteert, kan eveneens vóór het aflopen van de re-integratietermijn ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:6. Naarmate de re-integratiefase langer duurt, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager.

Lid 3. Eerdere beëindiging van de re-integratiefase leidt tot het vervallen van het recht op een aanvullende uitkering en na-wettelijke uitkering. Ook hierbij moet het dagelijks bestuur de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht nemen.

Ledenbrief: U200800330 en U201300008

Artikel 10d:8

De sanctie voor de medewerker op nalatigheid is beëindiging van de re-integratiefase en het vervallen van het recht op de aanvullende uitkering en de na-wettelijke uitkering. Ook het dagelijks bestuur moet zich aan de acties uit het re-integratieplan houden. Doet het dagelijks bestuur dit niet, dan

wordt de re-integratiefase verlengd met minimaal één maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase verlengd, binnen welke termijn geprobeerd wordt de nalatigheid te herstellen, voor zover dit naar redelijkheid en billijkheid mogelijk is.

U201300008

Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

Lid 1 en 2. Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt voor zijn volledige arbeidsduur, kan zijn dienstverband worden voortgezet. Dit betekent in ieder geval dat zijn WW pas later ingaat. Belangrijker is dat hij van werk naar werk kan overstappen, wat het vinden van een baan over het algemeen makkelijker maakt. De verlenging van de re-integratiefase wordt slechts toegestaan, wanneer de ambtenaar tijdens die fase aan zijn re-integratie blijft werken.

Het dagelijks bestuur stemt alleen in met een verzoek tot verlenging van de re-integratiefase, wanneer de ambtenaar de re-integratiefase niet volledig heeft kunnen benutten aan re-integratie. De oorzaak hiervoor moet redelijk zijn. Dit kan bijvoorbeeld de zorg voor een ernstig zieke partner zijn. Hierdoor kan het voor de ambtenaar onmogelijk zijn geweest om tijdens de re-integratiefase aan zijn re-integra-

tieverplichtingen te voldoen. Het dagelijks bestuur kan dan instemmen met een verlenging. Een langdurige vakantie wordt niet als redelijk beschouwd.

Voldoet de ambtenaar tijdens de verlenging van de re-integratiefase niet meer aan de voorwaarde dat aan re-integratie gewerkt moet worden, dan wordt de verlenging gestopt en gaat het oorspronkelijke ontslag alsnog in.

Door aangepaste fiscale wetgeving kunnen alleen mensen, die op 1 januari 2012 minimaal 3000 euro op hun levenslooptrekening hadden staan, doorgaan met sparen volgens deze regeling.

Lid 4. Lid 4 geeft aan dat de bepalingen over de eerdere beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn. Wanneer tijdens de verlenging afspraken worden gemaakt over voortzetting van de re-integratieactiviteiten en de ambtenaar houdt zich niet aan deze afspraken, wordt voor het aflopen van de verlengde re-integratiefase het ontslag verleend op grond van artikel 8:6.

Artikel 10d:10 Re-integratieplan

Tijdens de re-integratiefase geldt de reguliere rechtspositieregeling. Dit houdt onder meer in dat de ambtenaar gewoon verlof opbouwt, zoals hij dat eerder opbouwde. Wanneer hij tijdens de re-integratiefase geen werkzaamheden verricht, betekent dit dat hij in principe geen verlof nodig heeft voor activiteiten die in het kader van het re-integratieplan zijn afgesproken.

Als bij de start van de re-integratiefase al duidelijk is dat direct na de beoogde ontslagdatum een functie voorhanden is, bestaat het re-integratieplan uit het benoemen van die functie en de datum vanaf wanneer de ambtenaar deze functie gaat bekleden. Het re-integratieplan hoeft dan niet verder uitgewerkt te worden.

Lid 1. Het is zinvol om te beginnen met het opstellen van het re-integratieplan, zodra duidelijk is dat de ambtenaar ontslagen gaat worden op grond van artikel 8:6 en daarmee dus niet te wachten tot het ontslagbesluit genomen is. Gemeente noch ambtenaar zijn hiertoe overigens verplicht. Medewerking van beide partijen kan echter de mogelijkheden op het vinden van een baan bespoedigen en dus de kans op het voorkomen van werkloosheid vergroten.

Het re-integratieplan moet in ieder geval binnen 1 maand na ingang van de re-integratiefase zijn opgesteld.

Lid 4. Veiligheidsregio Twente maakt een kosten-batenanalyse van de voorgenomen re-integratieactiviteiten. Veiligheidsregio Twente stelt vast welke kosten redelijkerwijs voor rekening van Veiligheidsregio Twente komen (de wensen van de ambtenaar kunnen verder gaan dan op grond van re-integratie noodzakelijk zijn, waardoor Veiligheidsregio Twente niet de volledige kosten vergoedt).

Wanneer besloten wordt dat volledige vergoeding van de kosten door Veiligheidsregio Twente niet redelijk is of wanneer de kosten uitstijgen boven het bedrag van € 7.500,=, kan van de ambtenaar verlangd kan worden dat hij zelf ook financieel bijdraagt aan de activiteiten uit het re-integratieplan.

Briefnummer: U201300008

§ 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid

In deze paragraaf zijn de nieuwe bepalingen opgenomen voortvloeiende uit het Cao-akkoord 2011-2012.

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik

Het toepassingsbereik van paragraaf 5 strekt zich uit over ambtenaren die een dienstverband van 2 jaar of langer bij Veiligheidsregio Twente hebben. In dit licht wijst het LOGA op artikel 10d:3 lid 1.

Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting

Dit artikel drukt uit dat een goede uitvoering van het Van werk naar werk-traject de verantwoordelijkheid is van zowel werkgever als ambtenaar.

Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject

Een goed te definiëren moment markeert de start van het hele traject. Voor beide partijen moet duidelijk zijn dat vanaf dat moment, dat boventalligheid intreedt, de periode van twee jaar begint te lopen.

Briefnummer: U201300008

Inhoud Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek

In dit artikel worden de inhoudelijke stappen van het Van werk naar werk-traject geregeld. De start is het onderzoek naar wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie, ook buiten de gemeente. Het onderzoek wordt afgerond binnen een maand na de startdatum van het Van werk naar werk-traject. De startdatum is de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden. Het onderzoek kan eerder opgestart worden, als al is voorzien dat boventalligheid aan de orde zal komen. Duidelijk is dat wanneer het onderzoek eerder aanvangt, sneller met de uitvoering ervan kan worden gestart, en de kans van slagen toeneemt. Bij het onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur worden ingeschakeld. Dit kan ook een functionaris zijn die bij Veiligheidsregio Twente zelf in dienst is, mits deze aantoonbaar is gekwalificeerd als loopbaanbegeleider.

Wat betreft de loopbaanadviseur is van belang dat deze voldoet aan de professionele kwaliteitseisen van de beroepsgroep van loopbaanbegeleiders ofwel aantoonbaar daartoe gevolgd opleidingen en/of relevante ervaring heeft.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract

Na het onderzoek genoemd in artikel 10d:13 wordt een contract gemaakt. Dat is uiterlijk gereed drie maanden na afronding van het onderzoek. Het contract bevat de afspraken tussen werkgever en amb-

tenaar gericht op het vinden van nieuw werk. Het contract is maatwerk en zal per individu verschillen. Het is van belang concreet alle van belang zijnde afspraken op te nemen. In het artikel is een niet-limiatieve opsomming hiervan opgenomen. Gedurende de looptijd van het contract is de ambtenaar bovontallig; ten aanzien van de werkzaamheden die hij gedurende de Van werk naar werk-termijn voor de werkgever verricht dienen daarom ook afspraken te worden gemaakt.

Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

De monitoring en de verslaglegging van de voortgang en evaluatiegesprekken wordt neergelegd bij een nader aan te wijzen persoon of organisatie. Van belang is dat goed wordt toegezien op de uitvoering, voor beide partijen. Het verloop van het Van werk naar werk-traject kan immers aanleiding geven tot een verschil in opvatting dat aan een commissie ter toetsing wordt voorgelegd (zie artikel 10d:24). De dossiervorming moet dan op orde zijn.

Verlenging en einde Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject

Een Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Maar deze termijn kan korter zijn als eerder passend of geschikt werk is gevonden. Passend of geschikt werk kan ook werk in deeltijd zijn en/of werk buiten de eigen organisatie of gemeente.

Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging

Als de bovontallige ambtenaar een aanbod voor passend of geschikt werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie weigert, volgt beëindiging van het Van werk naar werk-contract en vervolgens reorganisatieontslag (ontslag op grond van 8:3 CAR). Partijen leggen in het Van werk naar werk-contract vast welke functies passend dan wel geschikt zijn. Als de ambtenaar een dergelijke functie weigert, eindigt het Van werk naar werk-contract. Afhankelijk van de duur van het Van werk naar werk-traject mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager of een vergelijkbaar verschil als het een functie buiten Veiligheidsregio Twente betreft.

Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de ambtenaren van belang is dat zij aan het werk blijven. Dat wordt ook uitgedrukt door lid 2: als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het contract, dan wordt het traject eveneens gestopt en tot ontslag overgegaan. In beide gevallen verliest de ambtenaar ook het recht op aanvulling op de werkloosheidsuitkering en de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur

Het Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Als na verloop van 21 maanden geen ander werk is gevonden dient een loopbaanadviseur een advies uit te brengen over een eventueel vervolgtraject. Om een goed advies te kunnen uitbrengen, heeft de loopbaanadviseur in ieder geval inzage in de evaluatieverslagen, en zo nodig in andere relevante correspondentie. De loopbaanadviseur moet overwegen of een vervolgtraject een zinvolle stap is, die de kans op ander werk evident doet toenemen. De verwachte ontwikkelingen binnen de organisatie en de arbeidsmarkt van dat moment zijn daarbij relevant. De loopbaanadviseur adviseert het dagelijks bestuur; het dagelijks bestuur hoeft dit advies niet te volgen.

Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

Als de termijn van 2 jaar voorbij is wordt het Van werk naar werk-traject beëindigd. Er volgt dan, zonder verdere opzegtermijnen of wachttijd, een ontslagbesluit op grond van artikel 8:3 CAR.

Dat is alleen anders als het dagelijks bestuur het advies van de loopbaanadviseur tot verlenging volgt.

U201300008

Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject

De mogelijkheid bestaat om het Van werk naar werk-contract te verlengen. Logischerwijs zou dit kunnen voortvloeien uit het advies van de loopbaanadviseur zoals bedoeld in artikel 10d:20, maar ook een zeer reële kans op een andere functie –schriftelijk te bevestigen door de werkgever in kwestie– kan leiden tot verlenging. Een besluit hieromtrent is geheel aan de werkgever. Er kan maar een keer worden verlengd. Het traject wordt definitief beëindigd op de datum waarop het verlengde contract afloopt. Na afloop daarvan volgt het ontslagbesluit op grond van 8:3.

Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

In dit artikel is geregeld wat er gebeurt als een van beide partijen het Van werk naar werkcontract niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden. Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht. Als een gesprek niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in het contract stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis. Voor Veiligheidsregio Twente kan dit leiden tot beëindiging van het contract en een ontslag. Dat is beschreven in artikel 10d:19 bij tussentijdse beëindiging. Voor de ambtenaar betekent dit dat hij kan eisen dat het Van werk naar werk-contract wordt verlengd met de periode waarin het gebrek is opgetreden. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan de situatie dat een loopbaancoach afwezig is waardoor afgesproken gesprekken niet hebben plaatsgevonden. Deze worden dan als het ware ingehaald. Uitgangspunt is dat ook in deze fase werkgever en ambtenaar er samen uitkomen. Maar als dat niet lukt, kan de paritaire toetsingscommissie om advies worden gevraagd.

Artikel 10d:24 Paritaire commissie

Dit artikel regelt de positie van de paritaire toetsingscommissie. De commissie is paritair. Gemeenten die al een dergelijke paritaire commissie hebben kunnen de bestaande commissie aanwijzen. Het dagelijks bestuur moet een reglement vaststellen waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd. De LOGA partijen hebben een voorbeeld reglement opgesteld.

Lid 3

Het dagelijks bestuur kan slechts afwijken van het advies als het op onzorgvuldige wijze tot stand is gekomen en/of het advies zodanig ernstig in gebreke is dat van het dagelijks bestuur in redelijkheid niet gevergd kan worden overeenkomstig het advies te besluiten.

Na inwerkingtreding van de WNRA is het advies weer bindend van aard vanwege de toepasselijkheid van het Burgerlijk Wetboek.

Briefnummer: U200802017, U201300008 en U201700735

§ 6 Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering

Lid 1, sub a. Wanneer de re-integratiefase eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het re-integratieplan zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

Lid 1, sub b. Wanneer het Van werk naar werk-traject eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het Van werk naar werk-contract zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

Lid 1, sub c. De ambtenaar moet niet alleen in principe recht hebben op een werkloosheidsuitkering, maar deze ook daadwerkelijk ontvangen. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de ambtenaar alleen vanwege het feit dat hij met vakantie is nog geen WW-uitkering ontvangt. Dan ontvangt hij ook geen aanvullende uitkering. De WW-uitkering, en de aanvullende uitkering, vangen dan tegelijk aan, na de vakantie.

Lid 2. Gedacht kan worden aan de betalingsberichten van UWV, gegevens over werkhervatting (ter bepaling van het aantal uren dat iemand werkloos is) of sanctiebesluiten van UWV. Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie www.uwv.nl; zoeken op poortwachertoets). Deze voorwaarde geldt ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering (artikel 10d:26) en ter controle van sancties, die door UWV kunnen zijn opgelegd (artikel 10d:28).

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

In artikel 10d:2 is de grondslag gedefinieerd, die nodig is voor de berekening van de aanvullende uitkering.

De hoogte van de uitkering is gedurende de twee fases verschillend. De genoemde bedragen zijn de feitelijke beloning (salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n)). Hiermee wordt dus niet de voltijdsbeloning bedoeld, die omgerekend moet worden naar de deeltijdfactor van de medewerker. Dus ook een medewerker die met een functie voor 30 uur per week € 5.500,- aan salaris en toegekende salaristoelagen ontvangt, krijgt gedurende de eerste fase een aanvullende uitkering van 30% daarvan en gedurende de tweede fase een aanvullende uitkering van 20% van dat bedrag. De zinsnede "naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is" houdt in dat indien iemand een arbeidsduur had van 36 uur, waaruit hij voor 18 uur is ontslagen hij een aanvullende uitkering ontvangt van 10%, respectievelijk 20% of 30% maal 18/36. Als deze persoon vervolgens een baan aanvaardt van 10 uur per week, ontvangt hij een aanvullende uitkering van 10% (respectievelijk 20% of 30%) maal 8/36 zijn salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n).

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

Het kan voorkomen dat een medewerker, bijvoorbeeld vanwege vakantie rond de datum van ontslag, nog geen WW-uitkering ontvangt (hij is dan namelijk niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt). Ook dan eindigt het recht op de aanvullende uitkering 12 maanden na de dag van ontslag en niet 12 maanden na dag van ingang van de WW-uitkering

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:28 Sancties

Lid 1. Iedere sanctie die door UWV wordt opgelegd, leidt tot een evenredige sanctie op de aanvullende uitkering. Dit betekent dat als UWV voor de duur van 3 maanden een sanctie oplegt van 10%, ook de aanvullende uitkering voor de duur van 3 maanden gekort wordt met 10%. Beëindiging van de WW-uitkering voor bijvoorbeeld 6 maanden leidt ook tot beëindiging van de aanvullende uitkering voor 6 maanden. Hiermee wordt de ambtenaar gestimuleerd om zijn verplichtingen (die grotendeels gericht zijn op werkhervatting) op grond van de Werkloosheidswet na te komen.

Lid 3. Een sanctie die door UWV wordt opgelegd, kan leiden tot het vervallen van het recht op een nawettelijke uitkering. Dit is een facultatieve bepaling en is afhankelijk van de aard en ernst van het gedrag dat heeft geleid tot de sanctie die door UWV is opgelegd.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

Omdat de aanvullende uitkering gekoppeld is aan de uitkering op grond van de Werkloosheidswet, eindigt de aanvullende uitkering sowieso als de WW-uitkering eindigt.

Herleving aanvullende uitkering Omdat de werkloosheidsuitkering gedefinieerd is als uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente, herleeft de aanvullende uitkering, wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft.

Omdat de duur van de aanvullende uitkering van één jaar gekoppeld is aan de dag van ontslag, geldt de herleving van de eerste fase van de aanvullende uitkering alleen wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft binnen 12 maanden na de ingangsdatum van ontslag. Deze eerste fase wordt dus niet opgeschort met de periode, waarin geen werkloosheidsuitkering is ontvangen. Gedurende de resterende tijd van de werkloosheidsuitkering wordt de hoogte van de tweede fase uitbetaald.

Briefnummer: U201300008

§ 7 Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering

Lid 1 Onderdeel a. Ook na afloop van de werkloosheidsuitkering moet sprake zijn van werkloosheid, zoals gedefinieerd in artikel 10d:1. Zowel deze verwijzing naar werkloosheid, als naar de definitie van werkloosheidsuitkering geven aan dat het moet gaan om een uitkering die voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente.

Onderdeel b. Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie www.uwv.nl; zoeken op poortwachertoets). Deze gegevens zijn nodig ter bepaling van de hoogte van de na-wettelijke uitkering (artikel 10d:31) en het door Veiligheidsregio Twente te voeren sanctiebeleid (zie artikel 10d:34).

Lid 2. Bij -ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8:6) ontstaat alleen recht op een na-wettelijke uitkering als het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer. Dit betekent dat de ambtenaar zelf geen schuld heeft aan de ongeschiktheid of onbekwaamheid.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering

Lid 2. In lid 2 is opgenomen dat als iemand voor minder dan 36 uur werkloos is, zijn na-wettelijke uitkering naar evenredigheid wordt bepaald. De na-wettelijke uitkering wordt namelijk gebaseerd op de mate van werkloosheid.

Als uit een arbeidsovereenkomst of aanstelling blijkt dat iemand een functie van 20 uur in de week heeft, ontvangen hij een na-wettelijke uitkering voor de resterende 16 uur. Als door een nieuwe baan een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur, is de werkloosheid beëindigd en eindigt de na-wettelijke uitkering (zie definitie werkloosheid en artikel 10d:18).

Gedeeltelijke werkhervatting, maar ook werkzaamheden als zelfstandige verminderen de werkloosheid. Of iemand minder dan 36 uur werkloos is, is af te leiden uit de gegevens over werkzaamheden (bijvoorbeeld salarisstroken). In artikel 10d:15 is opgenomen dat de ambtenaar alle gegevens moet overleggen die van belang zijn voor het bepalen van het recht op na-wettelijke uitkering. Hiertoe behoren dus ook salarisstroken en arbeidsovereenkomsten.

Lid 3. Het is mogelijk dat iemand met het aantal uren werkhervatting meer verdient dat hij in de oude situatie deed. Daarom is in lid 3 een bepaling opgenomen, waaruit voortvloeit dat het nieuwe inkomen en de na-wettelijke uitkering nooit meer kan bedragen dan 90% van het oude salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n)d.

Voorbeeld Iemand werkte 36 uur en verdiende € 2000,=. De na-wettelijke uitkering bedraagt 70% hiervan; dit is € 1400,=. Hij krijgt tijdens de periode van de na-wettelijke uitkering een baan voor 18 uur. Hiermee resteert een werkloosheid voor 18 uur. Met zijn nieuwe baan gaat hij €1500,= verdienen. Zijn uitkering zou, gebaseerd op 18 uur werkloosheid, € 700,= bedragen. Samen met de inkomsten van € 1500,= komt zijn totaal inkomen uit op € 2200,=. Het totaalinkomen is gemaximeerd op 90% van € 2000,=; dit is € 1800,=. Zijn uitkering wordt dus gekort met € 300,=. Hij ontvangt nog een na-wettelijke uitkering van € 400,=.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering

Als iemand 45 is op de dag van ontslag en hij heeft vanaf zijn 25e in de gemeentelijke sector gewerkt, ontvangt hij een na-wettelijke uitkering voor de duur van $(15 \times 1,4) + (5 \times 2) = 31$ maanden.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering

Lid 2. Recht op een werkloosheidsuitkering bestaat als iemand meer dan 5 uur of meer dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week verliest. Als door werkhervatting een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur (of minder dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week) eindigt de werkloosheid en eindigt de na-wettelijke uitkering.

Lid 3. De wijziging van lid 3 waarbij de beëindiging van de na-wettelijke uitkering wordt gekoppeld aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is in werking getreden op 15 juli 2014. De gewijzigde bepaling heeft betrekking op de ambtenaar die op 15 juli 2014 bij de werkgever in dienst is, of de ex-ambtenaar die op die datum — als gevolg van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 CAR — in het genot is van een WW- of na-wettelijke uitkering.

Briefnummer: U201300008, u201401851

Artikel 10d:35 Afkoop

Er bestaat geen recht op afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het dagelijks bestuur kan echter op verzoek van de ambtenaar besluiten tot afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het dagelijks bestuur bepaalt daarbij de voorwaarden en de hoogte van het afkoopbedrag.

Als partijen het niet eens worden over de hoogte van het afkoopbedrag, vallen partijen terug op de normale regels over hoogte en duur van de na-wettelijke uitkering. Briefnummer: u201300008

§ 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

De ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar definitief worden herplaatst, wanneer hij een functie aanvaardt, waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV is vastgesteld, kan voorzien. Wanneer een dergelijke functie buiten de organisatie van Veiligheidsregio Twente wordt gevonden, kan ontslag op grond van artikel 8:5 plaatsvinden. Is dat het geval dan ontvangt de ambtenaar, zolang hij arbeid heeft waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit kan voorzien, een bijzondere uitkering. Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:39 Overgangsrecht

In de CAO 2007-2008 is overgangsrecht overeengekomen voor de ambtenaar die

- op de dag van inwerkingtreding van hoofdstuk 10d (1 juli 2008) 20 dienstjaren of meer heeft in de gemeentelijke sector en
- die binnen 10 jaar daarna daadwerkelijk ontslag verleend wordt.

Het overgangsrecht houdt in dat de duur van de overgangsuitkering overeenkomt met de aansluitende uitkering uit hoofdstuk 10a, zoals dit hoofdstuk tot 1 juli 2008 luidde. Wel is afgesproken dat de berekening hiervan voor gemeenten gemakkelijker wordt gemaakt. Daarom is de oude berekeningsduur van de aansluitende uitkering omgezet in een formule, die in het tweede lid, is opgenomen. Vanaf 1 juli 2008 valt iedereen onder hoofdstuk 10d. Alle ambtenaren die op grond van artikel 8:3 en 8:6 ontslagen worden, krijgen dus recht op een re-integratiefase of een Van werk naar werk-traject. Mocht daarna sprake zijn van werkloosheid, dan geldt slechts ten aanzien van de duur van de uitkering na afloop van de WW een uitzondering voor de ambtenaren, voor wie dit overgangsrecht is overeengekomen. De overgangsuitkering eindigt op de eerste van de maand volgend op die waarin betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (artikel 10d:33).

Briefnummer: U201300008, U201600266

11a Suppletie²

Begripsomschrijvingen

Artikel 11a:1

Let op: zie ook noot onderaan de tekst.

Per 1 januari 1996 heeft het burgerlijk overheidspersoneel in geval van arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 31 van de Wet privatisering ABP (WPA) recht op een uitkering conform de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Per die datum is het herplaatsingswachtgeld ingevolge hoofdstuk K van de ABP-wet komen te vervallen. Voor het herplaatsingswachtgeld is de suppletieregeling in de plaats gekomen. De suppletieregeling draagt het karakter van een werkloosheidsregeling. Vooruitlopend op het moment dat het overheidspersoneel onder de werking van de werknemersverzekeringen zal worden gebracht, de zogenaamde OOW-operatie, is bij de suppletieregeling reeds zoveel als uitvoeringstechnisch mogelijk aangesloten bij de WW. De lasten van de suppletieregeling worden gedragen door de overheidswerkgever zelf.

Artikel 11a:1

Lid 1, onderdeel b Artikel 11a:1 bevat de definitiebepalingen. Met het begrip "arbeidsongeschiktheidsuitkering" is in deze suppletieregeling elke wettelijke of bovenwettelijke uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid bedoeld. Voorbeelden hiervan zijn de WAO-conforme uitkering, de WAO-uitkering, de uitkering ingevolge de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de uitkering op grond van artikel 7:11 van de CAR. Ook uitkeringen van buitenlandse mogendheden of van de Nederlandse Antillen of Aruba kunnen onder dit begrip vallen.

Lid 1, onderdeel d De doelgroep van deze suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij een gemeente op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.

Van suppletie is echter uitgezonderd degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen. Ingevolge de systematiek van de WAO wordt namelijk de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld op grond van het resterend verdienvermogen dat de betrokkene heeft. Wanneer de betrokkene één of meer aangehouden betrekkingen heeft, is hij ingevolge die systematiek dus altijd minder dan 80% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO. De suppletie is

2) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

echter bedoeld voor degenen die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn voor de dienstbetrekking waaruit zij zijn ontslagen op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.

De overheidswerknemer die op bovengenoemde grond is ontslagen en die toen minder dan 15% arbeidsongeschikt is verklaard, heeft, gelet op de definiëring, eveneens recht op suppletie. Met de omschrijving dat de betrokkene overheidswerknemer is, bedoeld in artikel 2 van de WPA, wordt niet beoogd een andere omschrijving te geven dan die van het ambtenaarschap in de zin van de Abp-wet, zoals die luidde op 31 december 1995.

Lid 1, onderdelen g en h Het dagloon in de zin van de suppletie is het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO met een bepaalde correctie. Allereerst wordt het dagloon in de zin van de WAO vermeerderd met het bedrag aan pensioenbijdrageverhaal. Daarnaast wordt in die gemeenten waar overheidswerknemers tegen ziektekosten verzekerd zijn ingevolge een particuliere ziektekostenverzekering de werkgeversbijdrage in die ziektekostenverzekering in mindering gebracht op het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO. Deze tegemoetkoming van de werkgever dient van het WAO-dagloon te worden afgetrokken, omdat de berekeningsgrondslag van de suppletie anders niet gelijk zou zijn aan de berekeningsgrondslag van het vroegere herplaatsingswachtgeld, de laatstgenoten bezoldiging.

In gemeenten waar overheidswerknemers tegen ziektekosten verzekerd zijn ingevolge een publiekrechtelijke ziektekostenverzekering, meestal het IZA, is het niet nodig om bij de vaststelling van de berekeningsgrondslag van de suppletie, het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO te verminderen met de tegemoetkoming van de werkgever in een particuliere ziektekostenverzekering van betrokkene. In deze gevallen wordt bij de vaststelling van het dagloon in de zin van de WAO reeds rekening gehouden met de werkgeversbijdrage.

Lid 1, onderdeel h Het dagloon wordt uitsluitend in aanmerking genomen voor zover het toegerekend kan worden aan de betrekking waaruit betrokkene met recht op suppletie is ontslagen. In tegenstelling tot de WAO-conforme uitkering ingevolge de WPA, is het recht op suppletie immers aan die enkele betrekking gekoppeld.

Lid 2 Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 11a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming en de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

Noot 1: per 1-1-2003 (tot de volgende artikelversie) wordt de toelichting gewijzigd:

Lid 1, onderdeel b, worden de woorden '7:11' gewijzigd in: 7:23.

Noot 2: per 1-2-2003 (tot de volgende artikelversie) wordt de toelichting gewijzigd:

Lid 1 onderdeel b wordt de tweede volzin gewijzigd en komt als volgt te luiden: Voorbeelden hiervan zijn de WAO-uitkering, de uitkering op grond van de WAZ en de uitkering op grond van de WAJONG.

Noot 3: per 1-1-2006 (tot de volgende artikelversie) wordt de toelichting gewijzigd:

Lid 1, worden de woorden 'meestal het IZA' geschrapt.

Recht op suppletie

Artikel 11a:2

Het recht op suppletie gaat in na ontslag op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Aangezien ontslag op genoemde grond pas mogelijk is na 24 maanden ongeschiktheid (zie artikel 8:5, tweede lid), kan het recht op suppletie derhalve niet eerder ingaan dan na die 24 maanden. De maximale uitkeringsduur van de suppletie is geregeld in artikel 11a:6. Zoals bij dat artikel wordt toegelicht, is de maximale uitkeringsduur 66 maanden, te rekenen vanaf het einde van genoemde periode van 24 maanden. Na ommekomst van de maximale uitkeringsduur, eindigt het recht op suppletie. Dat is nadat 90 maanden zijn verstreken sedert de aanvang van de ongeschiktheid wegens ziekte. Vergelijk artikel 11a:5, onderdeel a.

Artikel 11a:3

Algemeen Ten aanzien van de suppletieregeling geldt een verplichtingen- en sanctieregime dat overeenkomt met de WW. De toepassing van dat sanctieregime ten aanzien van de suppletie geschiedt door of namens het bestuursorgaan.

Lid 2 In het tweede lid is de reikwijdte van het begrip "passende arbeid" in de zin van de WW voor de toepassing van de suppletie zodanig uitgebreid dat het mede gangbare arbeid omvat. De definitie van gangbare arbeid is eveneens in dit lid gegeven, namelijk: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Deze uitbreiding is een gevolg van het volgende.

De werkgever dient, voordat hij tot ontslag overgaat, een zorgvuldig onderzoek te doen naar de herplaatsingsmogelijkheden voor degene die ongeschikt is voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid. Indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch minimaal na afloop van het eerste ziektejaar onderzoekt hij of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met gangbare arbeid. Dit uitgangspunt betekent dat de betrokkene op het moment dat het recht op suppletie op zijn vroegst

zou kunnen ontstaan, reeds een jaar lang verplicht is geweest aangeboden gangbare arbeid te accepteren.

Ingevolge het verplichtingen- en sanctieregime van de WW zijn grote groepen betrokkenen die een beroep kunnen doen op de WW, op genoemd moment (nog) niet verplicht gangbare arbeid te aanvaarden. Zonder bovengenoemde uitbreiding van het begrip "passende arbeid" zou de ongewenste situatie kunnen ontstaan dat een betrokkene na afloop van het eerste ziektejaar, maar vóór zijn ontslag, gehouden is gangbare arbeid te aanvaarden en dat hij zich, als hij vervolgens na zijn ontslag suppletie geniet, in mindere mate beschikbaar hoeft te houden voor de arbeidsmarkt.

Een ander effect van deze gelijkstelling van gangbare arbeid met passende arbeid in de zin van de WW is dat de suppletiegerechtigde, bij eventuele weigering van gangbare arbeid vóór zijn ontslag, ook onder het sanctieregime van de WW, en dus suppletieregeling, valt. De weigering van gangbare arbeid wordt derhalve betrokken bij het bepalen van het recht op suppletie. Wanneer er op deze wijze sprake is van verwijtbare werkloosheid, kan de suppletie blijvend geheel danwel tijdelijk of blijvend gedeeltelijk worden geweigerd of kan de suppletieduur worden beperkt.

Artikel 11a:4

Artikelen 11a:4 en 11a:5 Het verschil tussen het niet tot uitbetaling komen van het recht op suppletie ingevolge artikel 11a:4 en het beëindigen van dat recht op grond van artikel 11a:5, is het volgende. Het recht op suppletie loopt in het eerstgenoemde geval nog door en er kan weer tot betaling van de suppletie worden overgegaan, zodra de in artikel 11a:4, onderdeel a of b genoemde omstandigheid zich niet meer voordoet en er op dat moment nog suppletieduur resteert.

Beëindiging van het recht op suppletie zou in het geval, bedoeld in artikel 11a:4, onderdeel a, tot onredelijke resultaten kunnen leiden. Ingevolge de systematiek van de WAO (-conforme) uitkering kan iemand ook bij een arbeidsongeschiktheid met een kennelijk tijdelijk karakter, tijdelijk een verhoogde arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Wanneer die mate van arbeidsongeschiktheid vervolgens weer wordt vastgesteld op een lagere klasse, zou de betrokkene zijn recht op suppletie zijn kwijtgeraakt. Dit wordt onredelijk geacht.

Voor wat betreft de betrokkenen, bedoeld in onderdeel b, geldt dat zij in de huidige situatie terug kunnen vallen op het herplaatsingswachtgeld wanneer de herplaatsingstoelage wordt beëindigd. Die vangnetfunctie wordt nu voortgezet in artikel 11a:4, onderdeel b, van de suppletieregeling.

Artikel 11a:5

Artikelen 11a:4 en 11a:5 Het verschil tussen het niet tot uitbetaling komen van het recht op suppletie ingevolge artikel 11a:4 en het beëindigen van dat recht op grond van artikel 11a:5, is het volgende. Het recht op suppletie loopt in het eerstgenoemde geval nog door en er kan weer tot betaling van de suppletie worden overgegaan, zodra de in artikel 11a:4, onderdeel a of b genoemde omstandigheid zich niet meer voordoet en er op dat moment nog suppletieduur resteert.

Beëindiging van het recht op suppletie zou in het geval, bedoeld in artikel 11a:4, onderdeel a, tot onredelijke resultaten kunnen leiden. Ingevolge de systematiek van de WAO (-conforme) uitkering kan iemand ook bij een arbeidsongeschiktheid met een kennelijk tijdelijk karakter, tijdelijk een verhoogde arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Wanneer die mate van arbeidsongeschiktheid vervolgens weer wordt vastgesteld op een lagere klasse, zou de betrokkene zijn recht op suppletie zijn kwijtgeraakt. Dit wordt onredelijk geacht.

Voor wat betreft de betrokkenen, bedoeld in onderdeel b, geldt dat zij in de huidige situatie terug kunnen vallen op het herplaatsingswachtgeld wanneer de herplaatsingstoelage wordt beëindigd. Die vangnetfunctie wordt nu voortgezet in artikel 11a:4, onderdeel b, van de suppletieregeling.

Artikel 11a:6

Artikel 11a:7

Artikel 11a:7 ziet op de ingangsdatum van de duur van de suppletie. De "klok" van de duur van de suppletie begint te lopen op het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Ook als op dat moment nog geen ontslag heeft plaatsgevonden. Wanneer de betrokkene derhalve ontslag wordt verleend op een latere datum dan genoemd moment, wordt de tussen die data gelegen periode in mindering gebracht op de totale uitkeringsduur van de suppletie. De betrokkene geniet in een dergelijke situatie in ieder geval gedurende een kortere periode 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie dan wanneer hij zou zijn ontslagen op het moment dat hij 24 maanden onafgebroken wegens ziekte ongeschikt was voor de vervulling van zijn betrekking. Wordt betrokkene ontslagen op een moment dat genoemde ongeschiktheid 57 maanden heeft geduurd dan heeft hij geen recht meer op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie, maar alleen nog op 70% van die berekeningsgrondslag.

Artikel 11a:8

Algemeen In artikel 11a:8, eerste lid, komt tot uiting dat de suppletieregeling een aanvullend karakter heeft. Indien de betrokkene gedurende de periode dat de suppletie tot uitbetaling komt, ter zake van het dienstverband waaruit hij is ontslagen recht heeft op één of meer wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen ter zake van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, wordt het bedrag van genoemde uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Ditzelfde geldt wanneer betrokkene een Waz-uitkering ontvangt. De suppletie komt derhalve tot uitbetaling wanneer en voor zover het bedrag aan suppletie hoger is dan de van toepassing zijnde wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen. Dus ook

in geval van het zogenaamde TBA-hiaat in de vervolguiterkeringsfase van de WAO (-conforme) uitkering of bij expiratie van de uitkeringsduur van de WW tijdens de duur van de suppletierегeling.

De suppletierегeling vult aan tot een bepaald niveau, maar alleen wanneer de betrokkene niet reeds via andere inkomstenbronnen tot dat niveau komt. Inkomstenbronnen die betrokkene reeds had vóór hij aanspraak had op suppletie, worden daarentegen niet meegerekend. Wanneer de betrokkene echter later meer inkomsten gaat genereren uit die "oude" inkomstenbronnen dan ligt het in de rede dat meerdere wordt verrekend met de suppletie, ook wat betreft inkomsten uit of in verband met arbeid is deze systematiek opgenomen in artikel 11a:9.

Lid 2 Het tweede lid van artikel 11a:8 ziet op de situatie dat de betrokkene op het ingangsmoment van de suppletie reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Het arbeidsongeschiktheidspercentage van die arbeidsongeschiktheidsuitkering kan na het ingaan van de suppletie worden verhoogd, bijvoorbeeld als gevolg van de uitval uit de dienstbetrekking ter zake waarvan suppletie is toegekend. Door die verhoging van het arbeidsongeschiktheidspercentage stijgt ook het bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ingevolge artikel 11a:8, tweede lid, dient dat meerdere, die verhoging van inkomsten, in mindering te worden gebracht op het bedrag van de suppletie.

Artikel 11a:9

Voor degene die tijdens zijn recht op suppletie nieuwe inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verwerft, geldt de in artikel 11a:9, eerste lid, opgenomen anticumulatieregeling. Betrokkene heeft bij inactiviteit een garantieniveau van 80% onderscheidenlijk 70% van de berekeningsgrondslag van de suppletie. Indien betrokkene er in slaagt door middel van arbeid of bedrijf inkomsten te verwerven, heft hij zijn (resterende) werkloosheid op. Wanneer hij zijn werkloosheid geheel opheft doordat hij zijn resterend verdienvermogen volledig benut, heeft hij recht op een herplaatsingstoelage van de Stichting Pensioenfonds ABP. Zolang hij die herplaatsingstoelage ontvangt, komt zijn recht op suppletie niet meer tot uitbetaling (zie artikel 11a:4, onderdeel b). Wanneer hij zijn werkloosheid gedeeltelijk opheft, behoeft de suppletiegarantie niet meer voor dat gedeelte te gelden. De suppletiegarantie wordt alsdan lager en wel op de volgende wijze: (berekeningsgrondslag suppletie -/- nieuwe inkomsten) * 80% [70%] = X.

Het verschil met artikel 11a: 8 is dus dat de te anticumuleren inkomsten ingevolge artikel 11a:9 niet in mindering worden gebracht op het bedrag van de suppletie, maar op de berekeningsgrondslag van de suppletie.

Een voorbeeld van een situatie waarbij van bijzondere omstandigheden sprake kan zijn, in welk geval artikel 11a:9, derde lid, van toepassing zou kunnen zijn, is het geval van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, welke in de plaats komen van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in het eerste lid.

Artikel 11a:10

Een vermindering in het niveau van de onderliggende wettelijke en/of bovenwettelijke uitkeringen leidt door het aanvullende karakter van de suppletierегeling tot een groter bedrag aan suppletie. Dit effect is echter ongewenst indien de verlaging van het niveau van de onderliggende uitkeringen wordt veroorzaakt door sancties. In artikel 11a:10 is daarom vastgelegd dat sancties genomen ten aanzien van wettelijke en/of bovenwettelijke uitkeringen niet leiden tot een groter bedrag aan suppletie. In geval van sancties worden de wettelijke en de bovenwettelijke uitkeringen voor de toepassing van de artikelen 11a:8 en 11a:9 steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Artikel 11a:11

Betaling van de suppletie

Artikel 11a:12

Zoals reeds aangegeven in het algemene deel, is in verband met de OOW-operatie zoveel mogelijk aangesloten bij de WW. Onderhavige bepalingen zijn geredigeerd conform enkele WW-bepalingen.

Artikel 11a:13

Zoals reeds aangegeven in het algemene deel, is in verband met de OOW-operatie zoveel mogelijk aangesloten bij de WW. Onderhavige bepalingen zijn geredigeerd conform enkele WW-bepalingen. Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

Artikel 11a:14

Zoals reeds aangegeven in het algemene deel, is in verband met de OOW-operatie zoveel mogelijk aangesloten bij de WW. Onderhavige bepalingen zijn geredigeerd conform enkele WW-bepalingen.

Artikel 11a:15

Zoals reeds aangegeven in het algemene deel, is in verband met de OOW-operatie zoveel mogelijk aangesloten bij de WW. Onderhavige bepalingen zijn geredigeerd conform enkele WW-bepalingen. Uitvoeringsvoorschriften

Artikel 11a:16

De uitvoeringsvoorschriften die het bestuursorgaan ingevolge artikel 11a:16 eerste lid dient vast te stellen zijn nadere regels ter zake van een doelmatige controle ten aanzien van de betrokkenen. Voorbeelden van dit soort regels zijn regels met betrekking tot de wijze waarop de betrokkene het bestuursorgaan dient te informeren over neveninkomsten, sollicitaties en inschrijving bij het RBA, alsmede met betrekking tot de wijze waarop de betrokkene zich ziek dan wel hersteld dient te melden. Onder deze nadere regels kunnen bijvoorbeeld ook regels worden gevat die de betrokkene voorschrijven om gedurende de ziekteperiode tijdens de duur van de suppletie op bepaalde tijdstippen thuis te zijn.

Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

Artikel 11a:17

In artikel 11a:17 is het overgangsrecht opgenomen voor diegenen die op 31 december 1995 reeds in het genot waren van een herplaatsingswachtgeld in de zin van de ABP-wet. De systematiek van dit overgangsrecht is dat de duur van het door de betreffende persoon genoten herplaatsingswachtgeld wordt omgezet in een nog resterende duur van het recht op suppletie. Dit is vastgelegd in het eerste en tweede lid.

Herplaatsingswachtgeld en suppletie zijn twee ongelijksoortige eenheden. Om het herplaatsingswachtgeld desalniettemin zo veel mogelijk gelijkwaardig te converteren naar de suppletie, is een afweging gemaakt voor wat betreft hoogte, duur en pensioenopbouw. Zoals blijkt uit de in het tweede lid opgenomen tabel betreffende de hoogte en de duur, heeft genoemde ongelijksoortigheid er onder andere toe geleid dat de tabel op drie plaatsen niet lineair verloopt. Daar staat tegenover dat de pensioenopbouw gedurende de duur van de suppletie 100% is, terwijl dit bij het herplaatsingswachtgeld 25% en onder bepaalde voorwaarden 50% was.

Artikel 11a:18

In de WPA is in artikel 39, vierde en vijfde lid, bepaald hoe op 1 januari 1996 de conversie dient plaats te vinden van de berekeningsgrondslag van de bezoldiging of uitkering wegens ziekte van degene die op dat moment 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en wiens mate van algemene invaliditeit op grond van de Abp-wet is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel wiens mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriele regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de AAW is vastgesteld op ten minste 25 procent. In artikel 11a:18 van de suppletieregeling is bepaald dat voor degene die op 1 januari 1996 recht had op een dergelijke bezoldiging of uitkering wegens ziekte, dat "geconverteerde" dagloon zal gelden als berekeningsgrondslag voor de suppletie, in het geval dat hij binnen een periode van zes maanden aanspraak krijgt op suppletie.

Overige en slotbepalingen

Artikel 11a:19

In artikel 11a:19 is vastgelegd dat LOGA-partijen met elkaar in overleg treden indien het niveau van de WAO-conforme uitkering anders dan door wijziging als gevolg van individuele feiten en omstandigheden, algemeen neerwaartse wijzigingen ondergaat. In dat overleg zal dan de vraag centraal staan op welke wijze LOGA-partijen in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zullen omgaan met die algemeen neerwaartse wijzigingen. Voor het geval dat overleg niet tot overeenstemming heeft geleid binnen een periode van zes maanden na de datum van publicatie in het Staatsblad van de maatregel, houdende die algemeen neerwaartse wijzigingen, geldt het volgende. In dat geval worden die algemeen neerwaartse wijzigingen effectief ten aanzien van de suppletieregeling vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder.

Artikel 11a:20

Artikel 11a:21

Lid 1 De ambtenaar die recht heeft op een WGA-uitkering valt na ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) op of na 1 januari 2007 onder de bovenwettelijke regeling op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP. Indien betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft hij na ontslag wegens arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2007 recht op een WW-uitkering en bovenwettelijke WW op grond van hoofdstuk 10a.

Lid 2 De ambtenaar die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 wordt ontslagen wegens arbeidsongeschiktheid en die voor 80% of meer arbeidsongeschikt is, heeft geen recht op suppletie. Indien betrokkene wordt afgeschat, heeft hij dus niet alsnog aanspraak op suppletie. Betrokkene valt onder de bovenwettelijke regeling op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Algemene bepalingen

Artikel 12:1

Op grond van de Ambtenarenwet dient er overleg te worden gevoerd met de organisaties van overheidspersoneel over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd; een en ander voor zover dit overleg niet reeds op sectoraal niveau wordt gevoerd. Bedoeld overleg vindt plaats in het georganiseerd overleg (G.O.) of via de hoorbepaling (zie bijlage III).

Lid 1. Van belang bij dit artikel is dat hierin is opgenomen dat de commissie G.O. niet alleen bevoegd is voor alle ambtenaren maar evenzeer voor de mensen die werkzaam zijn op basis van een arbeids-overeenkomst. Het al dan niet representatief zijn is een beslissing die op lokaal niveau genomen wordt. Op deze wijze kan rekening gehouden worden met lokale organisaties van ambtenaren.

Lid 4. De tekst van het vierde lid voorziet in een overgangsbepaling die het -in afwijking van de reguliere bepalingen over de samenstelling- mogelijk maakt om de vertegenwoordigers van genoemde organisaties die op 1 juli 1998 zitting hebben in persoon nog maximaal vier jaar in de commissie te laten deelnemen. Deze tijdelijke oververtegenwoordiging heeft geen gevolgen voor de stemverhouding in de commissie, die immers gebaseerd is op de aantallen vertegenwoordigde personeelsleden.

Samenstelling

Artikel 12:1:1

Lid 1. Het dagelijks bestuur wijst uit zijn midden vrijwel altijd de portefeuillehouder personeel en organisatie aan. Het is ook mogelijk dat naast deze vertegenwoordiger van de werkgever een tweede lid van het dagelijks bestuur wordt toegevoegd. In artikel 12:1:3 en 12:1:7 is de ambtelijke ondersteuning geregeld.

Lid 2. In een nader vast te stellen regeling moet het minimumaantal ambtenaren worden bepaald dat lid van een organisatie moet zijn om die organisatie tot het overleg toe te laten. Het gaat hier om de representativiteit van de organisatie. Voor de bepaling van het minimum zijn geen vaste regels te geven. Het kan, behalve van lokale omstandigheden, afhankelijk zijn van het aantal medewerkers en van hun organisatiegraad.

Artikel 12:1:2

Lid 2. Een ambtenaar die gedetacheerd wordt buiten de gemeente, behoeft in formele zin zijn lidmaatschap niet op te geven. Indien de detachering langer duurt dan bijvoorbeeld zes maanden, ligt het voor de hand het lidmaatschap op te geven. Een dergelijke handelwijze zou op lokaal niveau als spelregel kunnen worden afgesproken.

Artikel 12:1:3

Het verdient aanbeveling om het hoofd personeel en organisatie als secretaris aan te wijzen of anderszins de medewerker die met die taken is belast. Het valt af te raden de gemeentesecretaris aan te wijzen omdat die immers de voorzitter is van het overleg met de ondernemingsraad. Het is beter om die rollen te scheiden. De secretaris van het overleg kan voorzitter zijn van het zogenaamde informeel of technisch overleg, dat het georganiseerd overleg voorbereidt.

Mededeling omtrent CAR en UWO

Artikel 12:1:4

Gemeenten zijn gehouden de CAR te volgen, hetzelfde geldt voor de UWO indien gemeenten zich daarvoor hebben aangemeld. Omdat op lokaal niveau van een in het LOGA afgesproken wijziging niet kan worden afgeweken, volstaat een mededeling van de wijziging. Voor een gemeente die de hoorbepaling volgt (zie bijlage III bij CAR en UWO) geldt dat wijzigingen van CAR en/of UWO niet ter kennis van de centrales behoeven te worden gebracht.

Artikel 12:1:5

De vraag is of bij reorganisaties het primaat bij het GO of bij de ondernemingsraad ligt. Het besluit tot reorganiseren moet in eerste instantie, conform artikel 25 van de WOR, voor advies aan de ondernemingsraad worden voorgelegd. Nadat het advies is uitgebracht en het gemeentebestuur een besluit heeft genomen, komt het GO in beeld. Het GO spreekt zich uit over de personele gevolgen van het besluit. Als regel zijn die gevolgen neergelegd in een sociaal statuut. Het toezicht op de uitvoering van het sociaal statuut is weer een zaak voor de ondernemingsraad. Deze formele taakafbakening neemt overigens niet weg dat het bevoegd gezag er verstandig aan doet om beide organen in alle fasen te informeren over zijn voornemens. Dat maakt het mogelijk dat GO en de ondernemingsraad elkaar beïnvloeden en hun opvattingen op elkaar afstemmen. Dat kan de kwaliteit van het proces en het draagvlak van de besluiten alleen maar vergroten.

Taak en bevoegdheden

Artikel 12:2

Lid 1. Uit het eerste lid volgt dat die onderwerpen die op sectoraal niveau worden besproken, niet voor overleg in de commissie G.O. in aanmerking komen. Dit spreekt voor zich: de CAR is onderwerp van overleg op sectoraal (=LOGA-) niveau en hierover hoeft derhalve niet opnieuw overleg op gemeentelijk niveau plaats te vinden (de grootste vier gemeenten hebben een afwijkende rechtspositie). Voldoende is om het G.O. te informeren. In het geval een gemeente zich heeft aangemeld voor de UWO, geldt hetzelfde: afspraken hierover worden op LOGA-niveau gemaakt en niet in de commissie G.O. Voor een gemeente die zich daarentegen niet voor de UWO heeft aangemeld, geldt dat de onderwerpen in de UWO behoren tot het "lokale domein": in de commissie G.O. dient over deze onderwerpen overleg plaats te vinden. Uit het eerste lid volgt tevens dat in de commissie G.O. nooit over individuele kwesties wordt gesproken.

Lid 2. De in het tweede lid bedoelde nadere regels zijn voor de "UWO-gemeenten" opgenomen in de UWO (bijvoorbeeld in artikel 12:2:1 waarin het overeenstemmingsvereiste aan de orde komt) en voor de "niet-UWO-gemeenten" dienen deze in de commissie G.O. aan de orde te komen.

Lid 3. De in het derde lid bedoelde nadere bepalingen over een geschillenregeling zijn in de UWO in artikel 12:3:1 e.v. opgenomen. Een "niet-UWO-gemeente" dient over deze nadere regels in de commissie G.O. overleg te voeren. In de commissie G.O. dient in dat geval tevens gesproken te worden over het al dan niet deelnemen aan de Lokale Advies- en Arbitragecommissie (L.A.A.C.).

Artikel 12:2:1

In het LOGA zijn partijen het niet eens geworden over een eenduidige formulering van het overeenstemmingsvereiste. Lokaal moet een formulering voor het overeenstemmingsvereiste zijn vastgelegd. Hiermee wordt invulling gegeven aan het begrip "gevoelen" uit het artikel. In de LOGA-brief van 7 juni 1994, Lbr. 94/152, is aangegeven dat, wanneer het in Veiligheidsregio Twente van toepassing zijnde overeenstemmingsvereiste bevredigend functioneert, dit gehandhaafd kan worden. Waar het overeenstemmingsvereiste niet is geformuleerd of waar het niet bevredigend functioneert, is aan de gemeenten in de genoemde LOGA-brief een keuze voorgelegd uit twee formuleringen, die respectievelijk een brede

(voorkeur van de vakbonden) en een beperktere (voorkeur van het College voor Arbeidszaken) invulling aan het vereiste geven.

Formulering 1 luidt als volgt: "Invoering of wijziging van aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel".

Formulering 2 luidt: "Invoering, intrekking of wijziging van een regeling welke verplichtingen schept voor individuele ambtenaren, dan wel waaraan individuele ambtenaren rechten kunnen ontleen, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel". Het verschil tussen de beide formuleringen zit erin dat in formulering 1 "de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd" wel onder het overeenstemmingsvereiste valt en in formulering 2 niet. Concreet betekent dit verschil dat in formulering 2 onderwerpen als de inrichting van het personeelsbeleid als zodanig, de werving en selectie, het personeelsregistratiesysteem en het opleidingsbeleid niet onder het overeenstemmingsvereiste vallen. Dat is wel het geval met de uit deze regelingen voortvloeiende rechten en plichten voor individuele ambtenaren. In formulering 1 vallen de onderwerpen als zodanig onder het overeenstemmingsvereiste, en natuurlijk de regelingen die daaruit voortvloeien.

Besluiten of voorstellen die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen, moeten nog steeds door de gemeenteraad worden genomen respectievelijk aan de gemeenteraad worden voorgelegd. Alleen in de situatie dat de gemeenteraad zijn bevoegdheid heeft gedelegeerd aan het college, is het college het bevoegde orgaan.

Artikel 12:2:2

Lid 2. De besluiten in de tweede zin betreffen aangelegenheden van algemeen belang die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen. De griffier kan op grond van artikel 12:2:7, tweede lid, de vergadering bijwonen en deelnemen aan de besprekingen.

Lid 3. Het gaat hier onder meer over de bevoegdheden van de overlegpartijen. Besluiten moeten passen binnen het mandaat dat men heeft; dat geldt voor beide zijden Wanneer het mandaat onvoldoende is om tot overeenstemming te komen, moeten partijen terug naar hun achterban.

Vergaderingen

Artikel 12:2:5

lid 2 en 3. Soms wordt door een van beide partijen bewust aangestuurd op onvoltalligheid teneinde gevoelens van onvrede tot uitdrukking te brengen. Een voorbeeld hiervan was dat tijdens de acties in 1993 de centrales het overleg in alle GO's opschortten. Dit betekent uiteraard niet dat in zo'n geval in het geheel geen besluiten meer genomen kunnen worden. Wanneer ook bij een tweede vergadering niet ten minste de helft van de werknemersvertegenwoordiging aanwezig is, kunnen de geagendeerde onderwerpen behandeld en van een standpunt voorzien worden Indien behandeling geweigerd wordt, kan niettemin besluitvorming plaatsvinden Uiteraard gebeurt dat alleen in gevallen waarin uitstel niet mogelijk is en de andere partij nadrukkelijk op de gevolgen van hun handelwijze gewezen is.

Artikel 12:2:7

Lid 4. Ook in gedualiseerde verhoudingen moet het te allen tijde mogelijk zijn om de raad op de hoogte te brengen van hetgeen in het GO ter bespreking voorligt, met name als dit raakt aan door de raad gestelde beleidsmatige of financiële kaders.

Artikel 12:2:9

Lid 2 Het tweede lid zegt dat de stem van de werkgeversvertegenwoordiging wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de leden in of buiten de vergadering. Voor het geval dat meer werkgeversvertegenwoordigers zijn aangewezen is deze bepaling noodzakelijk.

Lid 3. Op basis van dit lid vindt een weging van de stemmen plaats zodanig dat geen enkele organisatie bij een stemming de absolute meerderheid heeft, ook niet in de situatie waarin een organisatie meer leden bij Veiligheidsregio Twente heeft dan de andere organisaties gezamenlijk.

Advies- en arbitragecommissie

Artikel 12:3:1

Bij de Advies- en arbitragecommissie hadden zich per 1 januari 1997 circa 400 gemeenten aangemeld. De LAAC is te bereiken via het secretariaat van het College voor Arbeidszaken, Postbus 30435, 2500 GK Den Haag.

Artikel 12:3:2

De helft van de (plaatsvervangend) leden van de advies- en arbitragecommissie wordt aangewezen door het College voor Arbeidszaken, gehoord het Interprovinciaal Overlegorgaan en de Unie van Waterschappen. De andere helft wordt aangewezen door de centrales van overheidspersoneel.

14 Medezeggenschap

Artikel 14:1

Het bepaalde uit de artikelen 17, 18 en 34 van de Wet op de Ondernemingsraden wordt in acht genomen. Conform artikel 18 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) wordt de tijd vastgesteld die (C)OR en commissieleden redelijkerwijs nodig hebben voor hun medezeggenschapswerk. In het convenant spreken WOR-bestuurder en OR af hoe de individuele leden in staat worden gesteld deze tijdsbesteding te combineren met hun functie. Hierbij geldt dat OR-werk ook regulier werk is. Mogelijkheden hiertoe

zijn onder meer herverdeling van werkzaamheden indien noodzakelijk in combinatie met een tijdelijke uitbreiding van de formatie van de organisatorische eenheid waar het OR-lid werkzaam is. Een andere mogelijkheid is met gebruikmaking van artikel 2:7a CAR het verruimen van de arbeidsduur van individuele OR-leden tot maximaal 40 uur per week, als de bezetting van de afdeling in relatie tot het werk dat nodig maakt.

De bedoeling van LOGA-partijen is dat lokaal overleg wordt gevoerd over het (maximaal) aantal zittings-termijnen. Afspraken hierover worden opgenomen in het convenant. In zijn algemeenheid is het niet wenselijk om voor lange tijd achtereen OR werk te doen. Er zijn uitzonderingsgevallen mogelijk.

Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers

Artikel 14:1:1

Op grond van artikel 5a van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) kan de verplichting tot het instellen van een ondernemingsraad (OR) bij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling of een publiekrechtelijke regeling van arbeidsvoorwaarden op een lager getal worden vastgesteld dan in artikel 2 van de WOR is bepaald. Deze verplichting geldt ook voor onderdelen van gemeenten, waar met toepassing van artikel 4 van de WOR is besloten in het belang van een goede toepassing van de WOR voor die onderdelen een eigen OR in te stellen.

15 Overige rechten en verplichtingen

Verplichtingen

Artikel 15:1

Dit in algemene bewoordingen gestelde artikel (een zogenaamd kapstokartikel) heeft naast artikel 16:1:1 nauwelijks enige zelfstandige betekenis. Overtreding ervan levert immers plichtsverzuim op en daarvan geeft artikel 16:1:1, lid 2, de definitie. De jurisprudentie is dan ook geheel gericht op de interpretatie van het begrip "plichtsverzuim", zodat hier verwezen kan worden naar de toelichting bij artikel 16:1:1.

Artikel 15:1:a

Sinds maart 2006 is de overheidswerkgever wettelijk verplicht om nieuw aan te stellen personeel een ambtseed- of belofte af te nemen. Veel gemeenten hebben naar aanleiding van deze verplichting de bestaande ambtseed heringevoerd of een nieuwe tekst vastgesteld. Indien een ambtseed- of belofte of een integriteitverklaring slechts één van de formaliteiten bij indiensttreding is, zal deze niet het bedoelde effect van bewustwording van integriteitaspecten hebben. Wil de betekenis van eedaflegging beklijven dan dient het moment de nodige lading te krijgen: door de inhoud actief uit te spreken, door de ceremonie erom heen, door de keuze van de persoon ten overstaan van wie de eed wordt afgelegd, door de keuze van tijdstip en plaats.

Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Artikel 15:1:b

Dat overtreding van deze artikelen plichtsverzuim oplevert, wat reden kan zijn tot het opleggen van een disciplinaire straf, zal duidelijk zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 13 juli 1995, TAR 1995, nr. 206 (gebruik van gemeente-eigendommen bij een verhuizing en aannemen van een geldbedrag) en Centrale Raad van Beroep d.d. 21 december 1993, TAR 1994, nr. 44 (aannemen van een geldbedrag).

Aannemen van geschenken en gelden

Artikel 15:1:c

Dat overtreding van deze artikelen plichtsverzuim oplevert, wat reden kan zijn tot het opleggen van een disciplinaire straf, zal duidelijk zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 13 juli 1995, TAR 1995, nr. 206 (gebruik van gemeente-eigendommen bij een verhuizing en aannemen van een geldbedrag) en Centrale Raad van Beroep d.d. 21 december 1993, TAR 1994, nr. 44 (aannemen van een geldbedrag).

Nevenwerkzaamheden

Artikel 15:1:e

De term "nevenwerkzaamheden" dient ruim te worden opgevat. Hieronder worden verschillende werkzaamheden verstaan, zoals het lidmaatschap van het bestuur van een vereniging of stichting, het zijn van commissaris, bestuurder, vennoot of aandeelhouder. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden of nevenwerkzaamheden die binnen of buiten de normale diensttijd worden verricht. Een gedane melding dient getoetst te worden aan het tot de ambtenaar gerichte verbod, dat in het derde lid is geformuleerd. De ambtenaar zal zich een oordeel moeten vormen over de vraag of door een nevenwerkzaamheid de goede functieervulling of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met de functieervulling, niet in redelijkheid is verzekerd. De constatering dat een nevenwerkzaamheid zich niet goed verdraagt met de ambtelijke functie, hoeft niet zonder meer te leiden tot het opleggen van een verbod. Er kunnen ook zodanige nadere afspraken worden gemaakt dat de mogelijkheid van belangenverstrengeling of anderszins zich niet meer voordoet. Jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep over dit onderwerp geeft eenzelfde richting aan. De registratie van nevenwerkzaamheden kan op verschillende wijzen worden ingericht. In elk geval dient de registratie te voldoen aan de regels die gesteld zijn op grond van de Wet persoonsregistraties en de op deze wet gebaseerde verordening, voor zover deze bij Veiligheidsregio Twente zijn vastgesteld.

Lid 4. In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over de openbaarmaking van nevenwerkzaamheden verricht door topambtenaren. In artikel 15:1e, vierde lid, zijn twee functies genoemd waaraan een verplichte openbaarmaking van nevenwerkzaamheden gekoppeld is: de gemeentesecretaris en de directeur van een gemeentelijke dienst of bedrijf (dan wel functionarissen in functies die daarmee op één lijn staan maar in het gemeentelijk organisatie-model een andere benaming hebben). Lokaal dient bepaald te worden of er daarnaast nog sprake is van 'andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden noodzakelijk is'. Gedacht kan worden aan de functies waaraan het plaatsvervangend directeurschap is verbonden. Daarnaast kunnen in aanmerking komen de stadsdeelsecretaris en functies zoals directeur van een projectorganisatie, concern- of dienstcontroller, afdelingshoofd, commandant van de brandweer. Het LOGA verstaat onder openbaar te maken gegevens het volgende:

- hoofdfunctie (dus niet de persoonsnaam van de ambtenaar);
- de nevenfunctie die de functionaris verricht, voor zover het een nevenfunctie betreft die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken;
- de organisatie waarbinnen de nevenfunctie wordt vervuld;
- de eventuele beperkingen die het dagelijks bestuur heeft gesteld aan de uitoefening van de nevenfunctie.

Tevens verdient het aanbeveling om openbaar te maken met ingang van welke datum de nevenwerkzaamheid wordt verricht. De openbaarmaking kan geschieden door ter inzage legging van de gegevens op het gemeentehuis zoals dat is voorgeschreven voor de openbaarmaking van nevenfuncties van politieke ambtsdragers.

Melding financiële belangen

Artikel 15:1f

Lid 1. In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over het melden van financiële belangen door ambtenaren die een functie uitoefenen waarin risico bestaat op financiële belangenverstrengeling. Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond alsook om financiële deelneming in ondernemingen. Het dagelijks bestuur dient ambtenaren aan te wijzen die zijn aangesteld in een functie (dan wel feitelijke werkzaamheden verrichten) waaraan een bijzonder risico op financiële belangenverstrengeling is verbonden. Bij de gemeentelijke overheid kan gedacht worden aan ambtenaren die betrokken zijn bij grondzaken, subsidieverstrekking, sponsoring, verstrekking van leningen, verstrekking van garanties, inkoop en aanbesteding zoals bijvoorbeeld het gunnen van onderzoeks- en adviesopdrachten. Ambtenaren die deze taken verrichten zouden in de verleiding kunnen komen zich bij het nemen van functionele beslissingen te laten leiden door niet-functionele belangen zoals een persoonlijk financieel belang. Of er inderdaad sprake is van een bijzonder risico hangt af van de feitelijke werkzaamheden en bevoegdheden van de ambtenaar en dient lokaal bepaald te worden. Ook ambtenaren die uit hoofde van hun functie (dan wel hun feitelijke werkzaamheden) beschikken of kunnen beschikken over koersgevoelige informatie zullen een meldplicht opgelegd moeten krijgen. Zij hebben immers de mogelijkheid deze informatie oneigenlijk te gebruiken of lopen het risico de schijn van oneigenlijk gebruik op te wekken. De inschatting is dat zich bij de gemeenten niet of nauwelijks bijzondere risico's zullen voordoen met betrekking tot oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie.

Lid 2 en lid 3. Het dagelijks bestuur bepaalt op welke wijze financiële belangen worden gemeld. Nadere regels kunnen betrekking hebben op de volgende elementen.

- Het gebruik van een formulier voor de melding. -
- De functionaris aan wie de melding gedaan moet worden.
- De wijze van registratie in verband met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
- De wijze waarop de actualiteit van de registratie gewaarborgd wordt.
- De plicht van de ambtenaar tot het verstrekken van nadere gegevens over het financiële belang of het bezit van (of de transactie in) effecten.

Met betrekking tot de plicht tot verstrekking van gegevens wordt opgemerkt dat het bevoegd gezag in de gelegenheid moet zijn om te beoordelen of de gemelde belangen en bezittingen een risico opleveren in de werkzaamheden van de ambtenaar. De ambtenaar dient alle informatie te verschaffen die voor deze beoordeling nodig is. Is er sprake van een risico dan dient beoordeeld te worden hoe dit risico voorkomen of verkleind kan worden.

Lid 4. Het is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de ambtenaar om te voorkomen dat hij in (de schijn van) een situatie terecht komt dat hij in zijn functievervulling wordt beïnvloed door persoonlijke financiële belangen. Dat vloeit voort uit de algemene norm van goed ambtenaarschap en is nu uitdrukkelijk bepaald in artikel 15:1f, vierde lid. De vraag of een financieel belang toelaatbaar is kan niet eenduidig beantwoord worden. Bezien moet worden of het concrete financieel belang daadwerkelijk risico's met zich meebrengt bij het uitoefenen door de ambtenaar van zijn bevoegdheden en werkzaamheden. Wordt het financiële belang of effectenbezit niet toelaatbaar geacht dan zal de werkgever op basis van de verbodsbepaling maatregelen moeten nemen om een risico op financiële belangenver-

strengeling of misbruik het hoofd te bieden. Daarbij dient eerst naar de minst ingrijpende oplossing gezocht te worden. Gedacht kan worden aan aanpassing van de taakhoud of overplaatsing in een andere functie. Is een dergelijke oplossing niet mogelijk dan is de ambtenaar verplicht het financieel belang af te stoten.

Aanvaarden andere werkzaamheden

Artikel 15:1:11

Lid 3. Op grond van dit artikellid valt een ambtenaar die op grond van artikel 15:1:11, tweede lid, is aangewezen om taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's voor wat betreft die werkzaamheden onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt. Daartoe zijn dus geen individuele detacheringsovereenkomsten nodig. Het college van de gemeente waar de ambtenaar is aangesteld, blijft de formele werkgever van desbetreffende ambtenaar en de rechtspositie van die gemeente blijft, ook voor onderhavige werkzaamheden in het kader van de Wet veiligheidsregio's, van toepassing.

Briefnummer: U201100883

Vergoeding van schade

Artikel 15:1:12

Dit artikel opent de mogelijkheid om door Veiligheidsregio Twente geleden schade op de schuldige of nalatige ambtenaar te verhalen. Bij elk schadegeval zal daarover door het dagelijks bestuur een beslissing moeten worden genomen, met name over de vraag of de schuld of nalatigheid van de ambtenaar van dien aard is dat zij geheel op hem kan worden verhaald of dat met een gedeeltelijke schadevergoeding kan worden volstaan. Overigens moet men natuurlijk niet voor elk wissewasje naar dit artikel grijpen. In elke organisatie komen "bedrijfsongevalletjes" voor die inherent zijn aan menselijk handelen. Deze zijn meestal wel aan iemand toe te rekenen, maar de woorden "schuld" en "nalatigheid" wijzen er toch wel op dat het moet gaan om zaken waarover men de ambtenaar echt een verwijt kan maken.

Plichten rekenplichtige ambtenaar

Artikel 15:1:13

Hierbij gaat het om iedere ambtenaar die beroepshalve geld int en/of uitgeeft, bijvoorbeeld via een loketkas of op andere wijze financiële waarden beheert. Het betreft hier dus niet alleen degenen die ontvangstersfuncties bekleden op grond van het bepaalde in artikel 212 van de Gemeentewet. Genoemd artikel bepaalt dat de administratie en het beheer van vermogenswaarden van Veiligheidsregio Twente worden verricht door de bij de in dat lid bedoelde regels aan te wijzen ambtenaren.

Beoordeling van de ambtenaar

Artikel 15:1:15

De aan dit artikel ten grondslag liggende beoordelingsregeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad, dit op grond van het bepaalde in artikel 27, eerste lid, onderdeel g van de Wet op de ondernemingsraden.

Dragen van uniform of dienstkleeding

Artikel 15:1:16

Op grond van het bepaalde in het eerste lid kan bijvoorbeeld een besluit van het dagelijks bestuur worden opgesteld waarin wordt bepaald dat het niet geoorloofd is voor ambtenaren die baliewerkzaamheden verrichten of anderszins regelmatig in contact treden met burgers, in een korte broek op de werkplek te verschijnen.

Standplaats

Artikel 15:1:17

Wat betreft de verplichting voor de ambtenaar in of nabij de standplaats te wonen, dient rekening gehouden te worden met het vierde Protocol bij het Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden. In artikel 2, eerste lid van dat Protocol is immers het volgende individuele grondrecht van elke burger - dus ook van die burger die in een arbeidsrelatie tot de overheid staat - geformuleerd: "een ieder die zich wettig op het grondgebied van een (verdragsluitende) staat bevindt, heeft het recht zich daar vrij te verplaatsen en er in vrijheid plaats van verblijf te kiezen". Op dit grondrecht kan ingevolge artikel 2, derde lid van hetzelfde Protocol slechts inbreuk worden gemaakt bij wet en indien de daarin op te leggen beperkingen "in een democratische samenleving nodig zijn in het belang van 's lands veiligheid of de openbare veiligheid, ter handhaving van de openbare orde, ter voorkoming van strafbare handelingen, ter bescherming van de gezondheid of ter bescherming van de rechten en vrijheden van anderen". De beperking op het individuele grondrecht is neergelegd in artikel 15:1:17. Een relevante uitspraak in dit verband is de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 20 april 1990 (TAR 1990, nr 139). In deze zaak is geoordeeld dat de relevante verdragsartikelen verdragspartijen niet verbieden aan de vervulling van een ambtelijke functie te verbinden dat de ambtenaar in de omgeving van zijn werkplek dient te wonen, op voorwaarde dat die begrenzing van de woonomgeving in een functionele relatie tot die functie staat. Aan die voorwaarde is volgens de Centrale Raad voldaan indien de grenzen van dit woongebied zodanig zijn vastgesteld dat in redelijkheid kan worden gezegd dat, wanneer de ambtenaar buiten dat gebied gaat wonen, de goede vervulling van zijn functie te zeer in het gedrang komt. Dit laatste kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer de reistijden excessief lang zijn of wanneer de ambtenaar in verband met de aard van zijn functie niet snel genoeg op zijn werkplek aanwezig kan zijn. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld de brandweercom-

mandant, het hoofd interne zaken of de gemeentesecretaris. Het aspect van calamiteiten die zich in een gemeente kunnen voordoen speelt hierbij een rol.

Dienstwoning

Artikel 15:1:18

Een huis is pas een dienstwoning in de zin van dit artikel als het voor een goede vervulling van zijn werkzaamheden noodzakelijk is dat de ambtenaar in een bepaald huis woont (zie artikel 18.1:3) Te denken valt aan portiers of conciërgewoningen. Einde van het dienstverband brengt dan de verplichting met zich mee de dienstwoning te verlaten.

De woning die door Veiligheidsregio Twente aan de ambtenaar ter beschikking wordt gesteld zonder dat tussen de werkzaamheden die de ambtenaar moet verrichten en het gebruik van de woning een duidelijk verband bestaat, wordt ook wel "dienstwoning" genoemd, maar is in feite een normale huurwoning. Einde van het dienstverband betekent dan niet automatisch het einde van de huurovereenkomst. In die gevallen geldt de normale huurbescherming.

Vergoeden van schade

Artikel 15:1:23

Lid 1. De schade die hier bedoeld wordt, moet zijn geleden als gevolg van de vervulling van zijn functie. Deze beperking betekent niet dat alleen schade die het directe gevolg is van het werk dat de ambtenaar verricht, vergoed wordt. Er moet een zodanig verband met de functie zijn dat de schade zich niet zou hebben voorgedaan (althans niet op die tijd en plaats) als de ambtenaar niet aan het werk zou zijn geweest. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding mag rekening worden gehouden met normale slijtage. Voorkomen moet worden dat de ambtenaar ongerechtvaardigd voordeel geniet, wat het geval zou zijn wanneer als schadevergoeding de nieuwwaarde van een goed wordt betaald, terwijl het goed deze waarden niet meer had op het moment van de schade. In het algemeen zal geen schade vergoed hoeven worden bij diefstal van een fiets uit een fietsenstalling of diefstal van een jas uit een garderobe, omdat deze goederen doorgaans niet nodig zijn voor de uitoefening van de functie.

Lid 2. In het tweede lid van dit artikel wordt geregeld in welke gevallen de schade aan een eigen auto wordt vergoed, die is opgelopen tijdens een dienstreis. Deze bepaling is opgenomen als gevolg van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 1 juni 1995 waar in een ledenbrief van het College voor Arbeidszaken van 27 juli 1995 (kenmerk ARZ/505527) nader op wordt ingegaan. Er wordt niets geregeld over de hoogte van de vergoeding die betaald dient te worden. Dit kan de schade aan de eigen auto zijn, dan wel het verlies aan no-claimkorting. Er is bewust voor gekozen af te zien van de verplichting voor de ambtenaar een all-riskverzekering af te sluiten omdat dit niet in alle gevallen in redelijkheid kan worden opgelegd.

Gebruik motorrijtuig

Artikel 15:1:24

Het gebruik van de eigen auto ten behoeve van de dienst is gebonden aan toestemming van het dagelijks bestuur ter voorkoming van een ongelimiteerd gebruik. Wanneer toestemming is verleend, mag de ambtenaar verwachten dat de gemaakte kosten die voortvloeien uit het gebruik van de eigen auto worden vergoed. De juridische basis hiervoor is gelegen in artikel 15:1:22. Als voorwaarde verbonden aan de toestemming de eigen auto te gebruiken ten behoeve van dienstreizen, kan bijvoorbeeld het afsluiten van een all-riskverzekering worden verbonden.

Artikel 15:1:25

Het college moet op grond van artikel 169 lid 2 Gemeentewet, de raad alle inlichtingen geven die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Daarnaast kan de raad, als zich een incident voordoet of dreigt voor te doen het college met de aan de raad ten dienste staande middelen ter verantwoording roepen.

Met betrekking tot de actieve inlichtingenplicht wordt nog het volgende opgemerkt. In sommige gevallen zal buiten kijf staan dat het college de raad inlicht over een voornemen tot een schadeloosstelling of vergoeding van kosten. Criteria daarvoor kunnen zijn de politieke relevantie of de bijzondere financiële consequenties. Is er sprake van een overeenkomst met de betrokken ambtenaar, dan geldt bovendien het vierde lid van artikel 169 Gemeentewet. Hierin wordt bepaald dat het college de raad vooraf inlicht over een besluit tot privaatrechtelijk handelen indien dit ingrijpende gevolgen kan hebben voor de gemeente.

NB: deze toelichting is niet van toepassing bij Veiligheidsregio Twente.

Borstvoeding

Artikel 15:1:30

Ingevolge dit artikel dient de werkgever een ruimte beschikbaar te stellen waar de ambtenaar borstvoeding kan kolven of kan zogen. Deze voorziening kan in de plaats komen van de gelegenheid die de ambtenaar krijgt haar kind zelf te voeden. Bij dit alles speelt de redelijkheid een belangrijke rol.

Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg

Artikel 15:1:31

Dit artikel bevat een zorgplicht voor Veiligheidsregio Twente voor de werknemers in de zin van artikel 2:4 (aanstelling) en 2:5 (arbeidsovereenkomst) die (plaatsvervangend) lid zijn van de commissie voor georganiseerd overleg. Dezelfde plicht ligt er ten aanzien van de werknemers die anderszins door de vakorganisaties zijn aangewezen om vakbondsactiviteiten te vervullen. Het gaat daarbij om de activiteiten

waarvoor zij op grond van artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kunnen genieten. De zorgplicht is te vergelijken met die voor de ondernemingsraadsleden, opgenomen in artikel 21, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden. Omdat zij door de uitoefening van hun taak kwetsbaarder zijn dan andere werknemers, is deze extra rechtsbescherming in de CAR/UWO opgenomen. Daardoor wordt gewaarborgd dat zij onafhankelijk in de onderneming kunnen optreden zolang zij door hun vakorganisatie daarvoor een aanwijzing hebben gekregen. Het gaat daarbij om benadeling in promotiekansen, verslechtering van werkomstandigheden, gedwongen overplaatsing, schorsing vanwege vakbondsactiviteiten en het niet verlengen van een aanstelling/arbeidsovereenkomst. De feitelijke handelwijze van Veiligheidsregio Twente moet gelijk zijn aan het handelen wanneer betrokkene de vakbondsactiviteiten niet zou vervullen. De werknemer die zich desondanks benadeeld voelt, kan zich wenden tot de administratieve kamer van de arrondissementsrechtbank (aanstelling) of de kantonrechter (arbeidsovereenkomst).

Klokkenluiders

Artikel 15:2

Het verdient aanbeveling dat het college de raad informeert over de vaststelling van de klokkenluiders-regeling en de wijzigingen daarin. De raad kan het college ter verantwoording roepen over het gevoerde beleid ter zake van de meldingen. NB: bij Veiligheidsregio Twente verdient het aanbeveling dat het dagelijks bestuur het algemeen bestuur informeert.

16 Disciplinaire straffen

Plichtsverzuim

Artikel 16:1:1

In dit artikel is de bevoegdheid neergelegd om een ambtenaar te straffen. Deze zeer ruime formulering van de strafbaarstelling brengt met zich dat het bestuursorgaan zeer zorgvuldig te werk moet gaan alvorens een straf op te leggen. In de eerste plaats moeten feiten in die zin bewezen worden dat zij in rechte kunnen worden aangetoond. Daarbij moeten bepaalde gedragingen van betrokkene als verwijtbaar worden aangemerkt. Het aspect van de verwijtbaarheid speelt nogal eens een rol wanneer een bestuursorgaan tot strafontslag wil overgaan in een geval waarbij de ambtenaar zich niet bereid toont op het spreekuur van de bedrijfsarts te komen. Uiteraard moet het hierbij om een zwaar dossier gaan; dit vergt dossieropbouw. Met het opleggen van een dergelijke sanctie loopt het bestuursorgaan het risico dat het strafontslag ongedaan wordt gemaakt op grond van het feit dat de gedragingen de betrokkene niet kunnen worden verweten. In dit verband speelt artikel 15:1:1 een rol; dit artikel bepaalt onder meer dat de ambtenaar gehouden is zich te gedragen als een goed ambtenaar betaamt.

Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:2

In het eerste lid worden de disciplinaire straffen limitatief opgesomd. De straffen lopen uiteen van een schriftelijke berisping tot een strafontslag. In dit verband wordt ook aandacht gevraagd voor artikel 8:15:1, dat gaat over de schorsing als ordemaatregel. Wat betreft onderdeel e dient te worden opgemerkt dat het niet-uitbetalen van het salaris - ten hoogste tot een bedrag overeenkomend met het salaris over een halve maand - slechts eenmaal kan worden opgelegd. Het is mogelijk een combinatie van straffen op te leggen. De op te leggen straf dient in overeenstemming te zijn met het plichtsverzuim. Het besluit een straf toe te passen, zoals genoemd in artikel 16:1:2, eerste lid, is een besluit ingevolge de Awb. Het derde lid biedt de mogelijkheid om een voorwaardelijke straf op te leggen. De voorwaarden dienen redelijk te zijn; er dient rekening te worden gehouden met de belangen van de organisatie en die van de ambtenaar. Ook de termijn waarbinnen de voorwaarde kan worden vervuld, dient redelijk te zijn. Wanneer een ambtenaar bijvoorbeeld geruime tijd heeft gefraudeerd met het tijdsregistratiesysteem, kan worden afgesproken dat betrokkene strafontslag wordt verleend wanneer hij binnen enkele maanden na een afgesproken tijdstip zich wederom schuldig maakt aan hetzelfde feit. Wanneer aan een voorwaarde is voldaan, wordt de straf ten uitvoer gelegd. Een dergelijk uitvoeringsbesluit is een besluit in de zin van de Awb, hetgeen betekent dat de betreffende ambtenaar vooraf gehoord dient te worden.

Verantwoording

Artikel 16:1:3

Voordat een ambtenaar een straf wordt opgelegd, wordt het voornemen tot strafoplegging de ambtenaar schriftelijk meegedeeld. Betrokkene dient allereerst te worden gehoord om zijn zienswijze kenbaar te kunnen maken. Het gaat hier immers om een besluit waar de ambtenaar niet om gevraagd heeft en waar hij naar verwachting bezwaar tegen zal hebben, waarbij de beschikking zal steunen op gegevens of feiten die de ambtenaar betreffen en die hij niet zelf heeft verstrekt. Artikel 16:1:3 kan begrepen worden als een uitwerking van de hoorprocedure ingevolge de Awb (artikel 4:8). Dit horen kan pas plaatsvinden na een afkoelingsperiode van zes dagen en kan niet later gebeuren dan na 12 dagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling waarin het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire straf wordt aangekondigd.

17 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget (vervallen)

Briefnummer: U201201556, U201700464

Artikel 17:4 Persoonlijk Ontwikkelingsplan

Lid 1. Het persoonlijk ontwikkelingsplan is de basis van de loopbaanontwikkeling en van de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van de medewerker. Vorm en inhoud zijn in beginsel vrij, dat wil zeggen dat het plan zowel kan bestaan uit een korte feitelijke aanduiding van een opleidingsafpraak als uit een meer uitgebreide afspraak over - door beide partijen - te ondernemen ontwikkelingsactiviteiten in brede zin. Ook kan het accent liggen op activiteiten die alleen de medewerker zal ondernemen of op inspanningen die beide partijen zich zullen getroosten. Ook de mate waarin het initiatief voor het doen van voorstellen voor de inhoud van het persoonlijk ontwikkelingsplan bij de medewerker dan wel bij de leidinggevende ligt, kan van geval tot geval uiteenlopen. Essentieel is dat het persoonlijk ontwikkelingsplan gezamenlijk wordt vastgesteld door leidinggevende en medewerker. Bij ontbreken van overeenstemming is uiteindelijk de beslissing van de leidinggevende namens de werkgever een voor beroep vatbaar besluit. Bij dit laatste dient bedacht te worden dat het in het algemeen niet of nauwelijks denkbaar is, dat de werkgever meer aan opleidingsinspanningen van de medewerker kan eisen dan waartoe deze bereid is, afgezien van de opleidingen die krachtens artikel 15:1:26 in het kader van een goede functie-uitoefening noodzakelijk zijn te achten. Een besluit dat voor beroep vatbaar is, zal doorgaans alleen in de omgekeerde situatie kunnen voorkomen: de medewerker wil meer dan de werkgever wil of kan toestaan.

Lid 2. Ten minste een maal per drie jaar dient een persoonlijk ontwikkelingsplan te worden vastgesteld. De medewerker heeft daar recht op. Overigens kunnen partijen in onderling overleg concluderen dat er bijvoorbeeld in een bepaalde periode geen reden is voor bijzondere inspanningen of afspraken. Het is in de praktijk ook denkbaar dat er vaker, bijvoorbeeld jaarlijks, een gesprek plaatsvindt tussen leidinggevende en medewerker over onderwerpen die van belang zijn voor de ontwikkeling van kennis en vaardigheden en de loopbaan van de medewerker. De voortgang van de eerdere afspraken kan aan de orde komen. Het vastleggen van de afspraken in een dergelijk gesprek kan worden gezien als een nieuw persoonlijk ontwikkelingsplan. Het ligt in de rede dat deze gesprekken in het kader van het functioneringsgesprek en/of beoordelingsgesprek plaatsvinden, maar noodzakelijk is dat niet.

Lid 3. De inhoud van het persoonlijk ontwikkelingsplan dient te passen in het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals dat is neergelegd in het gemeentelijk opleidingsplan. De verplichting van het dagelijks bestuur om een opleidingsplan vast te stellen is niet met zoveel woorden in de tekst opgenomen, omdat het hier niet gaat om een deel van de persoonlijke rechtspositie. De individuele medewerker heeft dus niet het recht om een opleidingsplan te eisen en hij kan er ook niet direct rechten aan ontleen of tegen in beroep komen. De Ondernemingsraad kan er om vragen en heeft conform de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht met het opleidingsplan. Dit plan kan voor de gehele gemeente tegelijk worden vastgesteld, maar uiteraard is het ook mogelijk, en in veel situaties zelfs meer voor de hand liggend, dat het per sector of dienstonderdeel wordt vastgesteld. Ook de frequentie waarmee het wordt vastgesteld kan verschillen. Behalve inhoudelijke doelen en criteria voor de gewenste opleidingen waarmee het beoogde profiel van de organisatie als geheel of het betrokken onderdeel kan worden bereikt, kan het opleidingsplan ook budgettaire en organisatorische randvoorwaarden bevatten. Ook kan in het opleidingsplan worden geformuleerd of en zo ja tot welke grenzen of onder welke voorwaarden de werkgever bereid is in het kader van goed werkgeverschap of stimulering van mobiliteit mee te werken aan opleidingen, die primair het persoonlijke loopbaanbelang van medewerkers dienen en maar ten dele het directe dienstbelang.

Lid 4. Studies en andere ontwikkelingsactiviteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan en passen in het gemeentelijk opleidingsplan worden volledig bekostigd. Indien ze niet in die termen vallen, kan er wellicht wel enige faciliteit worden verstrekt, maar dat valt buiten de formeel geregelde rechten van medewerkers. Bij de kostenvergoeding wordt niet langer verschil gemaakt tussen een deeltijder en een voltijder. Beiden hebben bij gelijke afspraken ook gelijke aanspraken op vergoeding van kosten.

Lid 5. Naast de vergoeding van kosten wordt ook het noodzakelijke verlof door de werkgever verleend. Verlof met behoud van beloning, maar ook andere vormen van medewerking door de werkgever worden vastgelegd. Te denken valt aan afspraken over de inroostering van werktijden, inzet op een bepaald project dat directe relatie heeft met de gevolgde opleiding en het ter beschikking stellen van technische hulpmiddelen. Er is geen vast stramen vastgelegd hoeveel verlof noodzakelijk is. Van geval tot geval zullen partijen samen dienen te bepalen wat het begrip noodzakelijk in redelijkheid dient in te houden. Uiteraard mag er een beroep op de betrokken medewerker worden gedaan om ook eigen tijd in de ontwikkeling van zijn loopbaan te investeren, maar andersom is het redelijk dat de werkgever rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden en de zwaarte van de studie.

Lid 6. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken gemaakt over de concrete keuze van de opleiding, het instituut waar de opleiding zal worden gevolgd, de voorwaarden waaronder de opleiding of andere activiteiten worden uitgevoerd, wat de consequenties zijn van tussentijdse complicaties zoals voortijdige beëindiging of onderbreking, verandering van functie of ontslag. Of en zo ja welke afspraken er over eventuele terugbetaling van de vergoeding worden vastgelegd is een zaak van lokaal beleid. Uiteraard kan daarbij worden betrokken wat het niveau van de kosten is, in wiens primaire belang de kosten zijn gemaakt en wat de reden en termijn is van het ontslag. Aard en omvang van de te maken kosten worden in redelijkheid vastgesteld. Doorgaans zal de kostenkwestie al bij de keuze van de opleiding aan de orde komen. Minstens zal het gaan om de kosten van de opleiding zelf, de kosten van studiemateriaal en de kosten van reizen en eventueel verblijf. Voor de verdere activiteiten die worden afgesproken is moeilijk eenduidig een indicatie te geven van de relevante kosten.

Artikel 17:7 Flankerend beleid

Hierbij kan worden gedacht aan reis- en verhuiskosten, suppletie van salaris bij aanvaarden van een lager betaalde functie, voorziening voor pensioenlacunes, stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag etc.
Briefnummer: U201201556

18 Verplaatsingskosten

Begripsomschrijvingen

Artikel 18:1:1

Lid 1. In dit artikel zijn de verschillende begrippen gedefinieerd. Bij de definitie van het begrip "eigen huishouding voeren" is de eis opgenomen dat het gaat om het zelfstandig bewonen van woonruimte. Iemand die bij zijn ouders inwoont komt dus niet in aanmerking voor een volledige verhuiskostenvergoeding. De twee inkomsten die bij sub f vermeld worden, worden slechts meegenomen bij de berekeningsbasis voor zover zij naast het salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden genoten.
Lid 2. Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 18 niet van toepassing is op de oproepkracht.

U201600266

Tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:2

Lid 1. Dit artikel regelt de aanspraak op tegemoetkoming in verhuiskosten voor ambtenaren die in verband met een verplaatsing of indiensttreding moeten verhuizen. Zie ook de toelichting bij artikel 15:1:17

Lid 3. Dit lid is bedoeld om te voorkomen dat een betrokkene niet op de hoogte is van de terugbetalingsverplichting.

Artikel 18:1:3

Lid 1. Een werknemer die een dienstwoning betreft, heeft recht op dezelfde tegemoetkoming in de verhuiskosten als een werknemer die vanwege dienstbelang dient te verhuizen naar een huur- of koopwoning. Zie artikel 15:1:18.

Artikel 18:1:5

Lid 1. De kosten voor het in- en uitpakken van breekbare zaken worden vergoed, dit is expliciet geregeld. Het inpakken van andere goederen door de transporteur dient door de betrokkene zelf te worden betaald. De bedragen voor transportkosten en dubbele woonkosten worden vastgesteld op basis van de werkelijk gemaakte kosten. Het maakt niet uit of de dubbele woonkosten betrekking hebben op huishuur, hypotheeklasten of beide. Het bedrag voor de andere kosten (onderdeel C) beoogt niet kostendekkend te zijn. De Belastingdienst hanteert maxima voor de bedragen die fiscaal onbelast kunnen worden toegekend.

Lid 2. Wie zelfstandig, dus niet als alleenstaande bij de ouders inwonend, woonruimte bewoont met eigen inboedel en stoffering komt in aanmerking voor de vergoeding. Het is aan te nemen dat een kamerbewoner lagere verhuiskosten maakt dan iemand die een groot huis achterlaat. Daarom is er een differentiatie naar het aantal achter te laten kamers. Dit voorkomt dat Veiligheidsregio Twente gaat meebetalen aan de inrichting van een groter huis. De differentiatie naar salarisniveau is gebaseerd op de gedachte dat er tussen de waarde van de inboedel en het inkomen een zekere relatie bestaat.

Lid 3. Bij een verhuizing waarbij beide levenspartners zijn betrokken, wordt voor beide personen de berekeningsbasis vastgesteld. De tegemoetkoming wordt vervolgens toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis. Voor deeltijders wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijddienstverband (tenzij die deeltijder tevens een ander dienstverband heeft die eveneens aanspraak geeft op een vergoeding).

Lid 4. Om te voorkomen dat een betrokkene die geen eigen huishouding voerde, en dus een nieuwe inrichting moet kopen, zich op kosten van Veiligheidsregio Twente gaat inrichten, is geregeld dat hij niet voor een vergoeding in aanmerking komt. In bijzondere omstandigheden kan hierop een uitzondering worden gemaakt. Bijvoorbeeld in de situatie dat een werknemer tijdelijk elders wordt geplaatst en dus tijdelijk andere woonruimte moet betrekken.

Tegemoetkoming woon- werkverkeer

Artikel 18:1:6

Lid 1. In principe komen alleen werknemers die verhuisplichtig zijn in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten. Omdat de reiskosten voor verhuisplichtigen relatief hoog kunnen zijn, is het van belang om in het oog te houden of er wel voldoende inspanningen worden verricht om aan de verhuisverplichting te voldoen. De tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten komt automatisch te vervallen als de werknemer niet binnen twee jaar na het ontstaan van de verhuisverplichting is verhuisd (zie art 18:1:4). De verplichting om te verhuizen blijft overigens wel bestaan.

Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer

Artikel 18:1:8

Dit artikel regelt een vergoeding voor de betrokkene wiens plaats van tewerkstelling door het bevoegde gezag is aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet per openbaar vervoer is te bereiken of wiens plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen tijden niet per openbaar vervoer is te bereiken. Ondanks het feit dat de betrokkene niet de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, heeft de betrokkene toch op grond van de rechtspositieregeling recht op een kilometer-

vergoeding voor woon-werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding wordt bepaald door het bevoegde gezag en geldt voor de gehele duur van het dienstverband.

Pensionkosten

Artikel 18:1:9

Lid 1. Wat onder redelijk gemaakte pensionkosten verstaan moet worden is niet zonder meer te zeggen, dit zal regionaal en per seizoen kunnen verschillen.

Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten

Artikel 18:1:10

Lid 1. Deze bepaling is opgenomen om er op toe te kunnen zien of betrokkene wel genoeg inspanningen verricht om snel te verhuizen (opdat onnodige kosten worden voorkomen).

Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:11

Het is aan te raden de in dit artikel genoemde termijnen strikt te hanteren: bij overschrijding van de termijnen zal het namelijk niet altijd meer mogelijk zijn de aanvraag respectievelijk de bedragen te toetsen. Vanzelfsprekend dient de werknemer over deze termijnen te worden geïnformeerd. Het niet voldoen aan de voorwaarden leidt tot het vervallen van de aanspraken op vergoeding.

Slotbepaling

Artikel 18:1:13

Dit artikel geeft het dagelijks bestuur de bevoegdheid om bij wijze van uitzondering van de gestelde regels af te wijken, zowel in individuele gevallen als voor groepen van personen. Bijvoorbeeld bij ingrijpende reorganisaties en daarmee gepaard gaande verplaatsingen kan op grond van dit artikel een aanvullend sociaal beleid gevoerd worden.

19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

§ 1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

Artikel 19:1

Vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer zijn ambtenaren. Daarom moet het dagelijks bestuur op grond van artikel 125 van de Ambtenarenwet een rechtspositieregeling voor hen vaststellen. De rechtspositie van de vrijwilligers bij de brandweer wordt in dit hoofdstuk geregeld. De overige hoofdstukken van de CAR-UWO zijn niet van toepassing.

Briefnummer: U200901449

Overleg met vakorganisaties

Artikel 19:3

In artikel 125 van de Ambtenarenwet wordt bepaald dat het bevoegd gezag van een gemeente voorschriften vaststelt over de wijze waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd. Dit artikel is een uitwerking van die bepaling.

Briefnummer: U200901449

§ 2 Aanstelling en bevordering

Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst

Artikel 19:6

Een vrijwilliger kan in vaste of in tijdelijke dienst aangesteld worden. Een tijdelijke aanstelling kan alleen bij wijze van proef, dus om te beoordelen of de vrijwilliger goed functioneert en geschikt is voor de brandweerdienst. Een aanstelling op proef ligt vooral voor de hand als de vrijwilliger nog in opleiding is. De tijdelijke aanstelling wordt altijd aangegaan voor een van te voren omschreven periode. Deze periode wordt vermeld in de aanstelling. Een eerste tijdelijke aanstelling kan verleend worden voor ten hoogste twee jaren. Uitgangspunt is dat in die periode bekeken wordt of de vrijwilliger in aanmerking kan komen voor een vaste aanstelling, is dat niet het geval dan eindigt het dienstverband. Na afloop van de eerste tijdelijke aanstelling kan er ook nog onduidelijkheid zijn over het functioneren van de vrijwilliger; bijvoorbeeld omdat de vrijwilliger lange tijd ziek is geweest. Daarom is het mogelijk om in bijzondere situaties een tweede tijdelijke aanstelling te verlenen. De maximale termijn voor een tijdelijke proefaanstelling is drie jaar en er kunnen maximaal twee tijdelijke aanstellingen verleend worden.

Briefnummer: U200901449

Voorwaarden voor aanstelling

Artikel 19:7

Het Besluit brandweerpersoneel stelt een aantal eisen aan de vrijwilliger. Een belangrijke voorwaarde is dat de vrijwilliger blijkens een geneeskundig onderzoek in staat geacht kan worden de op te dragen werkzaamheden naar behoren te verrichten. Dit betekent dat een vrijwilliger voordat hij aangesteld kan worden een keuring moet ondergaan. Daarna wordt de vrijwilliger periodiek gekeurd.

Briefnummer: u200901449

Bevordering

Artikel 19:9

Het Besluit brandweerpersoneel stelt opleidingseisen aan de verschillende rangen. Bevordering naar een volgende rang kan alleen plaatsvinden indien de vrijwilliger het daarvoor benodigde diploma heeft behaald. Het is overigens niet zo dat het behalen van een diploma recht geeft op bevordering; hierover

beslist het dagelijks bestuur. Dit artikel beoogt niet in te grijpen in lokale aanstellings- en bevorderingsbesluiten.

Briefnummer: U200901449

§ 3 Relatie hoofdwerkgever

Informatie aan hoofdwerkgever

Artikel 19:12

De meeste vrijwilligers hebben een baan in loondienst. Om als vrijwilliger goed inzetbaar te zijn is het van belang dat de hoofdwerkgever medewerking hieraan verleent. Het kan immers voorkomen dat een vrijwilliger onder werktijd werkzaamheden voor de brandweer moet verrichten. Ook dienen zowel Veiligheidsregio Twente als de hoofdwerkgever bij het vaststellen van de werktijden rekening te houden met de Arbeidstijdenwet; de werkzaamheden voor de brandweer worden namelijk meegeteld als arbeidstijd in het kader van de Arbeidstijdenwet. De vrijwilliger moet Veiligheidsregio Twente informatie geven over zijn hoofdwerkgever die er, onder meer, toe strekt dat Veiligheidsregio Twente in contact kan komen met de hoofdwerkgever. De vrijwilliger heeft daarnaast de plicht om zijn hoofdwerkgever te informeren over een aantal praktische zaken die bij het vrijwilligerschap horen.

Briefnummer: U200901449

§ 4 Vergoedingen

Vergoeding

Artikel 19:13

Voor een zeer beperkte groep vrijwilligers geldt een aangepaste vergoedingentabel. De aangepaste tabel geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en pensioen opbouwen bij het ABP. Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze aparte vergoedingentabel niet van belang, maar geldt de reguliere vergoedingentabel.

Briefnummer: U201001923

Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden

Artikel 19:15

In deze paragraaf worden de vergoedingen geregeld. De vergoeding valt uiteen in een jaarvergoeding en een aantal vergoedingen per activiteit. De hoogte van de vergoeding verschilt per functie en per activiteit. De onkostenvergoeding is bedoeld voor de vergoeding van de reiskosten van de vrijwilligers.

Briefnummer: U201300207, U201002283

Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening

Artikel 19:16

De onkostenvergoeding is bedoeld voor de vergoeding van de reiskosten van de vrijwilligers.

Vergoeding voor langdurige aanwezigheid

Artikel 19:17

De vergoeding voor langdurige aanwezigheid is bedoeld voor activiteiten die een groot tijdsbeslag leggen op de agenda van de vrijwilliger of waarvoor de vrijwilliger verlof moet opnemen in zijn hoofdbetrekking. Als voorbeeld kan dienen het deelnemen aan oefeningen in het buitenland; dit neemt vaak meerdere dagen in beslag. Als de vrijwilliger recht heeft op de langdurigheidstoelage komt deze in de plaats van de vergoeding uit kolom twee, de vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden. De vrijwilliger ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid wanneer hij vijf uur of langer ingezet wordt. De vergoeding geldt voor alle uren van de inzet; duurt de inzet bijvoorbeeld zes uur dan ontvangt de vrijwilliger over alle zes uren de vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt alleen verstrekt over die uren waarin daadwerkelijk geoefend wordt of een cursus gevolgd wordt; de reistijd bijvoorbeeld telt dus niet mee voor de berekening van de vijf uren en over deze tijd wordt ook geen vergoeding verstrekt. De vergoeding voor langdurige aanwezigheid is evenmin bedoeld als vergoeding voor kazerneringsdiensten. Wanneer een gemeente werkt met kazerneringsdiensten voor vrijwilligers dan moet hiervoor op grond van artikel 19:19 lokaal een vergoedingsregeling vastgesteld worden.

Briefnummer: U200901449

Consignatievergoeding

Artikel 19:18

Deze vergoeding wordt alleen verstrekt wanneer een vrijwilliger zich buiten de kazerne ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden.

Briefnummer: U200901449

Kazerneringsdienst

Artikel 19:19

LOGA-partijen hebben in het onderhandelingsakkoord over de vrijwilligers bij de brandweer, d.d. 15 mei 2009, afgesproken dat onderzoek verricht zal worden naar de in het land gebruikte bedrijfsvoeringsmodellen voor de inzet van brandweervrijwilligers. Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek treden LOGA-partijen opnieuw met elkaar in overleg over de rechtspositie van de vrijwilliger. De mogelijkheid om lokaal een regeling te treffen over vergoeding van kazerneringsdiensten is daardoor van tijdelijke aard.

Briefnummer: U200901449

Gratificatie

Artikel 19:22

Het toekennen van een gratificatie is alleen mogelijk als hiertoe lokaal een regeling is opgesteld. Deze regeling moet specifiek betrekking hebben op vrijwilligers bij de brandweer. De lokale regeling over gratificaties en andere vormen van flexibele beloning is niet van toepassing op de vrijwilligers.

Briefnummer: U200901449

Fiscaal aantrekkelijke regelingen

Artikel 19:23

Artikel 4a:3 van de CAR-UWO maakt het mogelijk om een lokale regeling te treffen met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen. Als een gemeente een dergelijke regeling heeft dan mag de vrijwilliger hier ook gebruik van maken. Of de vrijwilliger ook daadwerkelijk fiscaal voordeel geniet hangt van individuele factoren en of de vrijwilliger voldoet aan de eisen die de fiscus stelt aan gebruikmaking van de regeling. Het openstellen van deze regelingen voor vrijwilligers betekent dus niet automatisch dat de vrijwilliger hier ook gebruik van kan maken. De voorwaarden die in de lokale regeling gesteld zijn ten aanzien van deelname zijn van overeenkomstige toepassing op de vrijwilliger. Biedt de lokale regeling ook andere aanspraken dan alleen de mogelijkheid van gebruikmaking van fiscaal gunstige voorzieningen, dan zijn deze andere aanspraken niet van toepassing op de vrijwilliger. Dit artikel voorziet enkel in de mogelijkheid om de vrijwilliger de mogelijkheid te geven om binnen de fiscale randvoorwaarden gebruik te maken van fiscaal gunstige regelingen.

Briefnummer: U200901449

§ 5 Verzekeringen en schadevergoeding

Ongevallenverzekering

Artikel 19:25

Het dagelijks bestuur is verplicht om een ongevallenverzekering voor de vrijwilliger af te sluiten. Deze verzekering voorziet in een financiële uitkering wanneer de vrijwilliger overlijdt of tijdelijk of blijvend arbeidsongeschikt raakt als gevolg van een ongeval tijdens de brandweerdienst. Een goede informatievoorziening over de inhoud van de verzekering is van groot belang; daarom heeft de werkgever de plicht om de vrijwilliger bij indiensttreding te informeren en relevante wijzigingen te melden.

Briefnummer: U200901449

Vergoeding geneeskundige kosten

Artikel 19:26

De medische kosten van een vrijwilliger zullen grotendeels vergoed worden door de zorgverzekeraar. Een deel van de kosten kan echter voor rekening blijven van de vrijwilliger; de ongevallen verzekering biedt hiervoor een voorziening.

Briefnummer: u200901449

Verzekering zelfstandig ondernemers

Artikel 19:27

De gevolgen van een dienstongeval zijn voor vrijwilligers die zelfstandig ondernemer zijn vaak groter dan voor vrijwilligers in loondienst. De vrijwilliger in loondienst heeft vanuit zijn hoofdbetrekking immers recht op loondoorbetaling gedurende twee jaar. Voor de zelfstandig ondernemer is dit afhankelijk van de verzekering die hij zelf tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten. Om die reden geven LOGA-partijen gemeenten het advies om een aanvullende verzekering af te sluiten. Deze aanvullende verzekering is echter niet verplicht.

Briefnummer: U20901449

Schade aan kleding en uitrusting

Artikel 19:28

Als de vrijwilliger schade lijdt als gevolg van zijn werkzaamheden wordt dit in onder voorwaarden vergoed door het dagelijks bestuur. Dit artikel beperkt zich tot de schade aan kleding en uitrusting en schade aan het voertuig waarmee de vrijwilliger een dienstreis maakt. Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat de vrijwilliger voorafgaand toestemming nodig heeft van het dagelijks bestuur om bij een dienstreis gebruik te maken van de eigen auto. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding mag de werkgever rekening houden met normale slijtage. Het is niet de bedoeling dat de medewerker een onrechtvaardig voordeel geniet door standaard de schade te vergoeden op basis van de nieuwwaarde van een goed.

Briefnummer: U200901449

§ 6 Zwangerschap

Zwangerschap

Artikel 19:29

De werkgever is wettelijk verplicht om ervoor te zorgen dat een vrouw veilig en gezond kan werken tijdens de zwangerschap; hierover zijn regels vastgelegd in wet- en regelgeving over arbeidsomstandigheden en arbeidstijden. De eisen die aan de werkgever gesteld worden, in combinatie met de aard van het brandweerwerk zijn van dien aard dat ervoor gekozen is om zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven uit de repressieve brandweerdienst te halen. Dit geldt ook voor vrouwen die korter dan zes maanden geleden zijn bevallen. Deelname aan brandweeroefeningen is alleen toegestaan nadat voorafgaand overleg is geweest met de bedrijfsarts en toestemming verleend is. Om deze regeling goed uit te kunnen voeren is het belangrijk dat een vrouwelijke vrijwilliger in een zo vroeg mogelijk stadium haar zwangerschap meldt.

Briefnummer: u200901449

§ 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger

Beschikbaarheid van de vrijwilliger

Artikel 19:30

De organisatie van de vrijwillige brandweer verschilt per korps. Veel korpsen werken met het vrije instroomprofiel, anderen werken met consignatie- of kazerneringsdiensten voor vrijwilligers. In alle gevallen is het van belang dat de vrijwilliger voldoende beschikbaar is voor de brandweerdienst en dat de korpsleiding ervan op de hoogte is wie wel en wie niet beschikbaar is.

Briefnummer: U200901449

Verplichtingen

Artikel 19:31

Dit artikel legt een verband met de plichten die een vrijwilliger heeft op grond van zijn aanstelling. Het biedt de grondslag om een disciplinaire maatregel op te leggen wegens plichtsverzuim.

Briefnummer: u200901449

Eed of belofte

Artikel 19:32

Sinds maart 2006 is de overheidswerkgever wettelijk verplicht om nieuw aan te stellen personeel een ambtseed- of belofte af te nemen. Dit is een van de middelen om bewuster om te gaan met integriteit.

Briefnummer: U200901449

Verboden

Artikel 19:33

Overtreding van deze artikelen levert plichtsverzuim op; dit kan leiden tot een disciplinaire straf. Bij persoonlijk gebruik van goederen van Veiligheidsregio Twente kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het gebruik van een brandweervoertuig voor een privéverhuizing.

Briefnummer: U200901449

Gebruik van motorrijtuig

Artikel 19:34

Gebruik van de eigen auto voor dienstreizen is alleen toegestaan wanneer het dagelijks bestuur daarvoor toestemming heeft verleend. Indien de vrijwilliger zonder toestemming van het dagelijks bestuur toch de eigen auto gebruikt dan zal ingeval van eventuele schade het dagelijks bestuur niet gehouden zijn tot vergoeding daarvan. Het al dan niet verlenen van toestemming is niet van invloed op de aansprakelijkheid van het dagelijks bestuur jegens derden ex artikel 6:170 van het Burgerlijk Wetboek. Dit artikel stelt dat de werkgever aansprakelijk is voor schade die aan een derde wordt toegebracht door één van de werknemers.

Briefnummer: U200901449

Kledingvoorschriften

Artikel 19:35

Vrijwilligers dragen dezelfde uniformen en onderscheidingsteken als de beroepsbrandweerlieden. De bij de rangen behorende onderscheidingsteken zijn te vinden in de Regeling uniformkleding en onderscheidingsteken rijksbrandweerpersoneel. Grondslag voor deze regeling is Artikel 65, eerste lid, Algemeen Rijksambtenarenreglement. Hierin staat dat de ambtenaar verplicht is de dienstkleding en de onderscheidingsteken te dragen, voor zover dit door Onze Minister is voorgeschreven.

Briefnummer: U200901449

§ 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst

Disciplinaire straffen

Artikel 19:39

Tijdens de periode van schorsing als disciplinaire straf wordt als regel de vergoeding ingehouden. Het gaat hier om zowel de vaste als de variabele vergoeding.

Briefnummer: u200901449

19a Keuringen brandweerpersoneel

Algemeen In dit hoofdstuk is de aanstellingskeuring en de periodieke medische keuring voor repressief brandweerpersoneel geregeld.

Ledenbrief: U201002606

Artikel 19a:1 Algemeen

Omdat het werk in repressieve dienst bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid van de medewerker en gevaren met zich mee kan brengen voor de medewerker zelf en voor derden die zijn betrokken bij zijn werkzaamheden, wordt de medewerker in repressieve dienst onderworpen aan een aanstellingskeuring en een periodiek medische keuring. De keuringen zijn verplicht voor medewerkers (beroeps en vrijwilligers) in een functie van manschap a en b of bevelvoerder zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's. Het dagelijks bestuur heeft de mogelijkheid andere functies aan te wijzen waarvoor de aanstellingskeuring en periodieke medische keuring wordt verplicht. Uitgangspunt hierbij moet wel zijn dat het uitoefenen van de functie belastend is voor de gezondheid van de medewerker, dan wel risico's voor derden met zich meebrengt. Hierbij dient de Wet op de medische keuringen in acht te worden genomen.

Ledenbrief: U201002606

Artikel 19a:2 Aanstellingskeuring

Al het brandweerpersoneel dat in dienst treedt in een functie van manschap A en B of bevelvoerder moet gekeurd worden. Dit zijn de functies binnen de brandweer waarbij aan medewerkers bijzondere eisen aan de medische geschiktheid worden gesteld. Dit geldt zowel voor beroepspersoneel als voor vrijwilligers. Lokaal kan worden vastgesteld bij welke andere functies ook gekeurd moet worden.

Hierbij moet rekening worden gehouden met de Wet op de medische keuringen. Deze staat een aanstellingskeuring alleen toe als aan de vervulling van de functie, waarop de aanstelling betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van degene die gekeurd wordt en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

De inhoud van de aanstellingskeuring is vastgelegd in bijlage VIIa van de CAR. Deze aanstellingskeuring is in opdracht van het LOGA door het Coronel instituut ontwikkeld.

Ledenbrief: U201002606

Artikel 19a:3 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Lid 1. Vanwege bescherming van de gezondheid en veiligheid van de brandweermedewerker en vanwege de bescherming van de gezondheid en veiligheid van derden bij de uitvoering van de arbeid is het noodzakelijk om de medische geschiktheid van de medewerker ook na aanstelling te blijven toetsen. Daarom zijn regels gesteld over het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO). Uit het PPMO volgt een oordeel over de medische geschiktheid van de medewerker voor de uitoefening van zijn functie. Het PPMO geeft daarnaast een prognose over de belastbaarheid van de medewerker in de nabije toekomst. Het LOGA heeft een model gemaakt over het rechtspositioneel kader bij de keuringen. Hierin staan de rechten en plichten van de werkgever en de medewerker bij de keuring. Dit model is onder meer te vinden op vng.nl.

Lid 2. De inhoud van het PPMO is ontwikkeld door het Coronel Instituut in samenwerking met de sociale partners en mensen uit de brandweerbranche. Het PPMO geeft inzicht in de ontwikkeling van de belastbaarheid. Met de keuring is beoogd in te schatten of de medewerker voldoet aan de bijzondere eisen aan medische geschiktheid die de functie vereist. Dit ter bescherming van de gezondheid van de medewerker en ter bescherming van derden die betrokken zijn bij het werk van de medewerkers. Als uit het PPMO blijkt dat de medewerker nu of op termijn zijn werkzaamheden niet meer kan uitvoeren dan ondernemen de werkgever en de medewerker gezamenlijk actie. Doel hierbij is de medewerker klaar te stomen voor een andere functie. Het LOGA zal in overleg met de NVBR een handreiking maken over hoe omgegaan kan worden met keuringresultaten en welke stappen er genomen kunnen worden. Naar verwachting is deze handreiking in het voorjaar van 2011 gereed.

Lid 3 en 4. De frequentie van het PPMO is gekoppeld aan de leeftijd van de medewerker. Bij indiensttreding wordt het PPMO afgenomen als nulmeting. Vervolgens wordt iedere medewerker die jonger is dan 40 jaar eenmaal per 4 jaar getest. Medewerkers tussen de 40 en 50 jaar, eens per twee jaar en medewerkers ouder dan 50 worden ieder jaar getest. Met deze frequentie is aangesloten bij het oude besluit brandweerpersoneel en dus bij de frequenties van de oude medische testen.

Lid 6. Oefenen is ook onderdeel van de taken van een medewerker. Bij de beoordeling van welke taken de medewerker wordt vrijgesteld moet dus ook worden vastgesteld in hoeverre de medewerker nog kan meedoen aan de oefening.

Ledenbrief: U201002606 en U201300250

Artikel 19a:4 Fysieke test

De functie van manschap a en b en bevelvoerder stelt bijzondere eisen aan de fysieke conditie van de medewerker. Jaarlijks wordt de fysieke conditie daarom getoetst. De functiespecifieke test van het PPMO kan hiervoor gebruikt worden.

Ledenbrief: U201002606

20 Aanvullende regelingen voor brandweerpersoneel

21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Begripsomschrijvingen

Artikel 21:1:1

Dit hoofdstuk regelt de rechtspositionele gevolgen van de gelijkstelling van levenspartners aan echtgenoten van gehuwde ambtenaren. Artikel 21:1:1 bepaalt onder welke voorwaarden een levenspartner van een ambtenaar gelijk wordt gesteld aan een echtgeno(o)t(e). Het gaat daarbij om:

- de ter uitvoering van de CAR en deze regeling vastgestelde regelingen met betrekking tot:
 - a. aanspraken op salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens militaire dienst;
 - b. het verlof met behoud van salarisbetaling wegens persoonlijke of familieomstandigheden;
 - c. de uitkering bij overlijden van de ambtenaar, waarbij voor de toepassing van artikel 8:16:3 de levenspartner als gezinslid wordt aangemerkt;
 - de bepalingen van hoofdstuk 10 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de wachtgelder;
 - de bepalingen van hoofdstuk 11 met betrekking tot:
 - a. het recht op een uitkering;
 - b. de uitkering bij overlijden van betrokkene;
 - de bepalingen van hoofdstuk 18 met betrekking tot de verhuiskosten-, de reiskosten- en de pensioenkostenvergoeding;
 - de bepalingen van hoofdstuk 9 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de gewezen ambtenaar.
- Omdat er niet wordt verwezen naar de bepaling die het buitengewoon verlof regelt bij een huwelijk, kan er geen sprake zijn van het verlenen van buitengewoon verlof bij het ondertekenen van een samenlevingscontract.

Bijlage I Salarisverhoging

In de bijlage van de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde salaris en de toegekende salaristoelage(n)sregeling worden met ingang van 1 april 1993 de daarin opgenomen schaalbedragen verhoogd met 2%.

Met ingang van 1 januari 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.

Met ingang van 1 augustus 1996 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%.

Vanaf 1997 wordt een structurele eindejaarsuitkering uitgekeerd van 0,3% van het jaarsalaris.

Per 1 juni 1997 worden de schaalbedragen met 3,0% verhoogd.

Met ingang van 1 april 1998 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,25%.

Met ingang van 1 april 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 2%.

Met ingang van 1 oktober 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

Degenen die op 1 december 1999 in dienst zijn van Veiligheidsregio Twente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,- bruto bij een volledige functie. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Degenen die op 1 april 2000 in dienst zijn van Veiligheidsregio Twente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,- bruto bij een volledige functie. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Met ingang van 1 augustus 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Met ingang van 1 oktober 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

In 2000 wordt de structurele eindejaarsuitkering van 0,8% eenmalig verhoogd met 0,5% onder een gelijktijdige eenmalige verhoging van het minimale bedrag met 250 gulden. Dit resulteert voor 2000 in een eindejaarsuitkering van 1,3% met een minimaal bedrag van 650 gulden.

Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaalbedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van 1745 gulden

Met ingang van 1 mei 2001 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,3%.

Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% structureel verhoogd naar 1,75%. Tevens wordt vanaf 2001 het minimale bedrag verhoogd van 400 gulden naar 1125 gulden bruto. In 2001 wordt deze minimale uitkering eenmalig opgehoogd met 50 gulden naar 1175 gulden bruto.

Vanaf 2002 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1 procentpunt verhoogd naar 2,75%. Tevens wordt vanaf 2002 het minimale bedrag verhoogd van € 511,- naar € 611,- bruto. Vanaf 2002 is de grondslag van de eindejaarsuitkering het jaarsalaris.

Met ingang van 1 april 2003 worden de schaalbedragen verhoogd met 2%.

Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3%. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,- naar € 836,- bruto.

Degenen die op 1 oktober 2003 in dienst zijn van Veiligheidsregio Twente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 200 bruto bij een volledige functie. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

Met ingang van 1 februari 2006 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,6 %.

Met ingang van 1 februari 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,8%.

Met ingang van 1 juni 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.

In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 3,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.

Met ingang van 1 juni 2008 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.

In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. Tevens wordt vanaf 2010 het minimale bedrag verhoogd van € 836,- naar € 1750,- bruto.

Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.

In 2011 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6%. Het minimale bedrag wordt niet verhoogd en blijft € 1750,- bij een volledige functie. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.

Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 april 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 oktober 2014 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

Degenen die op 15 juli 2014 in dienst zijn van Veiligheidsregio Twente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 350 bruto bij een volledige functie. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft de opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 april 2015 worden de schaalbedragen verhoogd met 50 euro.

Met ingang van 1 januari 2016 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,0%

Met ingang van 1 januari 2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,4%

Met ingang van 1 augustus 2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 januari 2018 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Bijlage Ila Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 januari 2018, nieuwe structuur, aangevuld met prestatieperiodieken als bedoeld in artikel 3a:2

Perio- diek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1571	1535	1611	1657	1705	1818	2040	2335	2591	2795
1	1624	1571	1677	1731	1786	1901	2126	2429	2701	2925
2	1677	1601	1744	1805	1867	1984	2212	2524	2812	3054
3	1729	1648	1810	1878	1949	2067	2298	2618	2922	3185
4	1782	1686	1877	1952	2030	2150	2384	2713	3032	3315
5	1835	1725	1943	2026	2111	2233	2470	2808	3143	3445
6	1887	1763	2010	2100	2193	2315	2556	2903	3254	3575
7	1940	1801	2076	2174	2274	2398	2642	2997	3364	3705
8	1993	1840	2143	2248	2355	2481	2728	3092	3474	3835
9	2045	1878	2209	2322	2437	2564	2814	3187	3585	3965
10	2098	1971	2276	2396	2518	2646	2900	3281	3695	4095
11	2151	1955	2342	2470	2599	2729	2986	3376	3805	4225
P1	2209		2396	2518	2646	2814	3092	3474	3965	4316
P2	2276		2470	2599	2729	2900	3187	3585	4095	4451
P3	2342		2518	2646	2814	2986	3281	3695	4225	4587
P4	2396		2599	2729	2900	3092	3376	3805	4316	4723

perio- diek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3080	3348	3685	4022	4490	4770	5129	5493	6078	6737
1	3214	3486	3823	4161	4626	4934	5319	5713	6316	6993
2	3374	3625	3962	4297	4762	5099	5509	5934	6554	7249
3	3481	3763	4100	4433	4897	5262	5698	6155	6792	7505
4	3614	3901	4238	4569	5033	5426	5887	6376	7030	7761
5	3747	4040	4373	4705	5169	5590	6077	6596	7268	8017
6	3880	4179	4509	4840	5305	5754	6267	6817	7506	8273
7	4014	4316	4645	4976	5441	5918	6457	7038	7745	8529
8	4174	4451	4781	5112	5577	6083	6646	7258	7983	8784
9	4279	4587	4961	5248	5712	6246	6835	7480	8221	9041
10	4410	4723	5052	5384	5848	6410	7025	7700	8459	9296
11	4541	4859	5188	5520	5984	6574	7215	7921	8697	9553
P1		4976		5712	6083	6835	7480	8221	9041	9836
P2		5112		5848	6246	7025	7700	8459	9296	10131
P3		5248		5984	6410	7215	7921	8697	9553	10435
P4		5384		6083	6574	7480	8221	9041	9836	10746

* Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker per 1 augustus 2017 recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML voor medewerkers van 22 jaar en ouder. Vanaf 1 juli 2019 heeft de medewerker tenminste recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML voor medewerkers van 21 jaar en ouder. Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 1:2c, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA en gepubliceerd op www.car-uwo.nl.

Bijlage IIb Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2018

	jaarvergoe- ding	uurbedrag oefen- ningen en cur- sussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige aan- wezigheid
1. aspirant manschap a	349,00	10,82	20,22	13,47
2. manschap a, chauffeur, voertuig- bediener, gaspakdrager, brandweer- duiker, verkenner gevaarlijke stof- fen	349,00	12,42	23,36	15,56
3. manschap b, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap a, manschap a en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	349,00	13,77	25,84	17,23
4. bevelvoerder	525,00	17,27	32,46	21,63
5. officier van dienst	4136,00	0,00	41,36	0,00
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5940,00	0,00	59,40	0,00
7.commandant van dienst	8836,00	0,00	66,29	0,00

Bijlage IIc Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2018

	jaarvergoe- ding	uurbedrag oefen- ningen en cur- sussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverle- ning	uurbedrag voor langdurige aan- wezigheid
1. aspirant manschap a	353,00	10,96	20,56	13,69
2. manschap a, chauffeur, voertuig- bediener, gaspakdrager, brandweer- duiker, verkenner gevaarlijke stoffen	353,00	12,66	23,82	15,87
3. manschap b, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap a, man- schap a en ten minste twee speciali- saties uit categorie 2	353,00	14,03	26,26	17,52
4. bevelvoerder	533,00	17,56	32,95	21,96
5. officier van dienst	4215,00	0,00	42,15	0,00
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6047,00	0,00	60,47	0,00
7.commandant van dienst	9002,00	0,00	67,47	0,00

Bijlage VIIa Aanstellingskeuring brandweerpersoneel

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij de aanstellingskeuring gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in de aanstellingskeuring zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op www.vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring:
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: ■ bekendheid met aanpassingsprobleem bij onregelmatige diensten, ■ ooit doorgemaakte psychose, schizofrenie, epilepsie ■ aanwezigheid van hoogtevrees ■ aanwezigheid van claustrofobie ■ ooit doorgemaakte warmtestuwing ■ gebruik medicatie tegen epilepsie afgelopen 5 jaar ■ huidig medicijngebruik (mee laten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: ■ hoge mate van slaperigheid (checklist) ■ depressieve klachten (checklist) ■ angstklachten (checklist) Inzet gevalideerde fysiek functionele test ter detectie van: ■ hoogtevrees (laddertest)
2. Emotionele piekbelasting	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: ■ recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: ■ posttraumatische stressklachten (checklist)
3. Energetische piekbelasting	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: ■ fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) ■ belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): ■ te hoge BMI of buikvet ■ hoge bloeddruk ■ diabetes mellitus ■ afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (aanstellingsbrandweertaplooptest)
4. Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ huidige problemen met gezichtsvermogen Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: ■ onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) ■ onvoldoende kleurenzicht ■ onvoldoende mobiliteit nek-wervelkolom ■ onvoldoende gezichtsveld

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring:
5. Goed gehoorvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ huidige problemen met gehoorvermogen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: ■ onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen

6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen	Signaalsvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening ■ overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: ■ mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) ■ mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten	Signaalsvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ geldige inentingen ■ huidige aanwezigheid infectieziekten (Hepatitis, Difterie, Tetanus, Tuberculose, HIV)
8. Tillen/dragen	Signaalsvragen (mondeling of schriftelijk) naar: ■ problemen met tillen ■ huidige nek-, rug- en schouderklachten ■ problemen met krachtleverantie met geheven armen Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
9. Knielen/hurken	Signaalsvragen (mondeling of schriftelijk) naar: ■ huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
10. Klimmen/klauteren/traplopen	Signaalsvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (laddertest) (brandweertraplooptest)
11. Houdingen en krachtleverantie met rug	Signaalsvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ huidige rugklachten

Kort NA aanstelling worden als intredekering de volgende basismetingen verricht om latere effecten van mogelijke blootstelling aan factoren van het werk te kunnen aantonen:

- longfunctiebepaling met behulp van spirometrie
- audiogram afname

Bijlage VIIb Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in het PPMO zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op www.vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring:
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: ■ aanpassingsprobleem door onregelmatige diensten, ■ aanwezigheid van hoogtevrees ■ aanwezigheid van claustrofobie ■ doorgemaakte warmtestuwing sinds vorige keuring ■ gebruik medicatie tegen epilepsie nu of geslikt sinds vorige keuring ■ huidig medicijngebruik (mee laten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: ■ hoge mate van slaperigheid (checklist) ■ depressieve klachten (checklist) ■ angstklachten (checklist) ■ hoge werk gerelateerde vermoeidheid (checklist)
2. Emotionele piekbelasting	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: ■ recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: ■ posttraumatische stressklachten (checklist)
3. Energetische piekbelasting	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: ■ fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) ■ belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): ■ te hoge BMI of buikvet ■ hoge bloeddruk ■ diabetes mellitus ■ afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (brandweertaplooptest)
4. Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ huidige problemen met gezichtsvermogen tijdens werk Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: ■ onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) ■ onvoldoende kleurenzicht ■ onvoldoende mobiliteit nekwerwelkolom ■ onvoldoende gezichtsveld
5. Goed gehoorvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ huidige problemen met gehoorvermogen tijdens werk Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: ■ onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:
6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening

	■ overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: ■ mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) ■ mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ huidige aanwezigheid infectieziekten die een gevaar voor anderen kunnen opleveren
8. Tillen/dragen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: ■ problemen met tillen ■ huidige nek-, rug- en schouderklachten ■ problemen met krachtleverantie met geheven armen Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens brandbestrijdingstest)
9. Knielen/hurken	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: ■ huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens brandbestrijdingstest)
10. Klimmen/klauteren/traplopen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (tijdens brandbestrijdingstest en brandweertraplooptest)
11. Houdingen en krachtleverantie met rug	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: ■ huidige rugklachten
1-11 met als doel signalering voor begeleiding	Signaalvraag (mondeling): Is sinds de vorige keuring een nieuwe ziekte of gezondheidsklachten opgelopen die van invloed (kunnen) zijn op de uitvoering van uw werk? Signaalvraag (schriftelijk) naar: 1. Aanwezigheid chronische ziekten (stofwisseling, psychisch, bewegingsapparaat, hart- en vaatandoeningen, urinewegen/geslachtsorganen, spijsverteringsorganen, tumoren, luchtwegen, huidaandoeningen) 2. Ingeschat eigen werkvermogen nu 3. Ingeschat eigen huidige inzetbaarheid gegeven de fysieke en psychologische taakeisen 4. doorgemaakte expositie aan agressie in afgelopen periode 5. doorgemaakte expositie aan hard geluid in afgelopen periode met acute oorsuizingen of tijdelijke gehoorvermindering als gevolg 6. doorgemaakte expositie aan stof, rook, gas of dampen in afgelopen periode Inzet testen ter monitoring indien aanleiding bestaat om achteruitgang in longfunctie of gehoor aan te kunnen tonen: ■ longfunctiebepaling met behulp van spirometrie ■ audiogram afname