

Regeling van het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht houdende regels omtrent arbeidsvoorwaarden (Personeelshandboek Veiligheidsregio Utrecht)

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht,

gelet op:

- het gestelde in artikel 125 van de Ambtenarenwet;
- het gestelde in artikel 33b van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
- de Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Utrecht, in het bijzonder artikel 3.5.

besluit:

Artikel A
het Personeelshandboek Veiligheidsregio Utrecht (VRU) als volgt vast te stellen.

Personeelshandboek Veiligheidsregio Utrecht (VRU)

Hoofdstukindeling

Deel 1 Lokale personeelsregeling VRU

Sectie A

Arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

Hoofdstuk 2 Aanstelling

Hoofdstuk 3 Salaris, salaristoelagen en vergoedingen

Hoofdstuk 4 IKB

Hoofdstuk 5 Beoordelen

Hoofdstuk 6 Werktijden

Hoofdstuk 7 Bereikbaarheid en beschikbaarheid

Hoofdstuk 8 Verlof

Hoofdstuk 9 Reiskosten

Hoofdstuk 10 Oefenen

Hoofdstuk 11 Opleidingen

Hoofdstuk 12 Stage

Hoofdstuk 13 Bedrijfseigendommen/mobiele communicatiemiddelen

Hoofdstuk 14 Overige rechten en verplichtingen

Hoofdstuk 15 Rechtspositie vrijwilligers

Hoofdstuk 16 Uitwerkingsregeling meerdaags oefenen

Sectie B

Sociaal Statuut

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en uitgangspunten

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Hoofdstuk 3 Plaatsingsprocedure

Hoofdstuk 4 Arbeidsvoorwaardelijke bepalingen

Hoofdstuk 5 Rechten en plichten boventallige ambtenaren

Hoofdstuk 6 Commissies

Hoofdstuk 7 Overige bepalingen

Sectie C

Stand van zaken Sociaal plan 'VRU in ontwikkeling!'

Deel 2

Instructies en regelingen

Instructies en regelingen op het intranet

Arbeidsduur berekening en roosterfactor

Berekeningswijze maaltijdvergoeding

Generatiepact 2019-2020

Van combifuncties naar combinatie van functies en taken in de nieuwe organisatie

Eindnoten

Deel 1 – LOKALE PERSONEELSREGELING VRU Sectie A Arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk 1 Werkingsfeer en begripsbepalingen

Artikel 1.1 Rechtspositieregelingen

1. Op de aanstelling of arbeidsovereenkomst van alle ambtenaren werkzaam voor de Veiligheidsregio Utrecht zijn de CAR/UWO en het personeelshandboek van toepassing, alsmede alle wijzigingen in toekomstige versies daarvan.
2. De Veiligheidsregio Utrecht volgt de UWO, tenzij in het Georganiseerd Overleg (GO) afwijkende afspraken gemaakt worden.
3. Waar in de CAR/UWO wordt gesproken over “de gemeente” dient daarvoor gelezen te worden: “de Veiligheidsregio Utrecht”.
4. Waar in de CAR/UWO wordt gesproken over “het college” dient daarvoor gelezen te worden: “het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht”.

Artikel 1.2 Personeelshandboek

1. Het personeelshandboek bestaat uit de Lokale personeelsregeling VRU en de bundel ‘Instructies en regelingen’.
2. De Lokale personeelsregeling VRU bestaat uit de volgende onderdelen:
Sectie A: Arbeidsvoorwaarden
Sectie B: Sociaal Statuut
Sectie C: Stand van zaken Sociaal plan ‘VRU in ontwikkeling!’

Artikel 1.3 Toepassingsbereik personeelshandboek voor vrijwilligers

Hoofdstuk 2 tot en met 14 van sectie A van deel 1 en sectie B van deel 1 van het personeelshandboek zijn niet van toepassing op vrijwilligers aangesteld bij de VRU. Voor vrijwilligers gelden uitsluitend hoofdstuk 1, 15 en 16 van sectie A van deel 1 en sectie C van deel 1 van het personeelshandboek, voor zover hierin gesproken wordt over vrijwilligers.

Artikel 1.4 Begripsbepalingen

- a. Bevoegd gezag: het dagelijks bestuur van de VRU;
- b. Dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van de VRU, bedoeld in artikel 2.7 van de Gemeenschappelijke regeling VRU;
- c. Dienstopdracht: een schriftelijke aanwijzing of mondelinge mededeling van het bevoegd gezag waaraan de ambtenaar verplicht is gevolg te geven;
- d. Leidinggevende: de ambtenaar die op basis van de ondermandaatregeling bevoegd is;
- e. VRU: het openbaar lichaam Veiligheidsregio Utrecht, bedoeld in artikel 1.3 van de Gemeenschappelijke regeling VRU;

Artikel 1.5 Hardheidsclausule

Bij het actualiseren van de lokale arbeidsvoorwaardenregelingen, voorheen: Uitvoeringsregelingen Veiligheidsregio Utrecht (UVRU), thans: personeelshandboek, hebben partijen niet beoogd aanspraken te verbeteren of te versoberen. Indien partijen in de toekomst constateren dat bij de actualisatie aanspraken in de uitwerking onbedoeld zijn verbeterd of versoerd, treden partijen over de desbetreffende verbetering of versoering opnieuw in een op overeenstemming gericht overleg.

Hoofdstuk 2 Aanstelling

Artikel 2.1 Verklaring omtrent het gedrag

1. Voor een aanstelling bij de VRU wordt als vereiste gesteld dat de beoogd ambtenaar een verklaring omtrent het gedrag verkrijgt als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.
2. Bij wijziging van de functie van de ambtenaar kan het bevoegd gezag van de ambtenaar verlangen dat een nieuwe verklaring omtrent het gedrag wordt aangevraagd.
3. De kosten voor het aanvragen van de verklaring omtrent het gedrag worden door het bevoegd gezag vergoed.

Artikel 2.2 Meerdere aanstellingen bij dezelfde werkgever

Ambtenaren kunnen tevens één aanstelling hebben als vrijwilliger.

Artikel 2.3 Repressieve brandweerwerkzaamheden tijdens werktijd

1. Ambtenaren kunnen binnen hun arbeidspatroun repressieve brandweerwerkzaamheden verrichten als vrijwilliger, aangesteld bij de Veiligheidsregio Utrecht.
2. Deze werkzaamheden worden, tenminste ter waarde van een heel uur, vergoed op grond van hoofdstuk 19 CAR/UWO.
3. De vanwege de inzet als bedoeld in lid 1 gemiste werktijd, wordt ingehaald binnen de standaard werktijdenregeling, als bedoeld in artikel 4:2 CAR/UWO, of door middel van het inzetten van bovenwettelijk verlof. De ambtenaar overlegt hierover met zijn leidinggevende.

Hoofdstuk 3 Salaris, salaristoelagen en vergoedingen

§ 1. Salaris

Artikel 3.1 Salarisverhoging

Ter uitvoering van artikel 3:4 lid 2 CAR/UWO is het uitgangspunt dat de ambtenaar voldoende functioneert, tenzij uit een schriftelijke beoordeling anders blijkt. Voor wat betreft het beoordelen geldt hoofdstuk 5.

Artikel 3.2 Extra periodieke verhoging van het salaris

1. Ter uitvoering van artikel 3:4 lid 3 CAR/UWO kan aan de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt één extra periodieke salarisverhoging worden toegekend.
2. Een extra periodieke salarisverhoging bedoeld in lid 1 wordt toegekend op grond van een zeer goede of uitstekende vervulling van zijn functie op basis van een schriftelijke beoordeling.

Artikel 3.3 Inpassing bij promotie

1. Het salaris wordt in geval van promotie, zoals bedoeld in artikel 3:6 CAR/UWO, vastgesteld op minimaal het eerstvolgende hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal, afgezet tegen het huidige salaris van de ambtenaar.
2. Het verschil in salaris moet minimaal 75 procent zijn van het bedrag dat de ambtenaar zou hebben gekregen bij een periodieke verhoging in de oude salarisschaal als hij geen promotie zou hebben gekregen.
3. Als de ambtenaar al aan het maximum van zijn schaal zit, dan wordt het verschil in salaris berekend door 75 procent te nemen van het verschil tussen trede 11 en 10 van de huidige schaal van de ambtenaar.

§ 2. Salaristoelagen

Artikel 3.4 Functioneringstoelage

1. De functioneringstoelage, bedoeld in artikel 3:8 CAR/UWO, is 9 procent van het bruto maandsalaris bij de hoogste score en 5 procent van het bruto maandsalaris bij de één na hoogste score op basis van de beoordelingsschaal.
2. Met 'meerdere jaren', zoals bedoeld in artikel 3:8 lid 1 CAR/UWO, wordt bedoeld twee jaren.
3. Bij promotie naar een hogere functieschaal gedurende de looptijd van de functioneringstoelage, blijft de periode van toekenning van de functioneringstoelage ongewijzigd. De functioneringstoelage wordt vanaf de dag van de promotie gebaseerd op het nieuwe salaris.
4. De beoordelingsschaal bestaat uit de volgende waarderingen met de bijbehorende definities:
 - A. Het functioneren van de medewerker overtreft continu of op alle onderdelen de gestelde eisen. De medewerker presteert ver boven de norm (ten opzichte van de functie-eisen). Een A-beoordeling staat gelijk aan: uitstekend.
 - B. Het functioneren van de medewerker overtreft op meerdere belangrijke onderdelen de gestelde eisen. De medewerker presteert boven de norm (ten opzichte van de functie-eisen). Een B-beoordeling staat gelijk aan: zeer goed.
 - C. Het functioneren van de medewerker voldoet aan de gestelde eisen. De medewerker presteert volgens de norm. Een C-beoordeling staat gelijk aan: voldoende.
 - D. Het functioneren van de medewerker voldoet op meerdere belangrijke onderdelen niet aan de gestelde eisen. De medewerker presteert onder de norm (ten opzichte van de functie-eisen). Een D-beoordeling staat gelijk aan: onvoldoende.
 - E. Het functioneren van de medewerker voldoet continu of op geen van de onderdelen aan de gestelde eisen. De medewerker presteert ver onder de norm (ten opzichte van de functie-eisen). Een E-beoordeling staat gelijk aan: slecht.

Artikel 3.5 Arbeidsmarkttoelage

De hoogte van de arbeidsmarkttoelage, bedoeld in artikel 3:9 CAR/UWO, bedraagt maximaal een bedrag gebaseerd op het verschil tussen het salaris van de ambtenaar en het maximum van de naasthogere schaal, maar kan niet meer zijn dan 10% van het salaris.

Artikel 3.6 Inconveniëntentoeelage

1. De ambtenaren in de 24-uurs kazerneringsdienst, tot en met de functie van ploegleider, ontvangen een inconveniëntentoeelage, bedoeld in artikel 3:14 CAR/UWO, van € 88,- bruto per maand.
2. De ambtenaren die niet werkzaam zijn in de 24-uurs kazerneringsdienst, maar wel een functie vervullen zoals genoemd in lid 1, en die werkzaamheden verrichten in een zogenaamde dagdienst-functie of Model Zeist-functie, ontvangen een inconveniëntentoeelage van € 88,- bruto per kwartaal.
3. Voor de ambtenaar die vóór 1 januari 2021 werkzaam was in een participatiefunctie en dit na 1 januari 2021 blijft doen, geldt lid 2 tot het moment dat hij de participatiefunctie niet meer verricht.

Artikel 3.7 Duiktoelage

1. De gecertificeerde duikploegleider en de gecertificeerde duiker die als zodanig aangewezen zijn en als zodanig worden ingezet, ontvangen hiervoor een functiegebonden toelage, bedoeld in artikel 20:2 lid 4 CAR/UWO, van € 350,- netto per jaar.
2. De gecertificeerde duikploegleider die tevens gecertificeerd duiker is, en die als zodanig aangewezen is en als zodanig wordt ingezet, krijgt twee keer een functiegebonden toelage van € 350,- netto per jaar.

Artikel 3.8 Beloning bijzondere prestaties

1. De beloning, zoals bedoeld in artikel 3:20 CAR/UWO, bedraagt een nader door de leidinggevende te bepalen bedrag van minimaal € 100,- netto en ten hoogste € 500,- netto.
2. In uitzonderlijke gevallen kan de leidinggevende besluiten dat de beloning € 1.000,- netto bedraagt.

§ 3. Vergoedingen

Artikel 3.9 Reistijd en maaltijdvergoeding bij overwerk

1. Indien er sprake is van overwerk of werkzaamheden buiten dagvenster die niet onmiddellijk aansluiten aan de werktijd (de werktijd wordt onderbroken anders dan door een normale rustpauze) kan voor de reistijd tussen woning-werk (vice versa) maximaal een uur worden aangemerkt als (over)werktijd.
2. Indien er sprake is van overwerk of werkzaamheden buiten het dagvenster op een dag waarop de ambtenaar niet aan het werk was, en waarvoor deze speciaal naar het werk moest komen, heeft de ambtenaar naast het bepaalde in lid 1 recht op een extra vergoeding woon/werkverkeer indien en voor zover hij in aanmerking komt voor de normale tegemoetkoming in de kosten van woon/werkverkeer. Ook kan hij aanspraak maken op een maaltijdvergoeding indien daar bij het werk niet in is voorzien.
3. Indien er sprake is van overwerk of werkzaamheden buiten dagvenster in een andere dan de voor de ambtenaar geldende standplaats, wordt de reistijd die langer is dan de normale reistijd aangemerkt als (over)werktijd. Indien er gereisd wordt op een dag waarop de ambtenaar niet aan het werk was, en waarvoor deze speciaal naar het werk moest komen, wordt de volledige reistijd aangemerkt als (over)werktijd.

Artikel 3.10 Onregelmatige dienst

Het bevoegd gezag kan nadere regels vaststellen omtrent de onregelmatige dienst van ambtenaren met een verplicht werkrooster. Zo lang er nog geen nadere regels zijn vastgesteld, maken ambtenaren werkzaam in de meldkamer/RAC en gekazerneerde ambtenaren, anders dan in de 24-uurs kazerneringsdienst, aanspraak op een vergoeding conform de regeling die van toepassing was voorafgaand aan de overgang naar de nieuwe VRU.

Artikel 3.11 BHV en EHBO

1. De ambtenaar kan worden aangewezen als bedrijfshulpverlener of EHBO'er en krijgt daarvoor een vergoeding volgens artikel 3:17 CAR/UWO.
2. De aanwijzing wordt ingetrokken indien:
 - a. op grond van het dienstbelang de noodzaak voor de aanwijzing niet langer aanwezig is;
 - b. de ambtenaar onvoldoende vaardigheden bezit voor het verrichten van de werkzaamheden die verband houden met de aanwijzing;
 - c. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een andere locatie binnen de VRU.
3. Voor wat betreft het vakbekwaam worden en blijven van bedrijfshulpverlener of EHBO'er geldt hoofdstuk 11.

Artikel 3.12 Maaltijdvergoeding bij overwerk, werkzaamheden buiten het dagvenster en dienstreizen

1. De ambtenaar die tenminste twee uur overwerk of werkzaamheden buiten het dagvenster verricht en als gevolg daarvan redelijkerwijs niet in staat is een warme maaltijd privé te nuttigen, kan aanspraak maken op een vergoeding voor de kosten van het gebruik van een warme maaltijd buitenshuis.
2. De ambtenaar die met toestemming van het bevoegd gezag een dienstreis maakt, kan aanspraak maken op een vergoeding voor de kosten van het gebruik van ontbijt, lunch en/of diner.
3. De vergoedingen in lid 1 en 2 worden vastgesteld naar de werkelijk gemaakte kosten per maaltijd, maar zijn nooit hoger dan de daarvoor gericht vrijgestelde bedragen, zoals genoemd in hoofdstuk 20.1.1, onder 'Binnenlandse dienstreizen', van de laatste versie van het Handboek Loonheffingen, dat is vastgesteld door de Belastingdienst.
4. De vergoedingen in lid 1 en 2 worden toegekend tegen overlegging van een rekening, kwitantie of kassabon.

Artikel 3.13 Maaltijdvergoeding gekazerneerde diensten

1. De ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster met 24-uurs kazerneringsdiensten, ontvangt een vaste maaltijdvergoeding per 24-uurs kazerneringsdienst. De maaltijdvergoeding bedraagt € 5,74 netto per 24-uurs kazerneringsdienst en wordt geïndexeerd volgens de reguliere salarisontwikkelingen in de sector gemeenten.
2. De ambtenaar die werkzaam is in het kazerneringsrooster in Zeist ontvangt een vaste maaltijdvergoeding van € 5,74 netto per 24-uurs kazerneringsdienst. De maaltijdvergoeding wordt geïndexeerd overeenkomstig de reguliere salarisontwikkelingen in de sector gemeenten.
3. De ambtenaar die werkzaam is in het kazerneringsrooster in Zeist en diensten van 12 uur of meer, maar minder dan 24 uur, verricht, ontvangt een vaste maaltijdvergoeding van € 3,35 per kazerneringsdienst. De maaltijdvergoeding is gebaseerd op het jaarlijks door de belastingdienst vastgestelde normbedrag maaltijden.
4. Voor de berekening van de maaltijdvergoeding per maand wordt verwezen naar de bijlage in deel 2 van het personeelshandboek.
5. Bij afwezigheid door ziekte, verlof en andere langdurige afwezigheid, stopt de maaltijdvergoeding 1 maand na de start van de afwezigheid. Als de aanwezigheidsdienst wordt hervat, start de vergoeding 1 maand na de hervatting van de kazernering.
6. Het bevoegd gezag kan nadere regels stellen omtrent de toepassing van dit artikel.

§ 4. Vergoedingen brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 3.14 Uitwerking toepasselijkheid van hoofdstuk 3 op brandweerpersoneel in dienstroosters

De artikelen 3.15, 3.16 en 3.17 zijn een uitwerking van artikel 20:2 CAR/UWO.

Artikel 3.15 Verschuivingstoelage

Een verschuivingsvergoeding wordt toegekend conform wat was geregeld in artikel 3:4 CAR (oud)ⁱ en artikel 3:4:1 UWO (oud)ⁱⁱ. In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:4 CAR (oud) en artikel 3:4:1 UWO (oud) geldt dat onderling ruilen op vrijwillige basis niet leidt tot een verschuivingsvergoeding.

Artikel 3.16 Overwerkvergoeding

1. Aan de ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 10A of lager wordt in geval van overwerk een overwerkvergoeding toegekend volgens artikel 3:2 CAR (oud)ⁱⁱⁱ en artikel 3:2:1 UWO (oud)^{iv}.
2. Van overwerk is alleen sprake als een geautoriseerde dienstopdracht is gegeven door of namens het bevoegd gezag.
3. Uren die ambtenaren maken buiten hun verplichte werkroosters voor bijvoorbeeld projecten en die de feitelijke arbeidsduur van de ambtenaar overschrijden, worden aangemerkt als overwerk conform artikel 1:1 lid 1, aanhef en onder I CAR/UWO.
4. De uren die GO, OR- en OR-commissieleden buiten het verplichte werkrooster ten behoeve van hun medezeggenschapstaken maken en die de feitelijke arbeidsduur van de ambtenaar overschrijden, worden aangemerkt als overwerk conform artikel 1:1 lid 1 aanhef, onder I CAR/UWO.

Artikel 3.17 Toelage onregelmatige dienst

1. Ter uitvoering van artikel 20:2 lid 2 juncto 20:2 lid 5 CAR/UWO ontvangt de ambtenaar die behoort tot het brandweerpersoneel dat werkzaam is in dienstroosters, uitsluitend voor zover hij werkzaam is in de 24-uurs-kazerneringsdienst, een toelage onregelmatige dienst.

- a. De toelage onregelmatige dienst bedraagt 17,63% van het salaris van de ambtenaar, als bedoeld in artikel 1:1 lid 1, onder qq CAR/UWO, en wordt berekend op basis van ten minste het salaris dat hoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 2 en maximaal het salaris dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 6.
 - b. De toelage onregelmatige dienst wordt als een vast bedrag uitgekeerd per maand.
 - c. Voor de toepassing van de overige regels van de CAR/UWO wordt de toelage onregelmatige dienst zoals omschreven in dit artikel beschouwd als een salaristoelage als bedoeld in artikel 1:1 lid 1, onder rr CAR/UWO.
 - d. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de ambtenaar die werkzaam is in een dienstrooster met 24-uurs kazerneringsdiensten begrepen: de ambtenaar die aangesteld is in een repressieve brandweerfunctie en uit dien hoofde zijn werkzaamheden overwegend verricht in een 24-uursrooster waarbij sprake is van verplichte aanwezigheid op de werkplek.
 - e. Voor de ambtenaar die recht heeft op een toelage onregelmatige dienst op grond van dit artikel blijven lid 2 en artikel 3.10, buiten toepassing voor zover het betreft een vergoeding voor het aanwezig zijn en werken op onregelmatige tijden.
2. De roosterafspraken omtrent vergoeding, uren en alles wat rechtspositioneel met het rooster samenhangt, die eind 2009 golden voor ambtenaren van de meldkamer/RAC of gekazerneerde ambtenaren anders dan werkzaam in de 24 uren kazerneringsdienst van Utrecht of Amersfoort, blijven van kracht totdat er in overleg met het GO nieuwe afspraken gemaakt worden over roosters.

Artikel 3.18 Overgangsrecht toelage onregelmatige dienst voor brandweerpersoneel in dienstroosters

1. Indien door toepassing van artikel 3.17 lid 1 de toelage onregelmatige dienst per 1 januari 2020 lager is dan de toelage waarop de ambtenaar recht had op 31 december 2019, behoudt de ambtenaar de toelage op basis van de berekening zoals die voor hem gold op 31 december 2019.
2. Het overgangsrecht genoemd in het eerste lid eindigt met ingang van de eerste dag van de maand waarin toepassing van artikel 3.17 lid 1 leidt tot een gelijke of hogere toelage dan de berekening zoals die voor de ambtenaar gold op 31 december 2019.

Hoofdstuk 4 Individueel keuzebudget (IKB)

Artikel 4.1 Aanvullende bronnen IKB

Het IKB wordt per maand opgebouwd en bestaat, naast de delen genoemd in artikel 3:28 CAR/UWO, uit 1/12e deel van € 233,- zijnde het persoonsgebonden budget.

Artikel 4.2 Inzet IKB voor opleidingskosten

1. De ambtenaar die het IKB gebruikt voor het financieren voor een opleiding, zoals bedoeld in artikel 3:29 lid 1, onder c CAR/UWO, controleert zelf of fiscale regelgeving de besteding van het IKB aan deze opleiding belastingvrij mogelijk maakt.
2. Indien achteraf blijkt dat besteding van IKB, zoals genoemd in het eerste lid, niet belastingvrij mogelijk is, worden hieruit voortvloeiende kosten en/of boetes verhaald op de ambtenaar.
3. Er zijn drie wijzen van financiering mogelijk:
 - a. De opleiding wordt gefinancierd met reeds opgebouwd IKB-budget.
 - b. De opleiding wordt gefinancierd door maandelijks (een deel van het IKB-budget) hiervoor in te zetten.
 - c. Een combinatie van a en b.
4. Indien wordt gekozen voor een maandelijks financiering van de opleiding, zoals omschreven in het derde lid, onder b en c, dient deze te zijn afgerond in het kalenderjaar waarin de opleiding is aangeschaft.
5. De ambtenaar legt in een overeenkomst met het bevoegd gezag vast hoe de besteding van het IKB, zoals genoemd in het eerste lid, vorm krijgt. De overeenkomst wordt in tweevoud opgesteld en vermeldt in ieder geval de naam van de opleiding, het opleidingsinstituut en de wijze van financiering, een kopie van de factuur voor de opleiding waarvoor het IKB wordt ingezet.

Artikel 4.3 Aanvullende bestedingsdoelen IKB

1. De ambtenaar kan het IKB gebruiken voor de bestedingsdoelen genoemd in artikel 3:29 lid 1 CAR/UWO en in 2021 ook voor de volgende aanvullende bestedingsdoelen:
 - a. de vakbondscontributie;
 - b. opbouw van extra ABP-pensioen;
 - c. compensatie voor de kosten van woon-werkverkeer;
 - d. de aanschaf van een fiets.
2. Het bevoegd gezag kan ten aanzien van de aanvullende bestedingsdoelen afwijken van het bepaalde in artikel 3:30 lid 1 en 2 van de CAR/UWO.
3. Artikel 3:33 CAR/UWO geldt ook voor het gebruik van IKB voor de aanvullende bestedingsdoelen.

4. Het bevoegd gezag kan om financiële redenen gebruikmaking van de aanvullende bestedingsdoelen genoemd in lid 1, onder b tot en met d, tijdelijk of definitief stopzetten.
5. De ambtenaar die gebruik wil maken van de aanvullende bestedingsdoelen volgt de nadere instructies van het bevoegd gezag op ten behoeve van de administratieve en financiële verwerking.

Artikel 4.4 Compensatie voor de kosten van woon-werkverkeer

1. De ambtenaar kan het IKB inzetten voor compensatie van de kosten van woon-werkverkeer, indien:
 - a. hij op grond van hoofdstuk 9 in aanmerking komt voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voor gemotoriseerd vervoer; en
 - b. indien en voor zover het aantal kilometers woon-werkverkeer enkele reis meer bedraagt dan 60.
2. Het bepaalde in hoofdstuk 9 blijft onverkort van kracht.

Artikel 4.5 De aanschaf van een fiets

De ambtenaar kan het IKB gebruiken om een compensatie te ontvangen voor de aanschafkosten van een fiets. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- a. De ambtenaar is door het bevoegd gezag aangesteld in vaste dienst of in tijdelijke dienst voor een periode van ten minste een jaar.
- b. De ambtenaar kan in een periode van vijf jaar eenmaal gebruik maken van de mogelijkheid van een bijdrage van het bevoegd gezag aan de aanschafkosten van een fiets. Bij de berekening van deze periode tellen ook de jaren voor inwerkingtredingsdatum, 1 januari 2019, mee.
- c. Het voordeel dat de ambtenaar geniet ten gevolge van financiering van een deel van de fiets via het IKB bedraagt maximaal € 400,- van de aanschafkosten van de fiets, exclusief accessoires.
- d. De bijdrage is uitsluitend bedoeld voor de aankoop van een nieuwe fiets, al dan niet met trapondersteuning, die bedoeld is voor gebruik door de ambtenaar zelf.

Hoofdstuk 5 beoordelen

Artikel 5.1 Beoordeling

1. Het bevoegd gezag stelt een beoordeling van het functioneren van de ambtenaar op indien:
 - a. de ambtenaar hierom verzoekt;
 - b. de leidinggevende van de ambtenaar daartoe aanleiding ziet;
 - c. aan de ambtenaar eerder een functioneringstoelage is toegekend, waarvan de periode waarvoor deze is toegekend, eindigt;
 - d. de ambtenaar een tijdelijke aanstelling heeft en het bevoegd gezag voornemens is deze om te zetten in een vaste aanstelling.
2. De ambtenaar kan elk jaar ten hoogste eenmaal het verzoek doen om beoordeeld te worden.
3. De beoordeling vindt plaats binnen vier weken na ontvangst van het verzoek van de ambtenaar.

Artikel 5.2 Besluit

Beoordeling van de ambtenaar is bovendien vereist als grondslag voor een van de volgende te nemen besluiten:

- a. de ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toe te kennen als bedoeld in artikel 3.2 lid 1.
- b. de ambtenaar een functioneringstoelage toe te kennen op grond van artikel 3.4 lid 1.
- c. de tijdelijke aanstelling van de ambtenaar bij wijze van proef te verlengen.
- d. de ambtenaar te bevorderen van zijn aanloopschaal naar zijn functieschaal.

Hoofdstuk 6 Werktijden

Artikel 6.1 Begripsbepaling

Met deze lokale regeling wordt uitvoering gegeven aan artikel 4:1 CAR/UWO.

Artikel 6.2 Arbeidspatroon standaard werktijdenregeling

1. Ter uitvoering van artikel 4:2 lid 3 CAR/UWO wordt tussen de ambtenaar, werkzaam in de standaard werktijdenregeling, en het bevoegd gezag, rekening houdend met een eventueel toegekend generatiepactarrangement, een arbeidspatroon overeengekomen, waarin de werkdagen en de arbeidsduur per dag worden vastgelegd. De overeengekomen weekindeling geldt als uitgangspunt voor:
 - a. het bepalen van het aantal af te schrijven verlofuren;
 - b. de ziekteverzuimregistratie;
 - c. de werktijdenverantwoording.
2. De ambtenaar werkt niet meer dan 9 uur per dag en niet minder dan 3,6 uur per dag.
3. Indien de ambtenaar op een dag langer werkt dan 5,5 uur, dan heeft de ambtenaar recht op 30 minuten pauze. Indien de ambtenaar op een dag langer werkt dan 10 uur, dan heeft de ambtenaar

recht op 45 minuten pauze. Deze pauzes kunnen opgesplitst worden in meerdere pauzes van 15 minuten. De pauzes zijn verplicht en vinden plaats buiten werktijd.

4. In bijzondere gevallen kan het bevoegd gezag afwijken van lid 2.
5. De ambtenaar maakt voorafgaand aan elk jaar met zijn leidinggevende afspraken over zijn arbeidspatroon.
6. De ambtenaar heeft het recht het aantal feitelijk gewerkte uren buiten het voor hem geldende arbeidspatroon in tijd te compenseren, mits het verrichten van die uren en de registratie daarvan door de leidinggevende is geaccordeerd.

Artikel 6.3 Lokale werktijdenregeling

1. Alle ambtenaren, met uitzondering van de ambtenaren genoemd in lid 2, 3 en 4, vallen onder de standaard werktijdenregeling, als bedoeld in artikel 4:2 CAR/UWO.
2. Ambtenaren werkzaam in het repressieve dienstrooster in Amersfoort, Nieuwegein en Zeist vallen voor het repressieve deel van hun aanstelling onder de werktijdenregeling voor brandweerpersoneel in dienstroosters, als bedoeld in artikel 4:8 CAR/UWO.
3. Ambtenaren werkzaam op de RAC/meldkamer vallen onder de bijzondere werktijdenregeling, als bedoeld in artikel 4:3 CAR/UWO.¹
4. Ambtenaren werkzaam in de 24-uurs kazerneringsdienst vallen onder de werktijdenregeling voor brandweerpersoneel in dienstroosters, als bedoeld in artikel 4:8 CAR/UWO.

Artikel 6.4 Werktijden RAC/meldkamer [PM]

Het bevoegd gezag stelt het rooster voor de ambtenaren op de RAC/meldkamer vast.

Artikel 6.5 Werktijden 24-uurs kazerneringsdienst [PM]

Het bevoegd gezag stelt het rooster voor de ambtenaren in de 24-uurs kazerneringsdienst vast.

Artikel 6.6 Arbeidsduur

In afwijking van artikel 1:1 lid 1, onder mm CAR/UWO bedraagt de arbeidsduur per jaar bij een volledig dienstverband 1.831 uur. De berekening is te vinden in deel 2 van het personeelshandboek.

Hoofdstuk 7 Bereikbaarheid en beschikbaarheid

Artikel 7.1 Vergoeding piketdiensten op grond van hoofdstuk 20 CAR/UWO

Beschikbaarheidsdiensten als bedoeld in artikel 20:1:1 CAR/UWO worden vergoed in geld overeenkomstig artikel 20:1:3 CAR/UWO.

Artikel 7.2 Grondslag vergoeding

1. De grondslag voor de vergoeding bedoeld in artikel 7.1 is het uurloon dat hoort bij het salaris van de ambtenaar.
2. De grondslag bedoeld in lid 1 bedraagt ten hoogste het uurloon dat hoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 14.

Artikel 7.3 Afbouwregeling

1. Indien toepassing van artikel 7.1 en artikel 7.2 ertoe leidt dat de piketvergoeding per 1 januari 2019 gebaseerd wordt op een uurloon dat behoort bij een lagere salarisschaal dan voor die datum, dan heeft de ambtenaar recht op een afbouwtoelage overeenkomstig artikel 3:16 CAR/UWO.
2. Bij toepassing van artikel 3:16 CAR/UWO wordt het bepaalde in lid 1, onder het tweede bolletje, buiten beschouwing gelaten.
3. Dit artikel vervalt op 1 januari 2022.

Artikel 7.4 Berekening grondslag afbouwregeling

1. Het referentiejaar voor de berekening van het aantal verrichte piketuren is 2017.
2. Het aantal verrichte piketuren wordt vermenigvuldigd met het uurloon van de ambtenaar voor de piketfunctie in 2018 (1) en met het uurloon (2) dat de ambtenaar heeft in 2019.
3. Een negatief verschil tussen 1 en 2 vormt de grondslag voor toepassing van de afbouwregeling bedoeld in artikel 7.3.
4. Dit artikel vervalt op 1 januari 2022.

1) Totdat de bijzondere werktijdenregeling voor de ambtenaren werkzaam op de RAC/meldkamer is ingevoerd, blijft het Roosterstatuut RAC, versie 12 mei 2010, van toepassing.

Hoofdstuk 8 Verlof

Artikel 8.1 Verlof met behoud van salaris

1. Het aantal jaarlijkse verlofuren wordt, op basis van een 36-urige werkweek, vastgesteld op 144 wettelijke uren en 21,6 basis bovenwettelijke uren, te vermeerderen met het bovenwettelijk leeftijdsverlof.
2. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal verlofuren.
3. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om voor eigen rekening verlof op te nemen:
 - a. op formele religieuze feestdagen, anders dan de erkende feestdagen, zoals Goede Vrijdag of het Offerfeest;
 - b. voor één lokale feestdag per jaar, anders dan de erkende feestdagen, zoals de Paardenmarkt in Vianen en de Koemarkt in Woerden;
4. Het opnemen van verlof op een dag genoemd in lid 3 wordt toegekend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten.

Artikel 8.2 Leeftijdsgedagen

1. Het verlof zoals bedoeld in artikel 8.1 wordt in het jaar dat de ambtenaar 15, 16 of 17 jaar wordt verhoogd met 28,8 uur per jaar.
2. Het verlof zoals bedoeld in artikel 8.1 wordt in het jaar dat de ambtenaar:
 - a. 18 jaar wordt verhoogd met 21,6 uur per jaar;
 - b. 19 jaar wordt verhoogd met 14,4 uur per jaar;
 - c. 20 jaar wordt verhoogd met 7,2 uur per jaar.
3. Het verlof zoals bedoeld in artikel 8.1 wordt in het jaar dat de ambtenaar:
 - a. 40 jaar wordt verhoogd met 7,2 uur per jaar;
 - b. 45 jaar wordt verhoogd met 14,4 uur per jaar;
 - c. 50 jaar wordt verhoogd met 21,6 uur per jaar;
 - d. 55 jaar wordt verhoogd met 28,8 uur per jaar;
 - e. 60 jaar wordt verhoogd met 36 uur per jaar.
4. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal verlofuren.

Artikel 8.3 Feestdagen

In aanvulling op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 lid 3 CAR/UWO heeft de ambtenaar verlof met behoud van salaris op Bevrijdingsdag (5 mei).

Artikel 8.4 Verlof voor bezoek aan specialisten en (para)medische hulpverleners

1. Bezoeken aan specialisten of andere (para)medische hulpverleners dienen in eigen tijd plaats te vinden, tenzij het bezoek plaatsvindt in opdracht van de werkgever.
2. In specifieke gevallen waarin de ambtenaar wegens zijn dienstrooster niet in zijn eigen tijd een specialist of een andere (para)medische hulpverlener kan bezoeken, kan de betreffende directeur toestaan dat het bezoek tijdens werktijd plaatsvindt.

Artikel 8.5 Calamiteitenverlof

1. Als de ambtenaar recht heeft op calamiteitenverlof op grond van de Wet arbeid en zorg, dan geldt in aanvulling op artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg het volgende:
 - a. bij het overlijden van een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn: vier dagen;
 - b. bij het overlijden van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de tweede graad van de zijlijn: twee dagen;
 - c. indien de werknemer is belast met het regelen van de uitvaart van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de tweede graad van de zijlijn: vier dagen.
2. Het verlof in lid 1 moet binnen een periode van zeven aaneengesloten kalenderdagen na het overlijden worden opgenomen.

Hoofdstuk 9 Reiskosten

Artikel 9.1 Dienstreizen

1. Uitgangspunt is gebruik van de dienstauto of openbaar vervoer.
2. Indien het gebruik van de dienstauto of openbaar vervoer niet mogelijk of niet doelmatig is, dan kan de eigen auto gebruikt worden en worden de kilometers vergoed op basis van € 0,28 per kilometer, waarvan onbelast is: het bedrag dat de Belastingdienst maximaal onbelast toestaat.

Artikel 9.2 Woon-werkverkeer

1. Uitgangspunt is gebruik van het openbaar vervoer of de fiets.

- a. Openbaar vervoer wordt volledig vergoed op basis van tweede klas.
 - b. Voor woon-werkverkeer op de fiets wordt € 0,15 per kilometer vergoed.
 - c. Bij woon-werkverkeer waarbij de reistijd enkele reis met openbaar vervoer, een half uur langer is dan de reistijd enkele reis met eigen gemotoriseerd vervoer (berekening via 9292.nl of de rechtmatige opvolger van deze website; respectievelijk de ANWB routeplanner), wordt een kilometervergoeding gegeven tot een maximum van 60 kilometer (enkele reis) voor het gebruik van het eigen gemotoriseerd vervoer. De kilometers worden in dat geval vergoed voor € 0,19 per kilometer.
 - d. Voor het toekennen van het recht op een vergoeding voor gemotoriseerd vervoer (lid c) wordt uitgegaan van de snelste route op basis van de genoemde routeplanners. De vergoeding zelf wordt berekend op basis van de kortste route met gemotoriseerd vervoer.
 - e. Indien het om medische redenen niet mogelijk is gebruik te maken van openbaar vervoer zal in overleg een oplossing worden gezocht.
2. Ambtenaren die
 - a. werken in een verplicht werkrooster (met uitzondering van de gekazerneerde vrijwilligers); èn
 - b. die gekozen hebben voor een reiskostenvergoeding woon-werk op basis van openbaar vervoer, èn
 - c. binnen dit verplichte werkrooster diensten moeten draaien die het onmogelijk maken om met het openbaar vervoer (OV) naar het werk te komen omdat het OV op de start- of eindtijd van de dienst niet rijdt;
 komen in aanmerking voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voor gemotoriseerd vervoer (lid 1 sub c van dit artikel). De vergoeding is zoals beschreven in lid 1 sub c. De 'half-uurseis' uit lid 1 sub c geldt hierbij voor deze specifieke doelgroep niet.

Hoofdstuk 10 Oefenen

§ 1. Meerdaags oefenen

Artikel 10.1 Uitwerkingsregeling meerdaags oefenen

Ten aanzien van het bepaalde in artikel 10.2 en artikel 10.3 geldt in samenhang de uitwerkingsregeling voor meerdaags oefenen, zoals opgenomen in deel 2 van het personeelshandboek.

Artikel 10.2 Werktijden

1. Voor het brandweerpersoneel dat werkt in dienstroosters is wanneer sprake is van een deelname aan een meerdaagse oefening een etmaal gelijkgesteld aan een 24-uurs kazerneringsdienst zoals deze (naar weging van uren) wordt gehanteerd binnen de VRU, rekening houdende met de arbeidstijdenregelgeving. Het te oefenen etmaal, zijnde 24 aaneengesloten uren, treedt in de plaats van een 24-uurs kazerneringsdienst. Slechts indien als gevolg van het in de plaats treden op jaarbasis langer wordt gewerkt dan 1.831 uur is artikel 3:18 CAR/UWO van dienovereenkomstige toepassing.
2. Voor het brandweerpersoneel dat werkt in de standaardregeling voor de werktijden, zoals bedoeld in artikel 4:2 CAR/UWO, is wanneer sprake is van een deelname aan een meerdaagse oefening artikel 3:12 CAR/UWO van toepassing voor zover in het kader van de oefening sprake is van feitelijk uitgevoerd werk in opdracht van de directeur brandweerrepressie.

Artikel 10.3 Overige verblijfskosten

Voor het brandweerpersoneel dat werkt in dienstroosters, het brandweerpersoneel dat werkt in de standaardregeling en het personeel dat werkt als officier van dienst op basis van een piketaanwijzing, zullen, mits sprake is van deelname aan een meerdaagse oefening per etmaal, zijnde 24 aaneengesloten uren, waarin daadwerkelijk aan de oefening is deelgenomen, de overige verblijfskosten ter hoogte van een brutobedrag van 1,5% van het maximum salaris per maand van salarisschaal 8, trede 11 worden vergoed.

§ 2. Bijzondere oefeningen [PM]

Artikel 10.4 Bijzondere oefeningen [PM]

1. Het bevoegd gezag kan ambtenaren de opdracht geven, indien dat ten behoeve van de uitvoering van de functie noodzakelijk is, deel te nemen aan een bijzondere oefening, zoals omschreven in de uitvoeringsregeling bijzondere oefeningen, zoals opgenomen in deel 2 van het personeelshandboek.
2. Tot de oefening wordt gerekend:
 - a. de aan oefening bestede uren; en
 - b. de reistijd van de heen- en terugreis
3. De gehele duur van de oefening wordt gerekend tot werktijd.

Hoofdstuk 11 Opleidingen

Artikel 11.1 Opdracht tot volgen van opleiding

Het bevoegd gezag kan de ambtenaar verplichten opleidingen te volgen, al dan niet gecertificeerd gekoppeld aan vakbekwaamheidsvereisten, indien dit naar zijn oordeel noodzakelijk is. Deze opleidingen worden gevolgd binnen werktijd en alle kosten die verbonden zijn aan deze opleidingen worden door het bevoegd gezag betaald. Hoofdstuk 17 van de CAR/UWO is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11.2 Overige opleidingen

In het geval een ambtenaar een opleiding wil volgen anders dan op grond van een opdracht van het bevoegd gezag, kan daartoe tussen het bevoegd gezag en de betreffende ambtenaar een overeenkomst worden aangegaan waarin nadere voorwaarden zijn opgenomen.

Artikel 11.3 Loopbaantest

De ambtenaar die zich wil oriënteren op een vervolgfunctie, wordt in de gelegenheid gesteld een loopbaantest af te leggen.

Hoofdstuk 12 Stage

Artikel 12.1 Onkostenvergoeding

1. De onkostenvergoeding voor de stagiair op basis van een 36-urige stageweek bedraagt € 400,- bruto per maand.
2. Voor de stagiair die een stageweek heeft van minder dan 36 uur geldt een naar evenredigheid lagere onkostenvergoeding.

Artikel 12.2 Arbeidsongeschiktheid

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid van de stagiair bestaat geen recht op een onkostenvergoeding.

Artikel 12.3 Verlof

De stagiair heeft geen recht op verlof buiten de geldende feest- of sluitingsdagen. In overleg met de stagebegeleider kan op verzoek verlof genomen worden, al dan niet met behoud van onkostenvergoeding.

Hoofdstuk 13 Bedrijfseigendommen / Mobiele communicatie-middelen

Artikel 13.1 Mobiele communicatiemiddelen

Mobiele communicatiemiddelen worden door het bevoegd gezag verstrekt ten behoeve van het uitoefenen van een functie bij de Veiligheidsregio Utrecht.

Artikel 13.2 Privégebruik

Aan het privégebruik van mobiele communicatiemiddelen verstrekt door het bevoegd gezag kunnen nadere voorwaarden worden gesteld.

Artikel 13.3 Gebruikersovereenkomst

Het bevoegd gezag en de ambtenaar kunnen een overeenkomst sluiten waarin nadere voorwaarden zijn opgenomen voor het gebruik van mobiele communicatiemiddelen.

Hoofdstuk 14 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 14.1 Koffie, thee, etc.

Koffie, thee en dergelijke dranken, worden op het werk gratis verstrekt aan ambtenaren.

Artikel 14.2 Verzekeringen

Bij eventuele toekomstige substantiële wijzigingen in de polisvoorwaarden van bestaande collectieve verzekeringen door de verzekeraar vindt overleg plaats met het relevante medezeggenschapsorgaan.

Artikel 14.3 Saamhorigheidsbevordering

Het bevoegd gezag zal in de begroting voor alle organisatieonderdelen een bedrag opnemen voor activiteiten ter bevordering van de saamhorigheid en teambuilding.

Hoofdstuk 15 Vrijwilligers

§ 1. Algemeen

Artikel 15.1 Algemeen

1. Op de ambtenaar die vrijwilliger is bij de brandweer is hoofdstuk 19 CAR/UWO van toepassing.
2. De in dit hoofdstuk genoemde vergoedingen worden maandelijks aan de vrijwilliger uitbetaald, tenzij anders vermeld.

Artikel 15.2 Verklaring omtrent het gedrag

1. Voor een aanstelling als vrijwilliger bij de VRU wordt als vereiste gesteld dat de beoogd vrijwilliger een verklaring omtrent het gedrag verkrijgt als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.
2. Indien de beoogd vrijwilliger reeds een aanstelling heeft bij de VRU als ambtenaar, zoals bedoeld in artikel 2.1, dan dient de beoogd vrijwilliger een nieuwe verklaring omtrent het gedrag aan te vragen voor het zijn van een vrijwilliger.
3. De kosten voor het aanvragen van de verklaring omtrent het gedrag worden door het bevoegd gezag vergoed.

Artikel 15.3 Aanstelling

1. De VRU onderscheidt wat betreft de aanstelling van de vrijwilliger de functies genoemd in bijlage IIb van de CAR/UWO en het Besluit personeel veiligheidsregio's als volgt:
 - a. Postgebonden functies: aspirant manschap, manschap, duikploegleider en bevelvoerder;
 - b. Niet-postgebonden functies: officier van dienst, hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen, commandant van dienst.
2. De vrijwilliger krijgt bij de VRU één aanstelling in maximaal drie functies, zoals genoemd in lid 1, rekening houdend met de volgens het bevoegd gezag wenselijke belastbaarheid van de vrijwilliger.
3. Daarnaast kent de VRU wat betreft de aanstelling voor vrijwilligers de functie van postcommandant A en postcommandant B.

§ 2. Vergoeding van uren

Artikel 15.4 Jaarvergoeding

1. De jaarvergoedingen voor vrijwillige functies zijn te vinden in bijlage IIb van de CAR/UWO.
2. De jaarvergoeding voor de functie van postcommandant A bedraagt eenmaal het maandbedrag behorende bij het maximumsalaris van schaal 9. Dit bedrag is bruto.
3. De jaarvergoeding voor de functie van postcommandant B bedraagt eenmaal het maandbedrag behorende bij het maximumsalaris van schaal 10. Dit bedrag is bruto.
4. Indien een vrijwilliger meerdere postgebonden functies verricht, ontvangt de vrijwilliger maximaal één jaarvergoeding. Dit is de jaarvergoeding behorende bij de hoogste postgebonden functie die de vrijwilliger verricht.
5. De vrijwilliger ontvangt een extra jaarvergoeding per te verrichten niet-postgebonden functie.
6. Indien de vrijwilliger op één of meer posten de functie van postcommandant A of postcommandant B verricht, ontvangt de vrijwilliger voor elke functie de daarbij behorende vergoeding.

Artikel 15.5 Vergoeding voor brandbestrijding en hulpverlening

In aanvulling op de vergoedingsregeling en toepassing van bijlage IIb van de CAR/UWO geldt dat de vergoeding voor brandbestrijding en hulpverlening waarvan het tijdsbeslag langer is dan een uur, zal worden afgerond op halve uren. De vergoeding bij opkomst wordt over minimaal één uur uitbetaald.

Artikel 15.6 Medische keuringen

Voor de tijd die is gemoeid met een verplichte medische keuring kunnen de daadwerkelijk daarvoor gemaakte uren en de reistijd worden gedeclareerd op basis van het uurbedrag oefeningen en cursussen e.d. van bijlage IIb van de CAR/UWO. Indien de vrijwilliger schriftelijk kan aantonen dat hij voor deze keuring niet de daadwerkelijke tijd maar één of meer dagdelen vrij moest zijn nemen van zijn hoofdwerkgever, dan zal ook die extra tijd worden vergoed.

§ 3. Oefenen

Artikel 15.7 Oefenavonden

Voor een oefenavond op de post wordt 2 uur per avond uitbetaald.

Artikel 15.8 Meerdaags oefenen

1. Als sprake is van deelname aan een meerdaagse oefening zullen per etmaal waarin daadwerkelijk aan de oefening is deelgenomen de overige verblijfskosten ter hoogte van een brutobedrag van

- 1,5% van het maximum salaris per maand van salarisschaal 8, trede 11, zoals opgenomen in bijlage IIa CAR/UWO, worden vergoed.
2. Als sprake is van deelname aan een meerdaagse oefening, zijn artikel 19:13, 19:15 leden 2 en 3 en artikel 19:17 CAR/UWO van toepassing voor zover in het kader van de oefening sprake is van feitelijk uitgevoerd werk in opdracht van de directeur brandweerrepressie, feitelijk weergegeven in bijlage IIb CAR/UWO. Dat geldt evenzeer voor vrijwilligers die in opdracht van de directeur brandweerrepressie uit hoofde van hun rol of taak voorbereidend werk doen voor of in het kader van de meerdaagse oefening. Voor vrijwillige officieren wordt hiervoor de categorie "4. Bevelvoerder" van de bijlage IIc CAR/UWO van toepassing verklaard.
 3. Ten aanzien van het bepaalde in lid 2 en 3 geldt in samenhang de uitwerkingsregeling voor meerdaagse oefeningen zoals opgenomen in deel 2 van het personeelshandboek.

Artikel 15.9 Bijzondere oefeningen [PM]

1. Het bevoegd gezag kan vrijwilligers de opdracht geven, indien dat ten behoeve van de uitvoering van de functie noodzakelijk is, deel te nemen aan een oefening, zoals omschreven in de uitvoeringsregeling bijzondere oefeningen, zoals opgenomen in deel 2 van het personeelshandboek.
2. Tot de oefening wordt gerekend:
 - a. de aan oefening bestede uren; en
 - b. de reistijd van de heen- en terugreis.
3. De oefening wordt vergoed tegen het uurbedrag oefeningen en cursussen, zoals genoemd in bijlage IIb CAR/UWO, of, indien de oefening meer dan 5 uur duurt, tegen het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid, zoals bedoeld in artikel 19:17 van de CAR/UWO.

Artikel 15.10 Voorbereiding oefeningen

Vrijwilligers tot en met de functie van bevelvoerder, die uit hoofde van hun rol of taak voorbereidend werk doen voor de oefeningen onder artikel 15.7 kunnen deze voorbereidingstijd declareren tegen het uurbedrag voor oefeningen en cursussen e.d..

Artikel 15.11 Vergoeding voor jaarlijkse ELO-module

De vrijwilliger met een postgebonden functie ontvangt eenmaal € 88,- bruto per jaar voor het mogen volgen van een jaarlijks door het bevoegd gezag te ontwikkelen module in de Elektronische Leeromgeving.

§ 4. Consignatievergoeding

Artikel 15.12 Consignatievergoeding voor officier van dienst en hoger

Vrijwilligers met functieniveau officier van dienst of hoger ontvangen een consignatievergoeding volgens artikel 19:18 CAR/UWO. Voor het bepalen van de hoogte van de consignatievergoeding wordt een fictief uurbedrag oefeningen en cursussen berekend door het uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening te vermenigvuldigen met de factor 0,53. Het fictieve uurbedrag wordt gebruikt voor het berekenen van de consignatievergoeding.

§ 5. Overige arbeidsvoorwaarden

Artikel 15.13 Dienstreizen

1. Uitgangspunt bij het maken van dienstreizen is gebruik van de dienstauto of openbaar vervoer.
2. Indien het gebruik van de dienstauto of openbaar vervoer niet mogelijk of niet doelmatig is, dan kan de eigen auto gebruikt worden en worden de kilometers vergoed op basis van € 0,28 per kilometer, waarvan onbelast is het bedrag dat de Belastingdienst maximaal onbelast toestaat.

Artikel 15.14 Fysieke vakbekwaamheid

1. De ambtenaar met een vrijwillige aanstelling bij de brandweer van de VRU, die aangesteld is in een functie waarop artikel 19a:1 lid 1 van de CAR-UWO van toepassing is, ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van het werken aan zijn fysieke vakbekwaamheid.
2. De ambtenaar met een vrijwillige aanstelling bij de brandweer van de VRU, die aangesteld is in een functie waarvoor op grond van het Keuringsbeleid VRU, met toepassing van artikel 19a:1 lid 2 van de CAR-UWO, de traplooptest vereist is, ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van het werken aan zijn fysieke vakbekwaamheid.
3. Deze tegemoetkoming wordt verstrekt in het kader van de periodieke toetsing van de medische gezondheid van de ambtenaar, als bedoeld in artikel 19a:3 van de CAR-UWO.
4. De vergoeding bedraagt €150,- per kalenderjaar. Onder de vigerende fiscale regelgeving, wordt dit bedrag netto uitgekeerd.
5. De vrijwilliger bedoeld in lid 1 en 2, die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt, ontvangt de tegemoetkoming bedoeld in lid 1 en 2 naar rato van het aantal volle maanden van het kalenderjaar dat hij in dienst is geweest.

6. De vrijwilliger bedoeld in lid 1 en 2, die tevens bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster bij de VRU met 24-uurs kazerneringsdienst en uit dien hoofde op de kazerne kan werken aan zijn fysieke vakbekwaamheid ontvangt geen tegemoetkoming als bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel.

Artikel 15.15 Vergoeding personeelsvereniging

1. De op 1 januari 2021 bij de VRU geregistreerde personeelsverenigingen, gelieerd aan de vrijwillige brandweer, ontvangen, gegeven de vigerende fiscale regelgeving, € 50,- per jaar per actief dienend vrijwilliger, mits geregistreerd als lid van de personeelsvereniging.
2. Indien een vrijwilliger lid is van twee of meer personeelsverenigingen, ontvangt slechts één personeelsvereniging de vergoeding in lid 1. De vrijwilliger dient aan te geven aan welke personeelsvereniging de VRU de vergoeding moet overmaken.

Artikel 15.16 Gratificatie

1. Op grond van artikel 19:22 CAR/UWO kan aan de vrijwilliger die een uitstekende individuele prestatie heeft geleverd een gratificatie worden toegekend.
2. De gratificatie in lid 1 bedraagt een nader door de leidinggevende te bepalen bedrag van minimaal € 100,- netto en ten hoogste € 500,- netto. In uitzonderlijke gevallen kan de leidinggevende besluiten dat de gratificatie € 1.000,- netto bedraagt.

Artikel 15.17 Duikvergoeding

1. De gecertificeerde duikploegleider en de gecertificeerde duiker die als zodanig aangewezen zijn en als zodanig worden ingezet, ontvangen hiervoor een vergoeding van € 350,- netto per jaar.
2. De gecertificeerde duikploegleider die tevens gecertificeerd duiker is, en die als zodanig aangewezen is en als zodanig wordt ingezet, ontvangt een vergoeding van € 700,- netto per jaar.

Artikel 15.18 Kerstpakket

Vrijwilligers ontvangen het kerstpakket van de VRU. De vrijwilliger ontvangt het kerstpakket maximaal één keer.

Artikel 15.19 Koffie, thee, etc.

Koffie, thee en dergelijke dranken, worden op het werk gratis verstrekt aan de vrijwilliger.

Artikel 15.20 Maaltijdvergoeding dienstreizen

1. De vrijwilliger die met toestemming van het bevoegd gezag een dienstreis maakt, kan aanspraak maken op een vergoeding voor de kosten van het gebruik van ontbijt, lunch en/of diner.
2. De vergoeding wordt vastgesteld naar de werkelijk gemaakte kosten per maaltijd, maar is nooit hoger dan de daarvoor gericht vrijgestelde bedragen, zoals genoemd in hoofdstuk 20.1.1, onder 'Binnenlandse dienstreizen', van de laatste versie van het Handboek Loonheffingen, dat is vastgesteld door de Belastingdienst.
3. De vergoedingen in lid 1 en 2 worden toegekend tegen overlegging van een rekening, kwitantie of kassabon.

Artikel 15.21 Maaltijdvergoeding gekazerneerde diensten

1. De vrijwilliger die 24-uurs kazerneringsdiensten verricht, ontvangt een vaste maaltijdvergoeding per 24-uurs kazerneringsdienst. De maaltijdvergoeding bedraagt € 5,74 netto per 24-uurs kazerneringsdienst en wordt geïndexeerd volgens de reguliere salarisontwikkelingen in de sector gemeenten.
2. De ambtenaar die werkzaam is in het kazerneringsrooster in Zeist ontvangt een vaste maaltijdvergoeding van € 5,74 netto per 24-uurs kazerneringsdienst. De maaltijdvergoeding wordt geïndexeerd overeenkomstig de reguliere salarisontwikkelingen in de sector gemeenten.
3. De ambtenaar die werkzaam is in het kazerneringsrooster in Zeist en diensten van 12 uur of meer, maar minder dan 24 uur, verricht, ontvangt een vaste maaltijdvergoeding van € 3,35 per kazerneringsdienst. De maaltijdvergoeding is gebaseerd op het jaarlijks door de belastingdienst vastgestelde normbedrag maaltijden.
4. Voor de berekening van de maaltijdvergoeding per maand wordt verwezen naar de bijlage in deel 2 van het personeelshandboek.
5. Bij afwezigheid door ziekte, verlof en andere langdurige afwezigheid, stopt de maaltijdvergoeding 1 maand na de start van de afwezigheid. Als de aanwezigheidsdienst wordt hervat, start de vergoeding 1 maand na de hervatting van de kazernering.
6. Het bevoegd gezag kan nadere regels stellen omtrent de toepassing van dit artikel.
7. Indien het kazernereren van vrijwilligers volgens landelijke regelgeving niet langer is toegestaan, zal dit artikel vervallen.

Artikel 15.22 Kosten voor vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven

1. De kosten die de vrijwilliger maakt voor het vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden voor de VRU worden door de VRU vergoed op grond van artikel 19:21 CAR/UWO.
2. In aanvulling op lid 1 worden ook de kosten voor het behalen en het verlengen van het rijbewijs voor een vrachtauto of vaartuig vergoed, indien de vrijwilliger is aangewezen om een vrachtauto of vaartuig te besturen.

Artikel 15.23 Verzekeringen

De VRU volgt het landelijk beleid over verzekeringen voor vrijwilligers.

Artikel 15.24 Saamhorigheidsbevordering

Het bevoegd gezag zal in de begroting voor alle organisatieonderdelen een bedrag opnemen voor activiteiten ter bevordering van de saamhorigheid en teambuilding.

§ 6. Werkzaamheden vrijwilligers

Artikel 15.25 Vergoedingenoverzichten

De vrijwilliger kan een vergoeding krijgen voor het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden. De volgende vijf overzichten vormen een richtlijn voor de uitbetaling van de variabele vergoeding waar een vrijwilliger recht op heeft. Overige activiteiten komen in beginsel niet voor vergoeding in aanmerking.

Overzicht 1: Brandbestrijding en hulpverlening

Activiteit	Aantal uren	Vergoeding	Opmerkingen
Repressieve inzet	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening CAR	Vergoeding aan de vrijwilliger die opkomt na daartoe gealarmeerd te zijn. Voor een melding wordt ten minste 1 uur vergoeding uitgekeerd.
Uitruk gereed maken	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening CAR	Na een inzet zorgen dat het voertuig weer uitruk gereed is. Dit gebeurt direct aansluitend aan het incident.
(Her)bezetten post, niet zijnde kazerningsdienst	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening CAR	Vergoeding aan de vrijwilliger die opkomt na daartoe gealarmeerd te zijn. Voor een melding wordt ten minste 1 uur vergoeding uitgekeerd.
Consignatie (verplicht)	Werkelijk gemaakte uren	Consignatie-regeling conform CAR	Vergoeding voor de beschikbaarheid van een verplichte opkomst.
Nazorg/evaluatie aansluitend aan een uitruk	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening CAR	Het nabespreken van een inzet en het verrichten van nazorg.
Nazorg los na uitruk, of evaluatie bijeenkomst	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	Het nabespreken van een inzet, niet direct na de inzet, bijvoorbeeld na een oefenavond.

Overzicht 2: Oefenen en vaardigheidstoetsen

Activiteit	Aantal uren	Vergoeding	Opmerkingen
Oefen-ondersteuning (oefenavond)	Werkelijk gemaakt uren	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	Vrijwilligers die vanuit hun rol of taak voorbereidend werk doen voor de oefeningen kunnen deze voorbereidingstijd declareren. Afhankelijk van de oefening (plaats en duur), vooraf overeen te komen met de postcommandant.
Overige oefeningen waaronder realistisch oefenen	Afhankelijk van de oefening (plaats en duur), vooraf overeen te komen	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	Reistijd en daadwerkelijk gewerkte uren worden vergoed als er sprake is van deelname aan een andere oefening buiten de reguliere oefenavond.
Oefening	Maximaal 2 uur	Uurbedrag voor oefening en cursussen CAR	Oefeningen volgens het oefenrooster maar ook geplande oefeningen voor vaardigheidstoetsen. Voor reguliere oefenavonden wordt 2 uur vergoed per avond. Dit kan op aangeven van postcommandant ook op een ander moment zijn.
Oefening in het buitenland	Afhankelijk van de oefening, vooraf overeen te komen	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	Bestaande regionale regeling (bij langer dan 5 uur is tarief langdurige aanwezigheid geldig)
Vaardigheids-toetsen (deelnemers wedstrijd ploeg)	Maximaal 2 uur	Uurbedrag voor oefening en cursussen CAR	

Jeugdleiding Jeugdbrandweer	Volgens afspraken met de leidinggevende van het team paraatheid	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR
-----------------------------	---	--

Overzicht 3: Aanstelling, keuring, opleiden en trainen

Activiteit	Aantal uren	Vergoeding	Opmerkingen
Sollicitatie	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	Uren die een vrijwilliger besteedt aan zowel de voorbereiding als het voeren van een sollicitatiegesprek met een sollicitant. Zelf solliciteren wordt niet vergoed.
Medische keuring (PPMO, PFT etc.)	Werkelijk gemaakte uren voor de duur van de keuring inclusief reistijd	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	Indien de vrijwilliger aantoonbaar meer uren verlof heeft moeten nemen geldt artikel 15:6 van sectie A van deel 1 van het personeelshandboek
Cursus vakbekwaam worden en blijven.	Werkelijk gemaakte uren voor de duur van de les, training of oefening.	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	In principe kan voor een dienstreis een dienstvoertuig worden gebruikt. Indien dit niet mogelijk is, ontvangt een vrijwilliger kilometersvergoeding.
Leerwerkplek opdrachten	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor oefening en cursussen	Voor zover deze uren niet samenvallen met reguliere oefeningen of inzet. In de basis 1 uur per week tenzij anders overeengekomen met de postcommandant.
Leerwerkplek-begeleider	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor oefening en cursussen	Voor zover deze uren niet samenvallen met reguliere oefeningen of inzet. In de basis 1 uur per week tenzij anders overeengekomen met de postcommandant.
Examens	Werkelijk gemaakte uren voor de duur van het examen	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	Reistijd en daadwerkelijk gewerkte uren worden vergoed. Indien de vrijwilliger aantoonbaar meer uren verlof heeft moeten nemen geldt artikel 15:6 van sectie A van deel 1 van het personeelshandboek.
Op verzoek fungeren als lid blusploeg bij examen	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	Examen georganiseerd vanuit team OTO, inclusief reistijd.

Overzicht 4: Uitvoering ondersteunende taken postniveau

Activiteit	Aantal uren	Vergoeding	Opmerkingen
Onderhoud post in opdracht van de postcommandant	Conform afspraken Facilitair	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	Declaratie wordt ondertekend door manager Materieel & Logistiek.
Onderhoud materieel in opdracht van de postcommandant	Conform afspraken Materieel en Logistiek	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	Declaratie wordt ondertekend door de manager Materieel & Logistiek, werkuren zijn opgenomen in controlelijsten.
Inbraakalarm	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening CAR	De vrijwilliger die volgens afspraak op deze oproep reageert.
Introductie avond nieuwe medewerkers	4 uur	Uurbedrag voor oefening en cursussen CAR	Afleggen Eed of gelofte. Rijd zoveel mogelijk met elkaar mee en je komt in kazerne kleding. Dit is inclusief reistijd.

Overzicht 5: Overige vergoedingen

Activiteit	Aantal uren	Vergoeding	Opmerkingen
Reiskosten voor dienstreizen	Geen uren	Vergoeding per kilometer	Conform rechtspositieregeling (waarvan een deel belast en een deel onbelast). Voor dienstreizen wordt indien beschikbaar bij voorkeur een dienstvoertuig beschikbaar gesteld.
Activiteiten t.b.v. een functie binnen ondernemingsraad	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag conform Faciliteitenregeling OR	
Overleggen op Postniveau	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor oefening en cursussen of langdurig aanwezigheid CAR	
Voortgangsgesprek	Werkelijk gemaakte uren	Uurbedrag voor oefening en cursussen CAR	Maximaal 1 uur.
Informatieavond ten behoeve van werving nieuwe leden	Maximaal 2 uur	Uurbedrag voor oefening en cursussen CAR	

Hoofdstuk 16 Uitwerkingsregeling meerdaags oefenen

1. De brandweer van de VRU oefent met alle functionarissen die in of rondom de uitruk een uitvoerende of leidinggevende functie bekleden met enige regelmaat op daartoe geëigende oefencentra, gelegen in Nederland of buitenland.
2. Alle oefeningen staan namens de algemeen directeur onder leiding van de directeur brandweer-repressie van de VRU, die voor elke oefening een Leider der Oefening (LdO) aanwijst die namens hem besluiten neemt.
3. Op daartoe aangekondigde momenten zijn er oefenperioden die langer dan 24 uur duren, de zogenoemde 'meerdaagse oefeningen'. Een oefening heeft een meerdaags karakter indien de oefenperiode langer dan 24 aaneengesloten uren (een etmaal) beslaat.
4. Meerdaagse oefeningen dienen door en op gezag van de directeur brandweer-repressie namens de algemeen directeur (namens het bevoegd gezag) ruim van te voren te worden aangekondigd. Als uitgangspunt geldt één maand voor de ingangsdatum van de roosterperiode en betrekking hebbend op alle bij de VRU aangestelde deelnemers.
5. Bij de aankondiging van de meerdaagse oefening(en) wordt aangegeven waar de oefening plaatsvindt, wanneer (datum en tijdstip) de oefening start en eindigt en wanneer de door de directeur brandweer-repressie opgedragen heen en terugreis plaatsvindt.
6. In het geval 's avonds of 's nachts wordt geoefend is dit expliciet opgenomen in de aankondiging. Als dan is de medewerker verplicht te overnachten op of in de nabijheid van de oefenlocatie, op een door de directeur brandweer-repressie aan te wijzen verblijfsgelegenheid.
7. Er worden in kader van meerdaagse oefening geen feitelijke oefenwerkzaamheden uitgevoerd op zon- en feestdagen en het uitvoeren van feitelijke oefenwerkzaamheden op zaterdagen geschiedt te allen tijde uitsluitend op vrijwillige basis².
8. De door de directeur brandweer-repressie opgedragen heen- en terugreis naar en van de oefenlocatie maakt onderdeel uit van de meerdaagse oefening. Derhalve wordt de start van de oefening gemarkeerd door de start van de heenreis en het einde van de oefening door het einde van terugreis. Deze reis kan wel op zaterdagen en zon- en feestdagen plaatsvinden.
9. Onder deze condities wordt de gehele meerdaagse oefening aangemerkt als een reis in het belang van de dienst, overeenkomstig het gestelde in artikel 3:21 CAR/UWO, volgens welke de ambtenaar (inbegrepen de vrijwilliger) recht heeft op een reis- en verblijfskostenvergoeding.
10. Gegeven deze CAR/UWO-bepaling draagt de werkgever in het geval van meerdaags oefenen op zijn kosten zorg voor het vervoer voor de reis zoals genoemd onder punt 8, alsook voor de organisatie van het verblijf en de verzorging. In geval van calamiteiten draagt de werkgever eveneens op zijn kosten zorg voor het vervoer.
11. Voor zover de medewerker met redenen omkleed geen gebruik wenst te maken van het door de werkgever aangeboden vervoer voor de reis zoals genoemd onder punt 8, kan de medewerker, doch alleen na afstemming met de directeur brandweer-repressie (en namens hem de LdO) en voor zover er geen verplichting tot overnachting op de medewerker rust, zelfstandig reizen maar geen aanspraak maken op een vergoeding voor reis- en verblijfskosten. De daarmee gemoeide reizen worden wel beschouwd als onderdeel van de meerdaagse oefening.
12. Voor zover de medewerker besluit een meerdaagse oefening te verlaten, doch alleen na afstemming met de directeur brandweer-repressie (en namens hem de LdO) en voor zover er geen verplichting tot overnachting op de medewerker rust, en er derhalve niet feitelijk wordt gewerkt, kan de medewerker geen aanspraak, maken op een vergoeding voor reis- en verblijfskosten. Als dan worden de daarmee gemoeide reizen beschouwd als eigen tijd waarvoor geen enkele vergoeding in aanmerking komt.
13. Dienstvervoer kan beschikbaar worden gesteld onder de voorwaarden dat:
 - a. het dienstvervoer betreft dat op de locatie aanwezig is en derhalve niet extra hoeft te worden georganiseerd;
 - b. het uitsluitend wordt toegestaan door de Leider der Oefening die dat afweeg tegen het moeten kunnen beschikken over het dienstvervoer voor de oefening;
 - c. dat het niet kan leiden tot claims van medewerkers van vergoeding en reiskosten.
14. Uitzonderingen op de bepaling onder 12 kunnen alleen in bijzondere omstandigheden worden toegestaan, doch alleen na expliciet verzoek met redenen omkleed en niet dan na expliciete goedkeuring door de directeur brandweer-repressie.
15. Voor het brandweerpersoneel dat werkt in dienstroosters is een etmaal gelijkgesteld aan een 24-uursdienst zoals deze (naar weging van uren) wordt gehanteerd binnen de VRU. Het te oefenen etmaal treedt in de plaats van een 24-uursdienst. Slechts indien als gevolg van het in de plaats treden op jaarbasis langer wordt gewerkt dan 1831 uur is artikel 3:18 CAR/UWO van dienovereenkomstige toepassing (Overwerkvergoeding).

2) ter verduidelijking: hier wordt bedoeld 'activiteiten op vrijwillige basis, niet te verwarren met activiteiten van vrijwilligers'.

16. Voor het brandweerpersoneel dat werkt in de standaardregeling voor de werktijden, zoals gesteld in artikel 4:2 CAR/UWO, is artikel 3:12 CAR/UWO (Buitendagvenstertoelage) van toepassing voor zover in het kader van de oefening sprake is van feitelijk uitgevoerd werk in opdracht van de directeur brandweerrepressie.
17. Voor ambtenaren die door het bestuur van de VRU zijn aangesteld als vrijwilliger is artikel 19:13 CAR/UWO, juncto artikel 19:15 lid 2 en 3 CAR/UWO en artikel 19:17 CAR/UWO van toepassing voor zover in het kader van de oefening sprake is van feitelijk uitgevoerd werk in opdracht van de directeur brandweerrepressie, feitelijk weergegeven in artikel 99 bijlage IIb CAR/UWO (Vergoedingentabel vrijwilligers). Dat geldt evenzeer voor vrijwilligers die in opdracht van de directeur brandweerrepressie uit hoofde van hun rol of taak voorbereidend werk doen voor of in het kader van de meerdaagse oefening(en). Voor vrijwillige officieren wordt de categorie "4 Bevelvoerder" van de gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers (bijlage IIc CAR/UWO), van toepassing verklaard.
18. Voor het brandweerpersoneel dat werkt in dienstroosters, het brandweerpersoneel dat werkt in de standaardregeling en het brandweerpersoneel dat is aangesteld als vrijwilliger vergoedt de VRU per etmaal de overige verblijfskosten ter hoogte van een brutobedrag van 1,5% van het maximum salaris per maand van salarisschaal 8, trede 11 salaristabel gemeente ambtenaren. Voor de uren aansluitend aan het etmaal wordt volgens deze bepaling naar rato van de gewerkte uren vergoed.
19. In alle gevallen waarin deze regeling niet voorziet, inbegrepen calamiteiten en zaken die betrekking hebben op het zelfstandig werkgeverschap van het brandweerpersoneel dat is aangesteld als vrijwilliger, geldt een hardheidsclausule die inhoudt dat de directeur brandweerrepressie na horen en wederhoor bevoegd is ten gunste van de medewerker te beslissen.

DEEL 1 LOKALE PERSONEELSREGELING VRU

Sectie B Sociaal Statuut

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en uitgangspunten

Artikel 1.1 Uitgangspunten

1. Op reorganisaties zijn artikel 8:3 CAR/UWO en hoofdstuk 10d CAR/UWO onverkort van toepassing. Dit hoofdstuk in het sociaal statuut is een aanvulling op genoemde hoofdstukken uit de CAR/UWO.
2. De werkgever pleegt een maximale inspanning tot behoud van werkgelegenheid in de organisatie waarbij het principe van hoofdstuk 10d CAR/UWO (Van werk naar werkbegeleiding) als basis geldt.
3. Per reorganisatie zal worden bepaald of aanvullend flankerend beleid, vast te leggen in een sociaal plan, vanwege het specifieke karakter van de reorganisatie nodig is. Dit zal worden bepaald op basis van overleg in het GO.

Artikel 1.2 Werkingsfeer

1. Dit sociaal statuut is van toepassing op interne organisatiewijzigingen die een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie inhouden, die (nadelige) gevolgen heeft -of kan hebben- voor het personeel.
2. De bepalingen uit artikel 25 lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden inzake het te volgen proces zijn van toepassing.
3. Daarbij is de plaatsingsprocedure altijd van toepassing, tenzij anders is afgesproken.
4. Indien anders is afgesproken, dan geldt bij alle herplaatsingskandidaten dat in ieder geval de hoofdstukken 4 en 5 van dit statuut volledig van toepassing zijn.
5. Toepassing van dit sociaal statuut kan buiten beschouwing blijven, als met wederzijdse instemming tussen werkgever en de direct betrokken ambtenaar een oplossing wordt gevonden die naar tevredenheid is van beide partijen. Dit mag geen nadelige uitwerking hebben op (een) andere bij de reorganisatie betrokken ambtena(a)r(en) of reeds bestaande herplaatsingskandidaten.

Artikel 1.3 Looptijd sociaal statuut

Dit sociaal statuut treedt in werking per 1 januari 2014 en loopt tot en met 31 december 2018.

1. Ingeval er sprake is van gewijzigde en ten tijde van het afsluiten van dit sociaal statuut, onvoorziene omstandigheden c.q. ontwikkelingen, die hun directe weerslag hebben op de in deze overeenkomst geformuleerde uitgangspunten om de gevolgen van reorganisatie voor medewerkers op te vangen, zijn zowel de werkgever als vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd tussentijdse herziening van dit sociaal statuut aan de orde te stellen.
2. Over herziening van dit sociaal statuut dient wederzijdse overeenstemming te worden bereikt, tenzij deze een direct gevolg is van wijzigingen in de CAR/UWO.
3. Indien voorafgaand aan de aflooptdatum van dit sociaal statuut geen overeenstemming is bereikt over een nieuw sociaal statuut, wordt dit sociaal statuut (telkens) verlengd met één jaar.

Artikel 1.4 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a. **afspiegelingsbeginsel:** indien minder formatie terugkomt op een ongewijzigde of licht gewijzigde functie, wordt per functiegroep de plaatsing bepaald aan de hand van de verplichting de leeftijdsopbouw van het organisatieonderdeel vóór en na de reorganisatie zo veel mogelijk gelijk te laten zijn. daarbij worden de betrokken ambtenaren in 5 groepen van 10 jaren ingedeeld (15 tot en met 24, 25 tot en met 34, enz.) en worden binnen die groepen de ambtenaren met het hoogste aantal dienstjaren als eerste geplaatst.
- b. **ambtenaar:** de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a CAR/UWO, niet zijnde een vrijwilliger, en aangesteld in vaste dienst dan wel in tijdelijke dienst bij wijze van proef.
- c. **werkgever:** het bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht zoals vastgesteld in de Wet veiligheidregio's juncto de Wet gemeenschappelijke regelingen.
- d. **boventallige ambtenaar:** de betrokken ambtenaar waarvoor binnen het bereik van de werkgever geen passende of geschikte functie is gevonden en die het kader van de uitvoering van reorganisatie een besluit tot niet-plaatsing heeft gekregen.
- e. **dienstjaren:** het aantal jaren dat een ambtenaar ononderbroken door een ambtelijke aanstelling in dienst is van zijn huidige werkgever VRU of van een van de rechtsvoorgangers van de VRU, te weten de betrokken gemeenten dan wel de 'oude' VRU. Indien aan een aanstelling in vaste dienst een aanstelling in tijdelijke dienst is voorafgegaan, telt ook deze diensttijd mee.
- f. **functie-gebonden toelage:** de toelage, die onafhankelijk van de persoon, vanwege het vervullen van de functie wordt toegekend aan een ambtenaar, en die niet het karakter van een onkostenvergoeding heeft.
- g. **functiegroep:** een groep medewerkers met eenzelfde functie.
- h. **geschikte functie:** een functie, die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.
- i. **GO (georganiseerd overleg):** de commissie voor het georganiseerd overleg, zoals bedoeld in artikel 12:1 CAR-UWO.
- j. **huidige functie:** de functie, waarop de ambtenaar aangesteld in algemene dienst van de VRU is geplaatst.
- k. **licht gewijzigde functie:** een functie waarbij de werkzaamheden die de medewerker verricht voor tenminste 50% gelijk zijn aan de werkzaamheden die de medewerker verrichtte voor de reorganisatie.
- l. **nieuwe functie:** een functie die voor de reorganisatie niet voorkwam binnen de organisatie dan wel het organisatieonderdeel.
- m. **ongewijzigde functie:** een functie waarbij de werkzaamheden die de medewerker verricht voor minimaal 80% gelijk zijn aan de werkzaamheden die de medewerker verrichtte voor de reorganisatie.
- n. **OR (ondernemingsraad):** de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 Wet op de Ondernemingsraden.
- o. **P&O:** de afdeling Personeel & Organisatie van de werkgever.
- p. **paritair:** bestaande uit gelijke vertegenwoordiging van werkgever en werknemers.
- q. **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.
 - i. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de huidige functie van de ambtenaar.
 - ii. Indien geen functie van hetzelfde functieniveau als onder a. beschreven beschikbaar is, dan kan een passende functie één schaal hoger of lager zijn dan de huidige.
 - iii. Indien geen functie van het niveau als onder b. beschreven beschikbaar is, dan kan een passende functie twee schalen hoger of lager zijn dan de huidige.
- r. **personele gevolgen:** gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaar.
- s. **persoonsgebonden toelage:** een aan de persoon gebonden toelage, niet zijnde een functie gebonden toelage, vaste onkostenvergoeding of vaste piketvergoeding.
- t. **reorganisatie:** een wijziging in de organisatie zoals beschreven in artikel 25 lid 1 van de WOR voor zover betrekking hebbend op interne organisatiewijzigingen.
- u. **salarispectief:** de opeenvolgende salarisperiodes tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar, eventuele uitloopmogelijkheden volgens de geldende rechtspositie en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
- v. **sleutelfunctie:** functie die zodanig bepalend is in het reorganisatieproces dat deze bij voorkeur met voorrang ingevuld moeten worden.
- w. **sterk gewijzigde functie:** een functie waarbij de werkzaamheden die de medewerker verricht voor meer dan 50% gewijzigd zijn ten opzichte van de werkzaamheden die de medewerker verrichtte voor de reorganisatie.

- x. **vervallen functie:** een functie die niet meer voorkomt in de nieuwe organisatie.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2.1 Betrokkenheid medezeggenschap

1. Bij reorganisaties is de Wet op de ondernemingsraden van toepassing en wordt deze gevolgd.
2. Onderwerpen die tijdens het proces van organisatiewijziging aan bod komen, worden door één van beide organen OR dan wel GO behandeld. OR en GO regelen onderling de informatieuitwisseling. Indien er een convenant GO-OR is opgesteld dat hierover bepalingen heeft, dan gelden deze.

Artikel 2.2 Communicatie

1. De bestuurder zal in een vroegtijdig stadium overleggen met de OR inzake de voorgenomen reorganisatie. De stukken die aan de OR ten behoeve van het vroegtijdig overleg worden gezonden, zullen gelijktijdig ter kennisname aan het GO worden gezonden.
2. De bestuurder maakt afspraken met de OR over hoe de ambtenaren worden betrokken en geïnfomeerd.

Artikel 2.3 Reorganisatieplan

De werkgever stelt een reorganisatieplan op dat ten minste antwoord geeft op de volgende vragen dan wel bevat:

- a. Achtergrond, proces en inhoud
 - De aanleiding/beweegredenen voor de reorganisatie.
 - Het organisatieonderdeel waarop de reorganisatie betrekking zal hebben.
 - De fases van het reorganisatieproces en een activiteitenplan met een daaraan verbonden tijdschema;
 - De ingangsdatum van de reorganisatie.
- b. Formatieplan:
 - Een overzicht van de staande organisatiestructuur en de bijbehorende formatieve functies in kwalitatieve en kwantitatieve zin.
 - Een overzicht van de functies -in kwalitatieve en kwantitatieve zin- van de nieuwe organisatie.
 - De bepaling van de status van de nieuwe functies ten opzichte van de huidige als ongewijzigd, licht gewijzigd, sterk gewijzigd of nieuw.
 - Welke functies als sleutelfuncties worden aangemerkt.
- c. Personele gevolgen en maatregelen:
 - De personele gevolgen (op functieniveau) en de te volgen plaatsingsprocedure.
 - De maatregelen met betrekking tot een tijdige en optimale voorlichting en communicatie richting de betrokken ambtenaren.

Artikel 2.4 Kennisgeving besluit tot uitvoering reorganisatieplan

Als er een definitief besluit is genomen over wijziging van de organisatie en uitvoering van het reorganisatieplan, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan de betrokken ambtenaren en de OR en het GO. Tevens wordt het GO inzicht verschaft met betrekking tot mogelijke personele gevolgen en maatregelen en wordt overleg gevoerd over de noodzaak van aanvullend flankerend beleid conform artikel 1.1 lid 3 van dit statuut.

Hoofdstuk 3 Plaatsingsprocedure

Artikel 3.1 Plaatsingsprocedure

1. De plaatsingsprocedure is van toepassing op alle ambtenaren werkzaam op de functies en/of afdelingen genoemd in het reorganisatieplan.
2. Bij de plaatsing geldt 'mens volgt werk' indien sprake is van een ongewijzigde dan wel licht gewijzigde functie. Indien sprake is van boventaligheid voor een ongewijzigde / licht gewijzigde functie zullen de ambtenaren worden geplaatst op grond van toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Dienstjaren als vrijwilliger tellen niet mee in de dienstjaren voor beroepsfuncties.
3. Indien sprake is van een vervallen dan wel sterk gewijzigde functie wordt de ambtenaar aangewezen als herplaatsing-kandidaat en geschiedt de plaatsing door middel van belangstellingsregistratie en selectie. Dit is ook het geval indien een ambtenaar als boventalig is aangemerkt bij een ongewijzigde / licht gewijzigde functie en op grond van de toepassing van afspiegeling niet kan worden geplaatst.
4. Alle bij de plaatsing betrokken ambtenaren ontvangen een statusbrief waarin staat vermeld of zij op een ongewijzigde dan wel licht gewijzigde functie kunnen worden geplaatst of worden aangewezen als herplaatsing-kandidaat.

5. Plaatsing in een nieuwe/sterk gewijzigde functie is uitsluitend mogelijk, indien de ambtenaar geschikt is voor de functie of hiervoor binnen een periode van 24 maanden geschikt is te maken (de ambtenaar moet voldoen aan de redelijke eisen voor benoembaarheid). In geval er meerdere geschikte kandidaten zijn voor een functie, geschiedt plaatsing op basis van het afspiegelingsbeginsel.
6. Indien een ambtenaar niet geplaatst kan worden op een functie, wordt de ambtenaar boventallig verklaard.
7. Indien de ambtenaar na 24 maanden buiten eigen schuld of toedoen niet kan voldoen aan de redelijkerwijs te stellen eisen voor de functie waarop hij geplaatst is, wordt hij alsnog boventallig geplaatst.
8. Bij het bepalen van de geschiktheid van de ambtenaar voor de functie gelden in volgorde van belangrijkheid de volgende factoren:
 - a. functiecriteriën en competentieprofiel;
 - b. werkervaring;
 - c. opleiding.
 Ter bepaling van de geschiktheid kan door de werkgever gebruik worden gemaakt van geschiktheidsonderzoeken.
9. Uitzondering op de genoemde procedure in het eerste lid zijn de functies die zijn aangewezen als sleutelfuncties. Een sleutelfunctie wordt altijd beschouwd als nieuwe/gewijzigde functie ook al is de functie ongewijzigd / licht gewijzigd vergeleken met de functie die de ambtenaar voor de reorganisatie bekleedt. Voor plaatsing op een sleutelfunctie geldt dezelfde procedure als voor de nieuwe / sterk gewijzigde functie (dus toepassing van belangstellingsregistratie en selectie). De sleutelfuncties worden bepaald in overleg met de OR.
10. Indien nodig vindt verdere uitwerking van de plaatsingsprocedure plaats in het reorganisatieplan.

Artikel 3.2 Concept plaatsingsplan

1. Op basis van de uitvoering van hetgeen in artikel 3.1 van dit statuut is vastgelegd wordt een concept plaatsingsplan door de algemeen directeur, gehoord het directieteam, opgesteld.
2. Bij de plaatsingsvoorstellen van het concept plaatsingsplan (dus alle ongewijzigde, licht gewijzigde, sterk gewijzigde, nieuwe en sleutelfuncties) heeft de plaatsingsadviescommissie een adviserende rol.
3. Na vaststelling van het concept plaatsingsplan maakt de werkgever aan de ambtenaar het voornemen kenbaar hem op een functie dan wel boventallig te plaatsen.
4. De ambtenaar kan binnen 2 weken na ontvangst van het voorgenomen besluit schriftelijk zijn zienswijze tegen dit voorgenomen besluit bij werkgever kenbaar maken. In zijn zienswijze kan de ambtenaar aangeven of hij behoefte heeft aan een mondeling toelichting.
5. De zienswijze wordt ter kennis gesteld aan de plaatsingsadviescommissie. Deze commissie neemt in dat geval tevens het horen op zich. De plaatsingsadviescommissie brengt naar aanleiding van de zienswijze binnen zes weken een advies uit aan de werkgever. Indien een hoorzitting plaatsvindt kan deze termijn met maximaal 6 weken worden verlengd.
6. De samenstelling, doelstelling en benoeming van de plaatsingsadviescommissie is uitgewerkt in hoofdstuk 6 van dit statuut.

Artikel 3.3 Definitief plaatsingsplan

1. Na afloop van de zienswijze termijn en afhandeling van de zienswijzen stelt de werkgever het definitieve plaatsingsplan vast. De werkgever neemt hierbij in acht hetgeen in de zienswijze gesprekken naar voren is gekomen, alsmede het eventueel door de plaatsingsadviescommissie uitgebrachte advies over alle bedenkingen.
2. Na vaststelling van het plaatsingsplan stelt de werkgever betrokken ambtenaar in kennis van het daarop gebaseerde besluit om hem op een functie te plaatsen, dan wel hem niet te plaatsen en boventallig te verklaren.
3. Indien ambtenaar het niet eens is met het plaatsingsbesluit of het besluit tot niet plaatsing en boventallig verklaring, kan hij op grond van het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht binnen zes weken na de dag van verzending van het plaatsingsbesluit een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de werkgever via de Bezwarenadviescommissie Personele Zaken.

Hoofdstuk 4 Arbeidsvoorwaardelijke bepalingen

Artikel 4.1 Inspanningsverplichting werkgever bij plaatsing op een lager functie

Bij plaatsing van een medewerker op een functie waarvoor een lagere schaal geldt dan voor de functie die de medewerker voor de reorganisatie vervulde, geldt er een wederzijdse inspanningsverplichting om de medewerker door middel van scholing en training binnen 5 jaar weer op een functie met het oude salarisniveau te brengen.

Artikel 4.2 Salarisgarantie en -perspectief

1. Indien een ambtenaar geplaatst wordt in een functie die tot maximaal twee schalen lager is dan zijn huidige, komt een persoonlijke inschaling tot stand. Hierbij geldt dan de salarisschaal waarin uitbetaling van bezoldiging plaatsvond op de dag vóór datum van overgang, als persoonlijke schaal. Deze persoonlijke inschaling geldt zo lang als de ambtenaar de functie vervult waarop hij geplaatst is.
2. Voor de ambtenaar, die in de laatste reorganisatie in een passende functie is geplaatst die één schaal lager was dan de functie die hij bij zijn voorgaande werkgever bekleedde, geldt dat hij als gevolg van een reorganisatie als bedoeld in artikel 1.4 van dit statuut onder 'reorganisatie', maximaal in een functie met één schaal lager geplaatst kan worden.
3. Voor de ambtenaar, die in de laatste reorganisatie in een passende functie is geplaatst die twee schalen lager was dan de functie die hij bij zijn voorgaande werkgever bekleedde, geldt dat hij als gevolg van een reorganisatie als bedoeld in artikel 1.4 van dit statuut onder 'reorganisatie', minimaal in een functie met dezelfde schaal geplaatst moet worden als waarop hij in de laatste reorganisatie is geplaatst.
4. Indien de ambtenaar in de in lid 1 bedoelde schaal nog niet aan het maximum van zijn schaal zat, dan maakt zij (hij) aanspraak op periodieke verhogingen.
5. De werkgever kan besluiten om gedurende een beperkte periode te werken met (gedeeltelijke) loonsuppletie als de ambtenaar niet intern geplaatst kan worden en een functie buiten de VRU aanvaardt. Dit met het doel om de doorstroom van werk-naar-werk zoveel mogelijk te bevorderen binnen hetgeen redelijkerwijs van de werkgever verwacht kan worden.

Artikel 4.3 Functie-gebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de organisatie vervallen de functie-gebonden toelagen die behoorden bij de oude functie.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functie-gebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat die tenminste 3 procent bedraagt van de bezoldiging, wordt een compensatie toegekend als de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaar zonder wezenlijke onderbreking – dat is een onderbreking van langer dan twee maanden, anders dan wegens ziekte - heeft ontvangen.
3. De compensatie is na plaatsing in een andere functie binnen de organisatie of aanstelling als boventallige ambtenaar: 12 maanden 100%, 12 maanden 75%, 12 maanden 50% en vervolgens 12 maanden 25%. Daarna wordt/worden de toelage(n) beëindigd. Componenten van functie-gebonden toelagen verbonden aan een nieuwe functie worden op de (oude) toelage(n) in mindering gebracht.

Artikel 4.4 Persoonsgebonden toelage(n)

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de organisatie behoudt zijn persoonsgebonden toelage(n) zolang de gronden waarop die toelage(n) in het verleden zijn toegekend aanwezig blijven in de nieuwe functie.
2. Indien de ambtenaar wordt geplaatst op een hoger gewaardeerde functie dan wordt de persoonsgebonden toelage ingebouwd om cumulatie te voorkomen. Mocht de ambtenaar na het inbouwen nog een plus hebben dan wordt dit restant omgezet in een toelage met dezelfde rechtsgrond of een in de nieuwe rechtspositie daaraan gelijkende.

Artikel 4.5 Ambtsjubileum

Voor de medewerker, aan wie reorganisatieontslag is verleend, en die binnen 5 jaar na het ontslag het 25-jarig ambtsjubileum had bereikt, wordt een proportionele jubileumgratificatie toegekend. Voor het toekennen van de proportionele gratificatie bij het 40-jarig ambtsjubileum geldt een termijn van het bereiken van het jubileum binnen 8 jaar na ontslagdatum.

Artikel 4.6 Verlof

Voor de medewerker voor wie de verplichting vervalt om regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren te werken of voor wie de verplichting vervalt zich buiten de voor zijn betrekking vastgestelde werktijden ter beschikking te houden voor het gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van beschikbaarheidsdiensten, komt het verlof als bedoeld in artikel 6:2:1 lid 4 CAR/UWO te vervallen.

Hoofdstuk 5 Rechten en plichten boventallige ambtenaren

Artikel 5.1 Rechten boventallige ambtenaar

1. De boventallig verklaarde ambtenaar die tenminste 24 maanden in dienst is van de werkgever heeft recht op een individueel van werk naar werktraject (hierna: VWNW) op basis van de bepalingen genoemd in hoofdstuk 10d CAR/UWO.

2. Bij overplaatsing binnen de organisatie behoudt de ambtenaar zijn voor de reorganisatie geldende rechtspositionele aanstellingsvorm.
3. De werkgever betaalt de kosten van her-, bij- en omscholing en outplacementbegeleiding.
4. De termijn van boventalligheid, waarin een ambtenaar is aangemerkt als boventallige ambtenaar als bedoeld in lid 1, bedraagt maximaal twee jaar. Deze termijn kan door het bestuur op grond van artikel 10d:20 en 10d:22 CAR/UWO eenmalig worden verlengd met een redelijke en nader gespecificeerde termijn.
5. In een VWNW contract worden de afspraken opgenomen op welke wijze de werkgever de ambtenaar faciliteert bij het zoeken naar ander werk.
6. De boventallig verklaarde werknemer heeft een voorrangpositie bij interne vacatures.
7. Er is een paritaire commissie VWNW ingesteld waarin geschillen over de nakoming van het VWNW contract kunnen worden voorgelegd. Voor de werkwijze en samenstelling van de commissie VWNW wordt verwezen naar hoofdstuk 6 van dit statuut.

Artikel 5.2 Plichten boventallige ambtenaar

1. De boventallig verklaarde ambtenaar is verplicht tijdelijk of structureel een passende functie boven de formatiesterkte te aanvaarden;
2. De boventallig verklaarde ambtenaar is verplicht tijdelijk passende werkzaamheden te aanvaarden;
3. De boventallig verklaarde ambtenaar is verplicht actief medewerking te verlenen aan het VWNW traject.
4. De boventallig verklaarde ambtenaar is verplicht om mee te werken aan plaatsingsgesprekken en geschiktheidsonderzoeken om een passende plaatsing in- dan wel extern te realiseren.
5. Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigert een passende functie te aanvaarden, zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, niet of onvoldoende meewerkt aan het vinden van een andere baan, kan de werkgever over gaan tot ontslag op grond van artikel 8:3 CAR/UWO zoals bedoeld in artikel 10d:19 CAR/UWO.

Artikel 5.3 Ontslagbesluit

1. Aan de ambtenaar die als boventallige ambtenaar is aangemerkt, wordt na afloop van de termijn van boventalligheid eervol ontslag wegens reorganisatie verleend op grond van artikel 8:3 CAR/UWO.
2. Nadat het ontslagbesluit is genomen, treedt paragraaf 6 van hoofdstuk 10d CAR/UWO in werking.

Artikel 5.4 Functie buiten de organisatie

De ambtenaar die als gevolg van boventalligheid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit studiekosten, de verhuiskostenregeling, en de regeling betaald ouderschapsverlof.

Hoofdstuk 6 Commissies

Artikel 6.1 Plaatsingsadviescommissie

1. Bij reorganisaties wordt een plaatsingsadviescommissie ingesteld om de werkgever te adviseren over de aan de commissie voorgelegde plaatsingsvoorstellen in het concept plaatsingsplan.
2. De commissie toetst deze voorstellen aan de in dit sociaal statuut vastgelegde plaatsing procedure, uitgangspunten en spelregels.
3. De plaatsingscommissie adviseert de werkgever eveneens over de ingediende zienswijzen met betrekking tot het voorgenomen plaatsingsbesluit.
4. De plaatsingsadviescommissie is als volgt samengesteld:
 - a. Een lid aangewezen vanuit de directie van de VRU;
 - b. Eén lid aangewezen door de vakorganisaties;
 - c. Een externe voorzitter, aangewezen door de twee andere leden van de commissie.
5. Aan de plaatsingsadviescommissie wordt een ambtelijk secretaris en de benodigde ambtelijke ondersteuning toegevoegd.
6. De voorzitter en de leden van de plaatsingsadviescommissie worden benoemd door het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht.
7. Indien de plaatsingsadviescommissie geen overeenstemming bereikt over het uit te brengen advies, wordt daarvan – onder vermelding van de standpunten – mededeling gedaan aan werkgever. Werkgever neemt ter zake een individueel besluit waartegen rechtsmiddelen openstaan.

Artikel 6.2 Commissie VWNW

Op grond van artikel 10d:24 CAR/UWO wordt een paritaire VWNW commissie ingesteld. De samenstelling en werkwijze van deze commissie is geregeld in het reglement commissie VWNW.

Deel 2 van het personeelshandboek bestaat uit een bundeling van instructies en regelingen, die te vinden zijn op het intranet van de Veiligheidsregio Utrecht. Voor alle ambtenaren zijn deze instructies en regelingen van toegevoegde waarde om kennis van te nemen. Het gaat om de volgende instructies en regelingen, die kunnen worden bekeken door op de link te klikken:

- Afspraken omtrent GO-vergaderingen
- Beleid bijzondere gebeurtenissen
- Faciliteiten t.b.v. medezeggenschapstaken
- Gebruikersreglement ICT-middelen
- Gebruiksvoorwaarden dienstvoertuigen
- Integriteitsbeleid Veiligheidsregio Utrecht, inclusief Gedragscode
- Keuringsbeleid VRU
- Klachtenregeling ongewenst gedrag VRU
- Kledingbeleid
- Modelbesluit volgen van een opleiding
- Privacyreglement mobiele communicatiemiddelen VRU
- Procedure afleggen eed of belofte VRU
- Regeling alarmering, bereikbaarheid en beschikbaarheid, inclusief bijlage 1, bijlage 2, bijlage 3, bijlage 4 en bijlage 5.
- Regeling melden vermoeden misstand
- Regeling personele bezwaren VRU
- Regeling vertrouwenspersoon
- Stageovereenkomst
- Tweede loopbaanbeleid
- Vergoedingsregeling beeldschermbrillen
- Vrijwilligersvademeccum
- Ziekteverzuimprotocol

Daarnaast bevat deel 2 van het personeelshandboek de volgende instructies en regelingen, die samenhangen met sectie A van deel 1 van het personeelshandboek en daarom hieronder integraal zijn opgenomen:

- Berekeningswijze arbeidsduur
- Berekeningswijze maaltijdvergoeding
- Generatiepact 2019-2020
- Van combifuncties naar combinatie van functies en taken in de nieuwe organisatie

ARBEIDSDUUR BEREKENING EN ROOSTERFACTOR

Op grond van artikel 6.6 van sectie A van deel 1 van het personeelshandboek werkt de VRU met een arbeidsduur per jaar van 1.831 uur, die als volgt is berekend:

Dagen per jaar	365,25
Aantal werkdagen daarvan	5/7
Subtotaal	260,9

Feestdagen (gemiddeld over 7 jaar) 6,6

(Feestdagen die altijd op een doordeweekse dag vallen tellen volledig mee voor 7/7: tweede Paasdag, tweede Pinksterdag, en Hemelvaartdag.

Feestdagen die tevens in het weekend kunnen vallen tellen mee voor 5/7: nieuwjaarsdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag en beide Kerstdagen.

Bij elkaar opgeteld is dit $46/7 = 6,6$

Totaal aantal werkdagen per jaar	$260,9 - 6,6 = 254,3$
Gemiddeld aantal werkbare uren per dag	$36/5 = 7,2$
Aantal te werken uren per jaar	$254,3 * 7,2 = 1.831$

Op 7 oktober 2013 is in het GO gesproken over te harmoniseren rechtspositionele componenten om te komen tot hierop gebaseerde roosters beroepsmedewerkers 24-uursdienst. Het voorstel voorziet in

het vaststellen van een drietal rechtspositionele componenten, te weten een roosterfactor van 4,7, een weefactor van 100/55, en het aantal van 1831 gewogen uren per jaar.

De roosterfactor betreft het benodigd aantal Fte's om een stoel in de repressieve dienst volcontinue te bezetten. De weefactor betreft het percentage waarmee de beloning van een werkuur en een wachtuur gewogen wordt, waarbij geldt dat sprake is van een wachtuur indien de medewerker verplicht is aanwezig te zijn op de arbeidsplaats om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Het voorgestelde besluit werd aldus genomen: "Vaststellen van het voorstel harmoniseren rechtspositionele componenten om per 1-1-2014 te komen tot hierop gebaseerde roosters beroepsmedewerkers 24-uursdienst." Tevens is in het betreffende voorstel het uitgangspunt van het aantal stoelen ten behoeve van de repressieve brandweezorg benoemd, waarbij is aangegeven dat het aantal stoelen aan verandering onderhevig kan zijn als gevolg van bestuurlijke keuzes. Thans geldt dat voor Amersfoort 8 stoelen moeten worden bezet, en voor Utrecht 28 plus 2 (stoelen gekoppeld aan een specifieke door de gemeente Utrecht maar niet collectief opgedragen taak). Naderhand is in het Georganiseerd Overleg van 8 december 2014 overeengekomen dat de roosterfactor voor Utrecht 4,5 is. Vervolgens is in het Georganiseerd Overleg van 19 februari 2015 overeengekomen dat de roosterfactor voor Amersfoort ook 4,5 is. De weefactor is zowel voor Amersfoort als Utrecht overeengekomen op 100/55.

BEREKENINGSWIJZE MAALTIJDVERGOEDING

De maaltijdvergoeding per maand als bedoeld in artikel 3.13 en 15.21 van sectie A van deel 1 van het personeelshandboek wordt als volgt berekend:

Overzicht maaltijdvergoeding 24-uurs / 12-uurs gekazerneerde aanwezigheidsdiensten

	Gemiddeld aantal 24-uurs diensten	Gemiddeld aantal 12-uurs diensten	Maaltijdver- goeding per 24-uurs dienst	Maaltijdver- goeding per 12-uurs dienst	Per maand
Utrecht	98	--	5,68	--	98 X 5,68:12 = € 46,39
Amersfoort	94	--	5,68	--	94 x 5,68 : 12 = € 44,49
Zeist (*)	10,43	26,07	5,68	3,35	(10,43 x 5,68 + 26,07 x 3,35) : 12 = € 12,21

(*) In Zeist wordt een combinatie van 24-uurs en 12-uursdiensten gedraaid. Gemiddeld draait een medewerker in Zeist 36,5 diensten per jaar. $5/7 \times 36,5 = 26,07$ doordeweekse 12-uurs diensten per jaar. En $2/7 \times 36,5 = 10,43$ 24-uurs weekenddiensten per jaar.

GENERATIEPACT 2019-2020

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. *Werkgever*: De Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Utrecht (VRU)
2. *Medewerker*: De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid d, sub a van de CAR-UWO met een aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. *Bruto inkomen*: Het geheel aan salaris, inclusief de salaristoelagen, dat de medewerker maandelijks ontvangt, inclusief het individueel keuzebudget, zoals bedoeld in hoofdstuk 3 van de CAR-UWO.
4. *100% pensioenopbouw*: Met 100% wordt bedoeld de aanvulling tot 100% pensioenopbouw over de formele arbeidsduur van de medewerker voordat hij van deze regeling gebruikt maakt.
5. *Formele arbeidsduur per week*: De arbeidsduur per week conform de aanstelling, als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub g, van de CAR-UWO.

Artikel 2 Algemene bepalingen

Deze regeling is een direct gevolg van het advies van het LOGA aan gemeenten naar aanleiding van de cao gemeenten 2013-2015, om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten en zo meer ruimte te maken voor jongere medewerkers.

Artikel 3 Doel en Reikwijdte

1. Deze regeling heeft tot doel:
 - Oudere medewerkers de gelegenheid te bieden minder te werken waardoor langer doorwerken beter mogelijk wordt gemaakt (behouden kennis en vaardigheden van ouderen);
 - Het bevorderen van instroom van jongeren.

2. Deze regeling is van toepassing op medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd en die minimaal twee jaar in dienst zijn van de werkgever (of een van zijn rechtsvoorgangers, of een andere gemeentelijke organisatie als gevolg van publieksrechtelijke overheveling van taken). Daarnaast mag er geen sprake zijn geweest van een vaste taakuitbreiding van de formele arbeidsduur per week gedurende de voornoemde twee jaar.
3. Deelname is mogelijk voor medewerkers die tussen 1 april 2019 en 1 januari 2021 een leeftijd bereiken die maximaal tien jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
4. Deelname kan plaatsvinden per 1 januari, 1 april, 1 juli of 1 oktober van het jaar waarin de medewerker de bij lid 3 genoemde leeftijd bereikt heeft.
5. De medewerker die overweegt deel te nemen aan deze regeling en hiervoor advies inwint, kan na overlegging van een factuur de helft van de advieskosten door werkgever vergoed krijgen tot een maximumbedrag van 300 euro (incl. BTW).
6. De medewerker die deelneemt aan deze regeling kan zelf kiezen voor hoeveel uur hij of zij minder gaat werken, met inachtneming van de ondergrens in resterende arbeidsduur zoals benoemd in artikel 5 van deze regeling.
7. De medewerker die deelneemt aan deze regeling kan niet meer op zijn of haar beslissing terugkomen.
8. In afwijking van lid 6 van dit artikel kan de medewerker die reeds deelneemt aan de regeling later alsnog kiezen om nog minder uren te gaan werken. Na start deelname weer meer uren gaan werken is niet mogelijk.

Artikel 4 Flexibele regeling

1. De medewerker gaat, vanaf de ingangsdatum van deelname aan deze regeling, met inachtneming van de ondergrens zoals genoemd in artikel 5, het gekozen aantal uren minder werken, zonder dat de omvang van de aanstelling wordt aangepast.
2. Er wordt 'generatiepactverlof' verleend voor het resterende deel van de formele arbeidsduur per week.
3. Het bruto inkomen over de formele arbeidsduur per week van de medewerker, wordt verminderd met de helft van het percentage dat de medewerker minder is gaan werken.
4. De pensioenopbouw blijft 100% van wat de opbouw was vóór gebruikmaking van deze regeling. De verdeling van de premiebetaling tussen de werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

Artikel 5 Vaststelling van de resterende formele arbeidsduur per week waarop deze regeling van toepassing is

1. Na gebruikmaking van deze regeling dient ten minste 24 uur formele arbeidsduur per week te resteren.
2. Het eventueel afwijken van voornoemde ondergrens is ter bepaling aan de directie, gehoord de direct leidinggevende, gelet op de bedrijfsvoering.

Artikel 6 Verlof

Alle vormen van verlof (met uitzondering van het toegekende 'generatiepactverlof') worden, vanaf de ingangsdatum van deelname aan deze regeling, naar evenredigheid van het gekozen percentage van de formele arbeidsduur conform artikel 4 lid 1 van deze regeling, toegekend.

Artikel 7 Uitbreiding van de arbeidsduur

De medewerker die van deze regeling gebruik maakt, kan géén beroep meer doen op artikel 2:7 lid 1 van de CAR-UWO voor uitbreiding van de formele arbeidsduur per week.

Artikel 8 Ontslag

De medewerker die van deze regeling gebruik maakt wordt eervol ontslagen op de dag waarop deze de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Het is niet mogelijk na de AOW-leeftijd langer door te werken.

Artikel 9 Arbeid naast generatiepact

Het is de medewerker die gebruik maakt van deze regeling, niet toegestaan elders (binnen de sector) betaalde arbeid te verrichten voor de middels deze regeling vrijgekomen arbeidsduur.

Artikel 10 Deelname aan het ABP Keuzepensioen

Het is mogelijk vanaf 60 jaar het inkomensverlies wegens deelname aan deze regeling te compenseren door middel van ABP Keuzepensioen. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor een rechtmatig gebruik van zijn of haar ABP Keuzepensioen.

Artikel 11 Arbeidsongeschiktheid

1. Na een half jaar volledige arbeidsongeschiktheid kan de medewerker een verzoek indienen om het generatiepact te beëindigen en dat zal door de werkgever worden gehonoreerd.

2. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR-UWO. Hierbij wordt uitgegaan van het bruto inkomen op basis van de formele arbeidsduur per week. Dit mag niet tot gevolg hebben dat de medewerker meer verdient dan tijdens deelname aan deze regeling.

Artikel 12 Boventalligheid

1. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling boventallig wordt, dan kan de medewerker een verzoek indienen om het generatiepact te beëindigen en dat zal door de werkgever worden gehonoreerd.
2. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling boventallig wordt, en er een Van-werk-naar-werk traject wordt gestart, dan geldt dit traject voor het gekozen percentage van de formele arbeidsduur conform artikel 4 lid 1 van deze regeling.
3. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van-werk-naar-werk periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR-UWO. Dit ontslag betreft dan voor deze medewerker ontslag uit de formele arbeidsduur.

Artikel 13 Hardheidsclausule en/of onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet of bij twijfel, kan het dagelijks bestuur een bijzondere voorziening treffen. Het treffen van een bijzondere voorziening bij individuele gevallen wordt zo nodig ter goedkeuring voorgelegd aan de Belastingdienst en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

Artikel 14 Evaluatie

Begin 2021 wordt het effect van deze regeling geëvalueerd. Naar aanleiding van deze evaluatie kan er besloten worden de regeling aan te passen of een nieuwe periode van inschrijving voor deze regeling te openen.

Artikel 15 Inwerkingtreding en werkingsduur

1. Deze regeling treedt in werking op 1 april 2019 en geldt tot 1 januari 2021. Degenen die vóór 1 januari 2021 gebruik maken van deze regeling moeten dat blijven doen tot het moment waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als de Regeling Generatiepact Veiligheidsregio Utrecht 2019 – 2020.

VAN COMBIFUNCTIES NAAR COMBINATIE VAN FUNCTIES EN TAKEN IN DE NIEUWE ORGANISATIE

Inleiding

Een onderwerp dat momenteel veel aandacht krijgt in de projectorganisatie en in de samenwerking met de BOR, is de organisatie van de paraatheid in de nieuwe organisatie en in het bijzonder de combinatie van warme en koude taken in de nieuwe functies. De regeling zoals onderstaand verwoord wordt van kracht voor de nieuwe organisatie na regionalisering. In het sociaalplan zal indien noodzakelijk aandacht zijn voor het overgangskarakter. In deze notitie wordt stilgestaan bij de huidige combifuncties, de belangrijke uitgangspunten die zijn gehanteerd bij het plaatsingsfunctieboek met de achterliggende motivatie en hoe dit wordt vertaald naar de nieuwe organisatie.

Achtereenvolgens komen de volgende onderwerpen aan bod:

- a. De 24 uren beroepsdienst en vrijwillige brandweer;
- b. Gecombineerde vormen (huidige combifuncties);
- c. Uitgangspunten voor combinatie van functies en taken in de nieuwe organisatie (wat);
- d. Combinatie van functies en taken in de nieuwe organisatie (hoe);
- e. Slotopmerking.

De 24 uren beroepsdienst en vrijwillige brandweer

De huidige organisatievorm van de 24 uren beroepsdienst blijft in het kader van de regionalisering in stand. Medewerkers in de 24 uren beroepsdienst werken volgens rooster. Zij zijn en worden aangesteld op een functie die is opgenomen in de "warme functiematrix" van het plaatsingsfunctieboek en worden conform bezoldigd.

Ook de organisatievorm van de vrijwillige brandweer blijft onverkort in stand. Vrijwilligers krijgen een aanstelling op een functie die is opgenomen in de "warme functiematrix" van het plaatsingsfunctieboek en worden bezoldigd in overeenstemming met de functie en de afspraken in het LOGA akkoord over

de nieuwe rechtspositie voor de vrijwillige brandweer per 1 oktober 2009 die wordt meegenomen in de nieuwe rechtspositie van de VRU.

Gecombineerde vormen (huidige combifuncties)

De huidige combinatievormen (combifuncties), waarbij in één functie(beschrijving) zowel warme als koude taakelementen zijn opgenomen kunnen worden onderscheiden in drie basis modellen:

1. Dagdienstfuncties (Amersfoort en Nieuwegein), waarbij beroepsmedewerkers met een primair koude functie gedurende kantoortijden gezamenlijk oefenen en in de paraatheid (bemensing) van een basiszorg eenheid voorzien (warme taak $\geq 25\%$);
2. Participatiefuncties waarbij medewerkers met een primair koude functie overdag bij onvoldoende beschikbaarheid van vrijwilligers deelnemen aan de repressieve inzet (warme taak $\leq 25\%$);
3. Het "model Zeist" als mengvorm van voorgaande modellen, hierbij participeren dagdienstmedewerkers buiten werktijd in de kazernering van de vrijwillige brandweer.

Uitgangspunten voor combinatie van functies en taken in de nieuwe organisatie (wat)

Onderstaand zijn de uitgangspunten weergegeven voor de nieuwe organisatie. Ze beschrijven *wat* er in de nieuwe organisatie geregeld wordt ten behoeve van de paraatheid, naast de basisvormen 24 uren beroepsdienst en vrijwillige brandweer.

1. Borging van paraatheid en flexibiliteit

Het is van groot belang dat de burgers in de regio kunnen rekenen op repressieve brandweezorg op ten minste het huidige niveau, met een verdere ontwikkeling naar het bestuurlijk afgesproken kwaliteitsniveau.

Bij de uitwerking dient maatwerk voor het verzorgingsgebied mogelijk te zijn, zoals gemeenten ook thans voor de borging van de paraatheid in hun verzorgingsgebied bewust keuzes hebben gemaakt ten aanzien van de organisatievorm. Daar wordt in beginsel zo veel mogelijk bij aangesloten.

Zoals borging van paraatheid voor de warme taken essentieel is, is borging van voldoende capaciteit voor koude taken (veiligheidsketen) essentieel evenals het besturen en beheren van de organisatie. Bij het bepalen van de omvang van de formatie, geregeld in het formatieplan, is met beide elementen rekening gehouden.

Omdat omstandigheden in de toekomst kunnen wijzigen (bijvoorbeeld door nieuwe wet- en regelgeving, beschikbaarheid van vrijwilligers en/of beroepskrachten, interne en persoonlijke ontwikkeling of een wijziging in het risicoprofiel), is flexibiliteit belangrijk. Het is dan immers gewenst dat (binnen de districten) snel op maat en in overleg met betrokkenen tot aanpassingen kan worden gekomen, waarbij de organisatie kan terugvallen op een flexibele eenduidige generieke functiestructuur, zodat niet voor elke combinatievorm van koude en warme taken functietyperingen moeten worden opgesteld.

2. Rechtsgelijkheid voor medewerkers

Gelijke monniken, gelijke kappen. Waar medewerkers in dienst zijn van één organisatie Veiligheidsregio Utrecht, dient de honorering voor identieke werkzaamheden in een identieke organisatievorm ook zoveel mogelijk identiek te zijn voor betrokkenen. Voorgaande wil zeggen dat:

1. vergoedingen aan vrijwilligers eenduidig worden geharmoniseerd in overeenstemming met het LOGA akkoord over de rechtspositie vrijwillige brandweer;
2. inschalingen voor identieke functies in beroepsdienst gelijk worden bezoldigd, concreet:
 - a. alle medewerkers 24 uren beroepsdienst worden ingeschaald conform de functieomschrijving in de "warme functiematrix" van het plaatsingsfunctieboek;
 - b. medewerkers in een dagdienstfunctie voor het repressieve taakdeel dezelfde vergoeding krijgen als medewerkers die daarvoor 24 uren dienst beroepsdienst zijn aangesteld;
 - c. voorwaarden en vergoedingen voor participatie van medewerkers belast met koude taken bij (incidentele) repressieve inzetten binnen en buiten werktijd gelijk worden geregeld en bezoldigd.

3. Aansluiten bij ontwikkelingen van wet- en regelgeving

Er wordt gevolg gegeven aan en geanticipeerd op (nieuwe) juridische ontwikkelingen ten aanzien van de vorming en inrichting van de veiligheidsregio's in het algemeen en brandweerpersoneel in het bijzonder. In dat kader zijn de Cao-afspraken (o.a. tweede loopbaan beleid) en het ontwerpbesluit personeel veiligheidsregio's (scheiding van beheersfuncties en operationele warme functies) relevante uitgangspunten. Om deze ontwikkelingen in de organisatie in te kunnen passen en als goed werkgever te kunnen zorgen voor passende oplossingen, is flexibiliteit in de functiestructuur nodig. Vanuit dit perspectief is de scheiding van koude en warme functies in het plaatsingsfunctieboek aangebracht. Dit heeft geleid

tot een functiematrix voor koude en warme functies. Voor de piketfuncties wordt momenteel een derde functiematrix opgesteld.

3. Een beheersbare organisatie

Uit het oogpunt van rechtsgelijkheid tussen medewerkers en vanuit het oogpunt van een efficiënt georganiseerde beheerorganisatie is het wenselijk om te komen tot één eenduidige regeling.

Combinatie van functies en taken in de nieuwe organisatie (hoe)

Onderstaand is weergegeven hoe er in de nieuwe organisatie invulling wordt gegeven aan de paraatheid met een combinatie van functies en taken in de nieuwe organisatie, naast de basisvormen 24 uren beroepsdienst en vrijwillige brandweer.

Basisfilosofie

Naast basisvormen 24 uren beroepsdienst en volledige vrijwillige brandweer is er sprake van medewerkers met een beroepsmatige aanstelling voor de vervulling van koude taken op basis van een functieomschrijving in de "koude functiematrix" van het plaatsingsfunctieboek en daarnaast een aanstelling als vrijwilliger voor functievervulling volgens een functieomschrijving in de "warme functiematrix" van het plaatsingsfunctieboek. Er is sprake van twee aanstellingsbesluiten. In aanvulling hierop kunnen drie vormen worden onderscheiden:

1. Dagdienstfunctie

Medewerkers krijgen één gecombineerde beroepsmatige aanstelling wanneer de warme taakuitvoering substantieel ($\geq 25\%$) en volgens planning onderdeel is van het dienstverband, zoals dat thans voor de gemeenten Amersfoort en Nieuwegein het geval is. De aanstelling omvat een component voor de koude taken op basis van een functieomschrijving in de "koude functiematrix" van het plaatsingsfunctieboek en een component voor de repressieve taken en het oefenen op basis van een functieomschrijving in de "warme functiematrix" van het plaatsingsfunctieboek. De componenten worden gehonoreerd in overeenstemming met de inschaling die hoort bij de betreffende functietypering. Er is sprake van één aanstellingsbesluit voor twee organieke functietyperingen met een percentage X-koud en een percentage Y-warm.

2. Participatiefunctie

Medewerkers die in een bescheiden mate ($\leq 25\%$) en volgens het opstappincipe participeren in de repressieve taken krijgen in de nieuwe situatie een aanstelling op basis van een functietypering in de "koude functiematrix" van het plaatsingsfunctieboek. Voor de "incidentele" uitvoering van warme taken krijgen zij een aanstelling als vrijwilliger. Tijdens kantoor tijden worden zij hiervoor in de gelegenheid gesteld. Zij ontvangen hiervoor geen vrijwilligersvergoeding; de "werktijd" loopt immers gewoon door. Hiermee wordt de basisfilosofie gevolgd en is er sprake van twee aanstellingsbesluiten.

Indien de borging van de paraatheid in het betreffende verzorgingsgebied niet langer op deze wijze georganiseerd kan worden, wordt in overleg tussen de VRU en het gemeentebestuur een afspraak gemaakt waarbij een percentage van $\leq 25\%$ aan warme taken in het aanstellingsbesluit kan worden opgenomen. De hieraan verbonden kosten zullen aanvullend worden meegenomen in de dienstverleningsovereenkomst (DVO)³.

3. Model Zeist

Medewerkers die participeren in het model Zeist, vallen in beginsel onder de typering van de dagdienstfunctie. Zij krijgen één aanstellingsbesluit met een component voor de koude taken op basis van een functietypering in de "koude functiematrix" van het plaatsingsfunctieboek en een component voor de repressieve taken en het oefenen op basis van een functietypering in de "warme functiematrix" van het plaatsingsfunctieboek. De componenten worden gehonoreerd in overeenstemming met de inschaling die hoort bij de betreffende functietypering. Er is sprake van één aanstellingsbesluit voor twee organieke typering.

Slotopmerking

Met deze regeling wordt feitelijk de huidige werkwijze gecontinueerd. De aanpassing is vooral juridisch/organisatorisch van aard, in het bijzonder gericht op uniformiteit, rechtsgelijkheid, flexibiliteit en de aansluiting bij (ontwikkelingen in) de regelgeving. Medewerkers die nieuw aangetrokken worden vallen onder deze regeling. Er is geen sprake van groei of krimp van het aantal vrijwilligers en hun belasting. In het formatieplan is rekening gehouden met de benodigde capaciteit voor de warme taakuitvoering en er is ook geen sprake van zwaardere werkdruk voor beroepskrachten. Met deze regeling, gerelateerd aan de totstandkoming van de nieuwe rechtspositieregeling, kunnen individuele financiële

3) In een aantal DVO's is dit opgenomen om de paraatheid te kunnen borgen.

nadelen, voor zover ze ontstaan, worden gecompenseerd in het Sociaal Plan. Hierover wordt door werkgever en vakorganisaties in het BGO onderhandeld. Als voorbeeld kan worden genoemd de beroepsmatige medewerkers die momenteel ten aanzien van de participatie in de warme taken vergoedingsafspraken met de huidige werkgever hebben gemaakt (40/36 en 40/40 regeling, evenals toeslagen voor onregelmatigheid en premies voor pensioen, AOW en WW). Waar van hoofdwerkgevers van onze vrijwilligers min of meer wordt verwacht dat zij hun medewerkers om niet beschikbaar stellen om incidenten te bestrijden, heeft de VRU een voorbeeldfunctie. Dat betekent dat medewerkers die als vrijwilliger participeren in repressieve taken, daartoe in de gelegenheid gesteld worden door de VRU. Dit geldt ook voor deelname aan de oefenweken in het buitenland.

Per 1 januari 2021 is de participatiefunctie vervallen. De ambtenaren die vóór 1 januari 2021 een participatiefunctie bekleedden, kunnen dit na 1 januari 2021 blijven doen met behoud van hun rechtspositie.

Eindnoten

i. Artikel 3:4 CAR (oud) luidt:

Het college kan bepalen dat bij verschuiving van de vastgestelde werktijden per week van de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:3 en 4:8 anders dan op verzoek van de ambtenaar aanspraak op een vergoeding ontstaat. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald wanneer recht ontstaat op een verschuivingsvergoeding.

ii. Artikel 3:4:1 UWO (oud) luidt:

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3:4 heeft de ambtenaar als bedoeld in de artikelen 4:3 en 4:8 recht op een vergoeding, indien 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 in geval een verschuiving van de oorspronkelijk vastgestelde arbeidsduur per week en/of de oorspronkelijk 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.

iii. Artikel 3:2 CAR (oud) luidt:

De ambtenaar als bedoeld in de artikelen 4:3 en 4:8 heeft recht op een vergoeding voor overwerk. In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald in welke gevallen een uitzondering geldt wat betreft de mogelijkheid aanspraak te maken op een vergoeding, bedoeld in de eerste zin.

iv. Artikel 3:2:1 UWO (oud) luidt:

1. De vergoeding, bedoeld in artikel 3:2, bestaat uit verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk, alsmede uit het bedrag dat voor die uren wordt berekend overeenkomstig het in het vijfde lid bepaalde.
2. 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 en de belangen van de andere ambtenaren dit toelaten wordt het verlof verleend - zo nodig in afwijking van het bepaalde in de eerste volzin - op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
3. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kunnen verlofuren die het gevolg zijn van de vergoeding voor overwerk dat zal worden verricht in het daarop volgende kalenderjaar, worden omgezet in vakantie als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid. Het aantal verlofuren uit de vorige volzin en het aantal vakantie-uren, als bedoeld in artikel 6:2, tweede lid, tezamen mag maximaal 50,4 uur bedragen. 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.
4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het in het tweede lid bepaalde, dan bestaat de in artikel 3:2 bedoelde vergoeding uitsluitend uit een bedrag. Dit bedrag wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in het vijfde lid, met dien verstande, dat de in dat lid genoemde percentages worden vermeerderd met 100.

5 a. Het bedrag van de in het eerste lid bedoelde vergoeding wordt voor elk van de in aanmerking komende uren berekend naar een percentage van het uurloon van de ambtenaar. Dit percentage bedraagt:

- 100 voor overwerk op een zondag tussen 0 en 24 uur;
- 75 voor overwerk op een zaterdag tussen 0 en 24 uur;
- 75 voor overwerk op een maandag tussen 0 en 6 uur
- 50 voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0 en 6 uur;

- 50 voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 20 en 24 uur;
- 25 voor overwerk op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur
- b. Voor overwerk op een feestdag, als bedoeld in artikel 4:5, derde lid, en op de dag volgende op die feestdag tussen 0 en 6 uur, geldt het percentage ingevolge het voorgaande, onderscheidenlijk voor een zondag en voor een maandag tussen 0 en 6 uur, bepaald.
- c. Is voor de ambtenaar volgens rooster in plaats van een zondag, een feestdag, als bedoeld in artikel 4:5, derde lid, of een zaterdag, een andere vrije dag aangewezen dan wordt overwerk op die dag beschouwd als overwerk op overeenkomstige uren verricht op onderscheidenlijk een zondag, een feestdag, bedoeld in artikel 4:5, derde lid, of een zaterdag. Het college is echter bevoegd om, indien zulks naar het oordeel van het college wenselijk is, een regeling vast te stellen waarbij in afwijking van het hier bepaalde voor overwerk op vorenbedoelde vrije dag, ongeacht of deze is aangewezen in de plaats van een zondag of een feestdag, bedoeld in artikel 4:2:1, derde lid, of een zaterdag, een gelijke vergoeding wordt vastgesteld van 80%.
- 6. Het college bepaalt welke ambtenaren - gelet op de aard en het niveau van hun betrekking - geen aanspraak hebben op vergoeding voor overwerk. Het college is bevoegd aan de ambtenaar die op grond van het bovenstaande geen aanspraak heeft op vergoeding voor overwerk in bijzondere gevallen een door het college te bepalen vergoeding toe te kennen, indien en naarmate dit naar het oordeel van het college, gelet op de aard of omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid daarvan, redelijk is te achten.
- 7. Het college is bevoegd om voor werkzaamheden welke door ambtenaren met een verschillende bezoldiging en eventueel een verschillende betrekking te samen en gelijktijdig als overwerk moeten worden verricht, een naar het oordeel van het college billijke voor deze ambtenaren gelijke vergoeding vast te stellen.
- 8. Dit artikel is niet van toepassing op overwerk dat voortvloeit uit een van de in artikel 15:1:11 bedoelde verplichtingen. Het college regelt afzonderlijk de vergoeding voor zodanig overwerk.

Artikel B

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2021.

*Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur,
Utrecht, 16 december 2020,*

*De heer P.E.J den Oudsten
voorzitter*

*dr. P.L.J. Bos
secretaris*