

Arbeidsvoorwaarden regeling Veiligheidsregio Twente (AVT)

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Twente

Gelezen het voorstel van 15 juni 2023;

Besluit:

1. de navolgende Arbeidsvoorwaarden Regeling Twente, welke als bijlage 1 is toegevoegd, vast te stellen;
2. de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente van 1 januari 2023 wordt ingetrokken met ingang van de in het vierde lid genoemde datum;
3. dit besluit treedt in werking op de dag nadat deze bekendgemaakt is;
4. de datum van ingang van dit besluit is 1 juli 2023;
5. dit besluit kan worden aangehaald als Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente

CAR/UWO-deel

1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 1:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a ambtenaar: hij die door de veiligheidsregio is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
- b functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;
- c Pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP;
- d Pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- e arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
- f arbeidsduur per dag: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
- g formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de aanstelling;
- h feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
- i (vervallen)
- j arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
- k dienstverband: een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst;
- l overwerk: werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
- m werkdag: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
- n werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
- o uurloon: 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris van de ambtenaar per maand;
- p Zvw: de Zorgverzekeringswet;
- q CAR: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio's;
- r UWO: Uitwerking Overeenkomst Veiligheidsregio's;
- s (vervallen)
- t (vervallen)
- u LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;
- LOAV: Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's
- v WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- w (vervallen)
- xw WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;
- yx WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- zy IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
- z arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid,
- aa IVA-uitkering: de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;
- bb WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
- cc WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;
- dd WAJONG: Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor Jong gehandicapten;
- ee WAZ: Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen;
- ff Waz: Wet arbeid en zorg;
- gg SUWI: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
- hh uitvoeringsinstelling: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;

ii pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
jj WPA: de Wet privatisering ABP;
kk (vervallen)
ll (vervallen)
mm volledig dienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1816,43 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt. Bij een deeltijd dienstverband bedraagt de arbeidsduur minder dan 1816,34 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week;
nn ZW: de Ziektewet;
oo ZW-uitkering: ziekengeld of uitkering krachtens de ZW;
pp UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI;
qq Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
rr Salaristoelagen: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoeelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend. Deze werden tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging gerekend.
ss Functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;
tt Periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;
uu Salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk.
vv Achterblijvende partner: weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar;
ww vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), hetgeen met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het Individueel Keuze Budget vormt.
xx payroll werkgever / werknemer: de werkgever, die op basis van een overeenkomst met een veiligheidsregio, welke niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van de veiligheidsregio arbeid te verrichten, waarbij de werkgever die de werknemer ter beschikking stelt alleen met toestemming van de veiligheidsregio gerechtigd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen;
yy inlenersbeloning: de wettelijk verplichte beloningselementen benoemd in de cao van de payroll werkgever, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst met een payroll werknemer en corresponderen met de beloningselementen in de CAR-UWO van een ambtenaar in dienst van de veiligheidsregio werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie.
zz bestuur: bestuur van de veiligheidsregio;
aaa vrijwilliger: de ambtenaar die aangesteld is als brandweervrijwilliger bij de veiligheidsregio;
bbb wettelijk betaald ouderschapsverlof: de periode waarin de ambtenaar recht heeft op een uitkering op grond van artikel 6:3 Wazo.
Geen ambtenaar
Artikel 1:2
1 Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar beschouwd:
a de ambtenaar als bedoeld in artikel 1.1, onder "medewerker", van de sector-cao Ambulancezorg.
2 Op de vrijwilliger zijn alleen hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van toepassing.
Artikel 1:2:1
1 Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:11, 3:13, 3:25, 3:26 en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.
2 Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d en 17 niet van toepassing
3 Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.
4 Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3 en 10d niet van toepassing.
5 De ambtenaar, bedoeld in de leden 2, 3 of 4 van dit artikel, heeft recht op:
a 8% vakantietoelage, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 146,65 bij een volledig dienstverband, en
b 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, voor de ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 33,33 bij een volledig dienstverband, en
c 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris.
Artikel 1:2:2
(vervallen)
Artikel 1:2:3

(vervallen)

Stageplaats

Artikel 1:2a

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

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

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

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

5 Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.

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

Werkervaringsplaats

Artikel 1:2b

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

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

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

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

5 Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.

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

Aanstellingen op grond van de banenafspraken

Artikel 1:2c

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

2 Het bestuur kan voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, in afwijking van artikel 3:3, een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A. Als het salaris in de salarisschaal A omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van €14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de salarisverhogingen.

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

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

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

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

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

Toepassing

Artikel 1:3

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

2 Bij besluit door het bestuur kan de toepasselijkheid van deze regeling of van delen daarvan op ambtenaren of groepen ambtenaren om bijzondere redenen worden uitgesloten. Het voornemen een besluit te nemen, bedoeld in de eerste volzin, wordt - met redenen omkleed - gemeld bij het secretariaat van het LOGA. Deze melding kan voor LOGA-partijen aanleiding zijn te besluiten tot een verdere handelwijze.

Voorschriften en instructies

Artikel 1:4:1

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

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

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

Toegang tot CAR(-UWO)

Artikel 1:4:2

1 De ambtenaar heeft te allen tijde digitaal toegang tot de CAR(-UWO). Dit moet door het bestuur minimaal worden aangeboden via het digitale medewerkersportaal (intranet).

2 Onderstaande partijen worden verwezen naar de website van de WVSV voor inzage in de CAR(-UWO):

a de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOAV;

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

c de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;

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

Artikel 1:4:3

1 De regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke de ambtenaar bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, zijn gemakkelijk en op een digitale plek toegankelijk.

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

Voordragen van belangen

Artikel 1:4:4

De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij zijn directeur en bij het tot aanstelling bevoegd orgaan voor te dragen.

Artikel 1:5

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

Vrijstelling

Artikel 1:6

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

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

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

2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Aanstelling: het bevoegd gezag

Artikel 2:1

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

Aanstelling in algemene dienst

Artikel 2:1A

1 De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de veiligheidsregio.

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

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

Artikel 2:1B

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

2 Indien het bestuur dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:

a tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;

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

c beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden.

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

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

Onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Artikel 2:2

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

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

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

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

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

Aanstelling: geneeskundig onderzoek

Artikel 2:3

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

2 De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de veiligheidsregio.

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

1 De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.

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

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

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

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

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

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

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

Bericht van aanstelling

Artikel 2:4:1

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

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

b de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar;

c de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:

i in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;

ii in een aanstelling bij wijze van proef;

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

Vacatures

Artikel 2:4:2

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

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

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:5

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

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

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

Artikel 2:5:1

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

Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

Artikel 2:5:2

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

Inhoud oproepovereenkomst

Artikel 2:5:3

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

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

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

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

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

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

f indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen,

g en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

Betaling bij ziekte van de oproepkracht

Artikel 2:5:4

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

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

kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

Artikel 2:5:5 t/m 2:5:13

(vervallen)

Overgangsrecht

Artikel 2:6

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

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 2:7

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

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

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

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

Artikel 2:7a

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

2 Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:

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

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

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

3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen

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

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

§ 1 Algemene bepalingen

Functies en functiewaardering

Artikel 3:1

1 Het bestuur stelt de functies vast die door de ambtenaren binnen de organisatie van de veiligheidsregio kunnen worden bekleed.

2 Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.

3 Voor elke functie stelt het bestuur een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem. De uitwerking met betrekking tot functiewaardering staat in artikel 3a:1.

Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

Artikel 3:2

1 Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.

2 De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vinden plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

Inleenvoorschrift gelijke beloning payrolling

Artikel 3:2a

1 Het bestuur spreekt schriftelijk met de payroll werkgever af dat de totale beloning van de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag van de ter beschikkingstelling bij de veiligheidsregio vergelijkbaar is

met de totale beloning van de ambtenaar, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.

2 De totale beloning wordt bij de ter beschikkingstelling van de payroll werknemer vastgesteld. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de totale beloning naast de wettelijk verplichte loonbestanddelen in de inlenersbeloning, in ieder geval verstaan:

a de beloningselementen van het IKB bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onderdeel b, 3:28 lid 2 onderdeel c en 3:28 lid 2 onderdeel d;

b de werkgeverspremie ouderdomspensioen (OP) / nabestaandenpensioen (NP) en arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) van het ABP.

3 Als de gelijke of gelijkwaardige beloningselementen niet volledig onderdeel uitmaken van de totale beloning aan de payroll werknemer die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult, dan spreekt het bestuur schriftelijk met de payroll werkgever af dat de payroll werknemer een toelage ter compensatie ontvangt.

4 De toelage ter compensatie van de beloningselementen wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris van de payroll werknemer en is niet pensioengevend. De toelage is gelijk aan het verschil tussen:

a de hoogte van gelijke of gelijkwaardige beloningselementen in lid 2 onderdeel a die de payrollwerknemer per maand opbouwt of ontvangt, en

b de hoogte van de beloningselementen in lid 2 onderdeel a die een ambtenaar per maand opbouwt of ontvangt.

5 Als de payroll werknemer geen deelnemer is bij het ABP, dan spreekt het bestuur schriftelijk met de payroll werkgever af dat de payroll werknemer vanaf de eerste werkdag pensioen opbouwt volgens de Plus-regeling bij de STIPP vermeerderd met een toelage. De toelage ter compensatie van het verschil in pensioenopbouw met het ABP bedraagt 7% van het salaris. De hoogte van de toelage kan jaarlijks worden bijgesteld.

6 Het bestuur verstrekt de payroll werkgever schriftelijk alle informatie en middelen, waaronder de Matrix flexibiliteit en zekerheid, die nodig zijn om de totale beloning en eventuele toelage correct vast te stellen. De payroll werkgever informeert vervolgens bij aanvang van de terbeschikkingstelling de payroll werknemer schriftelijk als de payroll werknemer een toelage krijgt uitbetaald. Het bestuur vergewist dan bij de payroll werkgever of de payroll werknemer de correcte toelage ontvangt.

§ 2 Salaris

Vaststelling salaris

Artikel 3:3

1 Het bestuur stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal. Als het salaris in de salaristabel in bijlage IIa omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van € 14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de salarisverhogingen.

2 Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.

3 Voor de ambtenaar in artikel 1:2c, lid 2 geldt een aparte salarisschaal A.

De salaristabel salarisschaal A is:

Schaal A Percentages van het WML

0 100%

1 101,8%

2 103,6%

3 105,5%

4 107,3%

5 109,1%

6 110,9%

7 112,7%

8 114,5%

9 116,4%

10 118,2%

11 120%

4 Als het salaris in de salaristabel in lid 1 of lid 3 omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van € 14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de algemene salariswijzigingen.

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

Salarisverhoging

Artikel 3:4

1 Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende waarden:

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

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

Verlaging salarisschaal

Artikel 3:5

1 Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.

2 In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.

3 In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris, met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.

4 In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld is in een sociaal plan of sociaal statuut.

Inpassing in hogere schaal

Artikel 3:6

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

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

Uitloopschaal

Artikel 3:7

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

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

§ 3 Salaristoelagen

Functioneringstoelage

Artikel 3:8

1 Het bestuur kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.

2 De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.

3 De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

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

Arbeidsmarkttoelage

Artikel 3:9

1 Het bestuur kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel.

2 De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.

3 De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Waarnemingstoelage

Artikel 3:10

1 Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.

2 Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.

3 Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

Toelage onregelmatige dienst

Artikel 3:11

1 De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:

- maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%

- maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%

- zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%

- zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%

Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 6.

2 De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.

3 Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.

De toepasselijkheid van deze bepaling op brandweerpersoneel staat in artikel 3a:6.

Buitendagvenstertoelage

Artikel 3:12

1 De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het bestuur is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.

2 De buitendagvenstertoelage bedraagt:

- 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;

- 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;

- 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.

3 De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage

In artikel 3a:15 staat een afwijking van de buitendagvenstertoelage bij overwerk tijdens piketdiensten en overwerk door medewerkers die een vrije instroomfunctie vervullen in de crisisorganisatie.

Toelage beschikbaarheidsdienst

Artikel 3:13

1 De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaarheidsdienst.

2 De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.

3 Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.

Beschikbaarheidsdiensten heten bij Veiligheidsregio Twente 'piketdiensten'. Artikel 3:13 wordt bij piketdiensten niet toegepast. In hoofdstuk 3a, paragraaf 4 (vergoeding piket en bereikbaarheid) en hoofdstuk 20 (vergoeding piketdienst beroepsbrandweer) staan de regels met betrekking tot piketdiensten.

Inconveniëntentoeelage

Artikel 3:14

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

Garantietoelage

Artikel 3:15

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

Afbouwtoelage

Artikel 3:16

1 De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntentoeelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien:

- hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én

- met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.

2 Het eerste lid is niet van toepassing:

- op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9e of 9f) van toepassing is, of
- indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

3 De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.

4 Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.

5 Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

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

§ 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

Artikel 3:17

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

2 De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

Overwerkvergoeding

Artikel 3:18

1 De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.

2 De overwerkvergoeding bestaat uit:

a verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,

b het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:

c 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;

d 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;

e 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;

f 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;

g 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;

g 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.

3 Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.

4 Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid dan kan de ambtenaar kiezen voor:

a een vergoeding uitsluitend bestaande uit een bedrag dat bestaat uit het uurloon vermeerderd met het percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b, of

b het inzetten van het verlof voor verlofsparen als bedoeld in artikel 6:3a.

5 De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.

6 De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

De toepasselijkheid van deze bepaling op brandweerpersoneel staat in artikel 3a:6.

In hoofdstuk 3a, paragraaf 4 (vergoeding piket en bereikbaarheid) staan specifieke regels met betrekking tot overwerk tijdens piketdiensten en overwerk door medewerkers die een vrije instroomfunctie vervullen in de crisisorganisatie.

Eindejaarsuitkering

Artikel 3:18a

(vervallen)

Ambtsjubileum

Artikel 3:19

1 Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.

2 Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar overheids-

dienst bedraagt de toelage het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%.

3 Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 of 8:4 CAR: en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.

Voor de ambtenaar die op 31 december 2016 in dienst is van Veiligheidsregio Twente geldt tot en met 2021 overgangsrecht met betrekking tot de ambtsjubileumgratificatie. Zie daarvoor artikel 3:37, punt 12 en artikel 3a:11.

Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Artikel 3:20

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

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

Reiskostenvergoeding dienstreizen

Artikel 3:21

1 Met ingang van 2 januari 2023 heeft een ambtenaar recht op een kilometervergoeding ter hoogte van het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag voor reiskosten die de ambtenaar maakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klas tarief.

2 Indien de kilometervergoeding als bedoeld in het eerste lid op basis van de voor 2 januari 2023 vastgestelde lokale regeling hoger is, heeft de ambtenaar aanspraak op de kilometervergoeding uit de lokale regeling.

3 Een ambtenaar heeft recht op een vergoeding voor verblijfkosten die zijn gemaakt in het belang van de dienst.

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

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Artikel 3:22

1 Met ingang van 1 april 2023 heeft een ambtenaar voor maximaal 45 kilometer enkele reis recht op een kilometervergoeding ter hoogte van het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag minus € 0,10 voor reisbewegingen in het kader van woon-werkverkeer.

2 Indien de kilometervergoeding of het aantal kilometers enkele reis als bedoeld in het eerste lid op basis van de voor 1 april 2023 vastgestelde lokale regeling hoger is dan behoudt de ambtenaar de hogere aanspraken van de lokale regeling.

Thuiswerkvergoeding 2022

Artikel 3:22a

1 Met ingang van 2 januari 2023 heeft een ambtenaar recht op een vergoeding per thuiswerkdag van € 3,- netto, ongeacht de omvang van de aanstelling, bestaande uit:

a de fiscaal vrijgestelde thuiswerkvergoeding,

b aangevuld met een netto internetvergoeding tot € 3,- netto.

2 Aanspraak op de thuiswerkvergoeding bestaat alleen op dagen waarop met de ambtenaar is afgesproken om thuis te werken.

3 De ambtenaar die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. Het bestuur kan hiervan afwijken.

4 De ambtenaar die op een dag in overwegende mate op een werklocatie werkt, krijgt voor die dag geen thuiswerkvergoeding.

5 De ambtenaar die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de medewerker een vergoeding krijgt op basis van artikel 3:21, krijgt voor deze dag ook een thuiswerkvergoeding.

6 Het bestuur kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de thuiswerkvergoeding.

7 (Vervallen).

Overlijdensuitkering

Artikel 3:23

1 Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.

2 Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen – een overlijdensuitkering, die bestaat uit: driemaal het laatst genoten salaris en de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8%.

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

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

Artikel 3:24

1 Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.

2 De uitkering bedraagt één jaarsalaris en de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8%, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.

3 Indien het bestuur een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het bestuur zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.

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

Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland en Veiligheidsregio Haaglanden)

Artikel 3:25

1 De ambtenaar heeft recht op een tegemoetkoming in zijn kosten van de zorgverzekering.

2 De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.

3 Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.

Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland en Veiligheidsregio Haaglanden)

Artikel 3:26

1 De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is € 168,- per jaar.

2 De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is € 296,- per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.

3 De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.

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

§ 5 Individueel Keuzebudget

Algemeen

Artikel 3:27

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

2 Het bestuur is beheerder van het IKB.

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

Opbouw IKB

Artikel 3:28

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

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

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

b 8,33% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 145,83 bij een volledig dienstverband, en

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

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

3 Het deel van het IKB waarover geen pensioen wordt opgebouwd bedraagt 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris.

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

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

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

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

Doelen IKB

Artikel 3:29

1 De ambtenaar kan het IKB gebruiken voor:

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

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

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

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

Extra (lokale) doelen van Veiligheidsregio Twente staan in artikel 3a:18.

Artikel 3:30

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

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

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

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

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

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

Waarde van een vakantie-uur

Artikel 3:31

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

Uitbetaling IKB bij einde dienstverband

Artikel 3:32

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

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

Wet- en regelgeving

Artikel 3:33

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

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

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

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

Vakantietoelage 2017

Artikel 3:34

(vervallen)

Overige bepalingen

Artikel 3:35

(vervallen)

§ 6 Overige individuele keuzemogelijkheden

Verkoop van vakantie-uren

Artikel 3:36

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

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

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

4 Het bestuur kan regels stellen over de aanvraagprocedure.

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

§ 7 Overgangsrecht

Overgangsrecht hoofdstuk 3 met toelichting per 1 januari 2017

Artikel 3:37

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

2. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden¹ die op al het personeel binnen een veiligheidsregio worden toegepast op 31 december 2016 en die zijn opgenomen in de lokale salaris en de toegekende salaris-toelage(n)sverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2017 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.

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

a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen

b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek. Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.

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

5 Er zijn geen anticumulatiebepalingen.

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

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

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

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

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

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

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

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

3a Beloningsbeleid en brandweer specifieke vergoedingen, toelagen en uitkeringen

§ 1 Beloningsbeleid

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

Functiewaardering

Artikel 3a:1

1 Het functiewaarderingssysteem als bedoeld in artikel 3:1 dat gehanteerd wordt is het ODRP functiewaarderingssysteem (OFS), waarvan de procedureregeling is opgenomen in hoofdstuk 24.

2 De ambtenaar van wie de functie als gevolg van de functiewaardering in een lagere functieschaal wordt ingedeeld, behoudt zijn inschaling. Als de ambtenaar nog niet is ingeschaald in de oude functieschaal, behoudt hij het vooruitzicht daarop.

3 De ambtenaar van wie de functie als gevolg van de functiewaardering als bedoeld in hoofdstuk 24 in een hogere functieschaal wordt ingedeeld, wordt:

a horizontaal ingeschaald in de hogere functieschaal, als de ambtenaar daarvoor in zijn functieschaal was ingeschaald;

1) Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

b horizontaal ingeschaald in de nieuwe aanloopschaal, als de ambtenaar daarvoor in de aanloopschaal was ingeschaald.

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

Jaarlijkse vaststelling salaris

Artikel 3a:2

1 De maximale periodiek in een salarisschaal is 11. Het salaris van de ambtenaar die nog niet in de maximale periodiek van zijn salarisschaal zit, wordt jaarlijks per 1 januari naar de volgende periodiek verhoogd conform artikel 3:4. Het dagelijks bestuur kan besluiten de ambtenaar in enig jaar per 1 januari geen volgende periodiek toe te kennen als over het voorgaande periode van maximaal 2 jaar een beoordeling is opgemaakt met als eindoordeel "onvoldoende" of "matig".

2 Op basis van een beoordeling over de voorgaande periode van maximaal 2 jaar kan het dagelijks bestuur besluiten aan een ambtenaar extra periodieke verhogingen toe te kennen, als voldaan wordt aan de onderstaande criteria.

a Aan de in het eerste lid bedoelde ambtenaar die nog niet in de maximale periodiek van zijn salarisschaal zit, kunnen één of twee extra periodieken worden toegekend als het eindoordeel "zeer goed" of "uitmuntend" is en de grondslag van het eindoordeel ligt in de ontwikkeling op inhoud van en competenties behorende bij de functie.

b Aan de ambtenaar die in de maximale periodiek van zijn salarisschaal zit, kan een prestatieperiodiek P1 (periodiek 12) of P2 (periodiek 13) worden toegekend als het eindoordeel "zeer goed" of "uitmuntend" is, wanneer de grondslag van het eindoordeel is gelegen in naar het oordeel van de leidinggevende en de kolomdirecteur zichtbare meerwaarde in de doelen van het betreffende organisatieonderdeel.

c De prestatieperiodieken P3 (periodiek 14) en P4 (periodiek 15) van de salarisschaal worden slechts toegekend wanneer aan de beoordeling het eindoordeel "zeer goed" of "uitmuntend" is verbonden én uit de beoordeling blijkt, dat de ambtenaar een voorbeeldfunctie vervult in de kerncompetenties van de organisatie. Deze periodieken worden voor de duur van maximaal een jaar toegekend. Herhaalde toekenning van genoemde periodieken is mogelijk, indien opnieuw is voldaan aan genoemde voorwaarden.

3 De ambtenaar die van oordeel is voor een extra periodiek als bedoeld in lid 2 in aanmerking te komen kan schriftelijk om een beoordeling verzoeken als het dagelijks bestuur daartoe niet zelf het initiatief neemt. Een dergelijk schriftelijke verzoek wordt door het dagelijks bestuur ingewilligd.

Promotie

Artikel 3a:3

1 Van promotie in de zin van artikel 3:6 is sprake:

a als de ambtenaar die op basis van artikel 3:3, tweede lid in de aanloopschaal is ingeschaald, met toepassing van het volgende lid wordt ingeschaald in de functieschaal;

b als de ambtenaar wordt geplaatst in een functie met een hogere functieschaal;

2 De ambtenaar die met toepassing van artikel 3:3, tweede lid in de aanloopschaal is ingeschaald wordt ingedeeld in de functieschaal wanneer de medewerker bij de beoordeling als bedoeld in artikel 3a:2, eerste lid:

a als eindoordeel "zeer goed" of "uitmuntend" heeft.

b als eindoordeel twee jaar achter elkaar een "goed" heeft.

3 Bij promotie wordt voor de ambtenaar het salaris in de (nieuwe) functieschaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die schaal, mits het verschil tussen dat bedrag en de periodiek in de oude schaal ten minste 75% bedraagt van de eerst hogere periodiek in de oude schaal. Als de ambtenaar in de maximum periodiek van de oude schaal was ingeschaald, moet het in de vorige volzin bedoelde verschil ten minste 75% bedragen van de eerst lagere periodiek in de oude schaal. In het geval met het eerst hogere bedrag in de (nieuwe) functieschaal niet aan dit 75%-criterium wordt voldaan, wordt voor de ambtenaar het salaris in de (nieuwe) functieschaal vastgesteld op het daarop volgende bedrag in die schaal.

Refertetijdvak bij ziekte

Artikel 3a:4

1 Het refertetijdvak als bedoeld in artikel 7:8:1 dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve van de vaststelling van het bedrag van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) zoals bedoeld in hoofdstuk 7, bestaat uit de drie volle kalendermaanden, voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de functie wegens ziekte is ontstaan.

Dit betekent dat tot het bedrag aan salaris en toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in hoofdstuk 7 wordt gerekend het bedrag dat de ambtenaar over genoemde drie kalendermaanden gemiddeld per maand is toegekend aan die toelage of die beloning.

Voor zover de ambtenaar op even bedoelde datum minder dan drie kalendermaanden zijn functie heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

2 Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de toelage beschikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 3:13 en de piketvergoeding als bedoeld in hoofdstuk 20 (brandweer) indien de ambtenaar die vergoeding gedurende ten minste 10 maanden heeft genoten.

Vergoeding collegiale ondersteuner

Artikel 3a:5

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

2 De vergoeding bedraagt € 300,- per jaar.

§ 2 Brandweer specifieke toelagen, vergoedingen en uitkeringen

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

Dat is de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:8 en artikel 20:2, eerste lid.

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

Onregelmatige dienst en overwerk

Artikel 3a:6

1 In afwijking van artikel 20:2, tweede lid is artikel 3:11 inzake toelage onregelmatige dienst van toepassing op de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:8

2 In afwijking van artikel 20:2, tweede lid is artikel 3:18 inzake overwerkvergoeding van toepassing op de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:8. Daarnaast gelden in paragraaf 4 van dit hoofdstuk genoemde specifieke bepalingen betreffende overwerkvergoeding tijdens piketdienst.

Verschuivingsvergoeding

Artikel 3a:7

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

2 Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ingeval een verschuiving van de oorspronkelijke vastgestelde werktijd plaatsvindt zonder dat het dienstbelang dit vereist, gedurende de periode gelegen tussen een maand en 72 uur voor aanvang van de betreffende week dan wel de werktijd.

3 De hoogte van deze vergoeding bedraagt voor elk verschoven uur 25% van het uurloon.

Refertetijdvak bij zwangerschap

Artikel 3a:8

1 De ambtenaar die wegens zwangerschap niet ingezet wordt in de repressieve (brandweer)dienst en niet (volledig) deel kan nemen aan oefeningen, heeft gedurende deze periode aanspraak op doorbetaling van haar volledige salaris en salaristoelage(n).

2 Artikel 3a:4 is van overeenkomstige toepassing voor het bepalen van de hoogte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedurende de periode dat een ambtenaar:

- wegens zwangerschap niet ingezet wordt in de repressieve brandweerdienst en niet (volledig) deel kan nemen aan oefeningen, zoals bedoeld in het eerste lid;

- zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet zoals bedoeld in artikel 6:7.

Toelage herbezetting 24-uursdienst Enschede

Artikel 3a:9

1 De ambtenaar die werkzaam is in 24-uursdienst in Enschede ontvangt een vergoeding van € 15,- netto per maand ter compensatie van zijn (telefonische) bereikbaarheid voor oproepen tot herbezetting van de kazerne en het - wanneer dat mogelijk is - feitelijk gehoor geven aan een dergelijke oproep.

2 De ambtenaar die werkzaam is in 24-uursdienst in Enschede aan wie met toepassing van hoofdstuk 26 een mobiele telefoon ter beschikking is gesteld, komt niet in aanmerking voor de vergoeding als bedoeld in het eerste lid.

Toepassing afbouwtoelage artikel 3:16

Artikel 3a:10

1 Waar in artikel 3:16 wordt gesproken over 'toelage beschikbaarheidsdienst' dient voor de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:8 te worden gelezen 'vergoeding piketdienst beroepsbrandweer'.

2 In aanvulling op artikel 3:16, wordt aan de ambtenaar van de meldkamer van 55 jaar of ouder van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, vergoeding piketdienst beroepsbrandweer en/of de inconveniëntentoeelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, een blijvende toelage toegekend als de ambtenaar de toelage direct voorafgaand aan de verlaging of beëindiging gedurende ten minste vijf jaren zonder onderbreking van meer dan twee maanden heeft genoten. Voor de hoogte van de blijvende toelage is artikel 3:16, vierde lid naar analogie van toepassing.

§ 3 Overgangsrecht hoofdstuk 3

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

Ambtsjubileumgratificatie tot en met 2021

Artikel 3a:11

In afwijking van artikel 3:19 en met toepassing van artikel 3:37, punt 12 blijft de op 31 december 2016 bij Veiligheidsregio Twente geldende regeling voor de ambtsjubileumgratificatie van toepassing op de ambtenaar die op 31 december 2016 in dienst is en voor 2022 aan de voorwaarden uit die oude regeling voldoet.

De voorwaarden zijn de volgende.

a Aan de ambtenaar die gedurende 12,5 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met 25% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tezamen vermeerderd met 8% waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.

b Aan de ambtenaar die gedurende 25 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tezamen vermeerderd met 8% waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.

c Aan de ambtenaar die gedurende 40 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met 100% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tezamen vermeerderd met 8% waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.

d Aan de ambtenaar, die wordt ontslagen:

- op grond van artikel 8:3;

- op grond van artikel 8:4 bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;

- op grond van artikel 8:11 indien en voor zover het een volledig ontslag betreft;

en die indien het ontslag niet had plaatsgevonden het voor een gratificatie vereiste aantal dienstjaren binnen vijf jaren na de ontslagdatum had kunnen vervullen, wordt een proportionele gratificatie toegekend.

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

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

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

§ 4 Vergoeding piket en bereikbaarheid

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

Piketdienst beroepsbrandweer

Artikel 3a:12

1 Op de ambtenaar in de hierna te noemen piketfuncties is hoofdstuk 20, § 1 (vergoeding piketdienst) van toepassing:

a Manschap A

b Manschap B

c Bevelvoerder

d Officier van Dienst

e Hoofdofficier van Dienst

f Commandant van Dienst

g Adviseur Gevaarlijke Stoffen / meetplanleider

h Operationeel Voorlichter

i Medewerker Informatievoorziening

j Medewerker operationeel ICT-piket

2 Wanneer de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten zijn werktijd werkzaamheden verricht, wordt de daaraan bestede tijd als overwerk vergoed overeenkomstig artikel 3:18, met dien verstande dat bij toepassing van artikel 3:18 onder uurloon wordt verstaan 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris per maand behorende bij de (repressieve) piketfunctie van de ambtenaar.

3 In afwijking van artikel 3:18, zesde lid hebben de in het tweede lid bedoelde ambtenaren van wie de piketfunctie is ingedeeld in schaal 11 wel aanspraak op een vergoeding voor overwerk wanneer zij tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten werktijd werkzaamheden verrichten.

4 Het tweede lid is niet van toepassing op de Commandant van Dienst en beperkt van toepassing op de Hoofdofficier van Dienst. De Hoofdofficier van Dienst krijgt voor het verrichten van werkzaamheden als gevolg van een oproep tijdens piketdienst uitsluitend een vergoeding bestaande uit verlof gelijk aan het volle uren van het overwerk als bedoeld in artikel 3:18, tweede lid, sub a. Dit verlof kan niet worden uitbetaald op grond van artikel 3:18, vierde lid. Dit verlof wordt ook niet aangevuld met een overwerktoeslag als bedoeld in artikel 3:18, tweede lid, sub b.

5 (vervallen)

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

Piketdienst multidisciplinaire crisisbeheersing

Artikel 3a:13

1 In afwijking van artikel 3:13 is op de ambtenaar in de hierna te noemen piketfuncties hoofdstuk 20, §

1 (vergoeding piketdienst) van toepassing:

- a Officier van Dienst Bevolkingszorg
- b Algemeen Commandant Bevolkingszorg
- c Algemeen Commandant Communicatie

2 Wanneer de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten zijn werktijd werkzaamheden verricht, wordt de daaraan bestede tijd als overwerk vergoed met toepassing van artikel 3:18, met dien verstande dat bij toepassing van artikel 3:18 onder uurloon wordt verstaan 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris per maand behorende bij de (repressieve) piketfunctie van de ambtenaar.

3 In afwijking van artikel 3:18, zesde lid hebben de in het tweede lid bedoelde ambtenaren van wie de piketfunctie is ingedeeld in schaal 11 wel aanspraak op een vergoeding voor overwerk wanneer zij tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten werktijd werkzaamheden verrichten.

Piketdienst Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen (GHOR)

Artikel 3a:14

1 In afwijking van artikel 3:13 is op de ambtenaar in de hierna te noemen piketfuncties hoofdstuk 20, §

1 (vergoeding piketdienst) van toepassing:

- a Hoofd Informatie Geneeskundige Zorg
- b Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg
- c Directeur Publieke Gezondheidszorg

2 Wanneer de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten zijn werktijd werkzaamheden verricht, wordt de daaraan bestede tijd als overwerk vergoed met toepassing van artikel 3:18, met dien verstande dat bij toepassing van artikel 3:18 onder uurloon wordt verstaan 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris per maand behorende bij de (repressieve) piketfunctie van de ambtenaar.

3 In afwijking van artikel 3:18, zesde lid hebben de in het tweede lid bedoelde ambtenaren van wie de piketfunctie is ingedeeld in schaal 11 wel aanspraak op een vergoeding voor overwerk wanneer zij tijdens piketdiensten als gevolg van een oproep buiten werktijd werkzaamheden verrichten.

4 Het tweede lid is niet van toepassing op de Directeur Publieke Gezondheidszorg.

Vrije instroomfuncties

Artikel 3a:15

1 De ambtenaar van Veiligheidsregio Twente die, naast zijn reguliere functie, een vrije instroomfunctie in de crisisorganisatie vervult, ontvangt jaarlijks een vergoeding voor bereikbaarheid. De hoogte van die vergoeding is gelijk aan de vergoeding voor BHV, EHBO en interventieteam als bedoeld in artikel 3:17.

2 Wanneer de ambtenaar in zijn vrije instroomfunctie als gevolg van een oproep buiten zijn werktijd werkzaamheden verricht, wordt de daaraan bestede tijd als overwerk vergoed met toepassing van artikel 3:18, met dien verstande dat bij toepassing van artikel 3:18 onder uurloon wordt verstaan 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris per maand behorende bij de vrije instroomfunctie van de ambtenaar.

Overwerkvergoeding in plaats van buitendagvenstertoelage

Artikel 3a:16

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

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

Piketvergoeding is salaristoelage

Artikel 3a:17

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

§ 5 Lokale doelen IKB

Deze paragraaf is gebaseerd op artikel 3:29, lid 2 en van toepassing op de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, sub a van de CAR/UWO.

Artikel 3a:18

1 Naast de IKB-doelen als bedoeld in artikel 3:29, kan de ambtenaar het IKB bij Veiligheidsregio Twente gebruiken voor:

a het verkrijgen van een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer zoals beschreven in hoofdstuk 47;
b het financieren van de contributie die de ambtenaar verschuldigd is voor zijn persoonlijke lidmaatschap van een vakbond;

c de inkoop van ABP Extra Pensioen bij de Stichting Pensioenfonds ABP.

2 Voor het aanwenden van het IKB voor vakbondscontributie als bedoeld in het eerste lid onderdeel b gelden de volgende voorwaarden:

a in afwijking van artikel 3:30, eerste lid, kan dit niet maandelijks maar één keer per jaar in december met betrekking tot de contributie die de ambtenaar over het betreffende kalenderjaar verschuldigd is;

b de vakbond waarvan de ambtenaar de contributie wenst te financieren, dient te zijn betrokken bij de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden in de cao-sector waarin veiligheidsregio's vallen en / of bij de totstandkoming van lokale arbeidsvoorwaarden bij Veiligheidsregio Twente;

c de ambtenaar dient een verklaring van zijn vakbond te overleggen waaruit zijn lidmaatschap blijkt en waarin het bedrag vermeld is van de contributie die de ambtenaar in het betreffende kalenderjaar is verschuldigd.

3 Voor het aanwenden van het IKB voor de inkoop van ABP Extra Pensioen als bedoeld in het eerste lid onderdeel c gelden de volgende voorwaarden:

a de ambtenaar informeert zich bij de stichting Pensioenfonds ABP of en in hoeverre hij fiscale ruimte heeft voor de inkoop van ABP Extra Pensioen en bepaalt aan de hand daarvan hoeveel hij via het IKB - eenmalig of periodiek - wil inkopen.

d de ambtenaar dient zich met vragen over ABP Extra Pensioen, zoals over het rendement van de inleg, tot de stichting Pensioenfonds ABP te wenden dan wel de website van het pensioenfonds te raadplegen.

4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4:1

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

Werktijdenregeling

Artikel 4:1:1:1

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

- algemene bepalingen werktijden (artikelen 4:1:1:2 en 4:1:1:3);
- een standaardregeling voor de werktijden (§ 1);
- een bijzondere regeling voor de werktijden (§ 2);
- een werktijdenregeling voor brandweerpersoneel werkzaam in dienstroosters (§ 3);
- opgebouwd verloftegoed uit voormalige verlofspaarbaarheid (§ 4).

Bereikbaarheid

Artikel 4:1:1:2

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

Pauze

Artikel 4:1:1:3

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

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

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

§ 1 Standaardregeling voor de werktijden

Artikel 4:2

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

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

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

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

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

b de werktijden binnen de normen van de arbeidstijdenwet blijven;

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

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

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

7 Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken

in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en het bestuur het erover eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De ambtenaar ontvangt voor elk teveel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.

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

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

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

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

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

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

Artikel 4:2:1:1

Het overleg over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:2, derde en zesde lid vindt plaats tussen de ambtenaar en zijn direct leidinggevende tijdens 'het goede gesprek'.

Compensatieverlof ambtenaren in dienst 31 december 2013

Artikel 4:2:1:2

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

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

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

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

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

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

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

e Als de ambtenaar ongeschikt is zijn arbeid te verrichten wegens ziekte, brengt dit gedurende twee weken van arbeidsongeschiktheid geen verandering in de opbouw van compensatieverlof. Als de arbeidsongeschiktheid na twee weken voortduurt, bouwt de ambtenaar geen compensatieverlof meer op. De ambtenaar kan pas weer de formele arbeidsduur overschrijden en compensatieverlof opbouwen als hij volledig is hersteld van zijn ziekte.

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

Brugdagen

Artikel 4:2:1:3

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

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

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

§ 2 Bijzondere regeling voor de werktijden

Werkings sfeer

Artikel 4:3

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

Vaststelling werktijden

Artikel 4:4

1 Het bestuur stelt de werktijden van de ambtenaar vast.

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

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

4 Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:

a De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.

b De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op een toelage onregelmatige dienst wordt ontweken.

Artikel 4:4:1:1

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

Werken op zon- en feestdagen

Artikel 4:5

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

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

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

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

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

Artikel 4:6

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

Nadere regels

Artikel 4:7

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

§ 3 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8

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

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

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

§ 4 Opgebouwd verlofgoed uit voormalige verlofspaarbaarheid

Artikel 4:9

1 Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

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

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

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

3 De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verlofgoed. Het bestuur beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verlofgoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verlofgoed wordt gestort op zijn levenslooprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verlofgoed gelden

de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levenslooptegeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het dagelijks bestuur beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.

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

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

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

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

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

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

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

4a (Vervallen, per 01-01-2017)

5 (Vervallen, per 01-04-2012)

5a (Vervallen, per 01-04-2016)

6 Vakantie en Verlof

Vakantie

Artikel 6:1

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

Artikel 6:1:1

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

2 De vakantie wordt verleend door het bestuur.

Artikel 6:2

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

Vervaltermijn wettelijk verlof

Artikel 6:2a

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

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

Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof

Artikel 6:2b

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

Artikel 6:2:1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 6:2:2

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

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

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

Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

Artikel 6:2:3

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

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

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

a gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;

b gedurende afwezigheid wegens ziekte

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

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

Artikel 6:2:4

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

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

Artikel 6:2:5

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

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

Artikel 6:2:6

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

a op verzoek van de ambtenaar;

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

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

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

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

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

Artikel 6:2:7

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

Vakantietoelage

Artikel 6:3

(vervallen)

Artikel 6:3:1

(vervallen)

Verlofsparen

Artikel 6:3a

1 De ambtenaar kan verlofsparen.

2 De verlofspaaruren verjaren niet.

3 De Bronnen van verlofspaaruren zijn:

a het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3:18, tweede lid;

b de vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 3:29, eerste lid, onder a;

c de vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6:2:1, vierde lid;

d overig toegekende niet-wettelijke vakantie-uren.

4 De ambtenaar kiest uit het derde lid welke uren hij spaart. Een combinatie van bronnen uit het derde lid is mogelijk.

5 De ambtenaar met een voltijddienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren.

6 Als de ambtenaar verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, geldt artikel 6:9, tweede tot en met negende lid.

7 Als de ambtenaar arbeidsongeschikt is, geldt artikel 6:11.

8 De ambtenaar neemt voor het einde van zijn dienstverband zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met het bestuur.

Buitengewoon verlof

Artikel 6:4

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

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

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

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

Artikel 6:4:1

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

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

b de dag na Hemelvaart;

c Goede Vrijdag;

d Bevrijdingsdag.

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

Langdurend zorgverlof

Artikel 6:4:1a

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

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

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

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

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

Vakbondsverlof

Artikel 6:4:2

1 Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

a Centrales van overheidspersoneel:

1 de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP);

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

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

b Verenigingen van ambtenaren:

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

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

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

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

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

3 Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het bestuur aan de ambtenaar met een volledig dienstverband buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend :

a om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen

- om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het apparaat van de veiligheidsregio, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;

- als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;

- als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur

b voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

4 Van het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur, wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.

5 Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledig dienstverband niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:

a lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.

b lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr. 3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

Het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur, wordt het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, naar evenredigheid verminderd.

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

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

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

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

Artikel 6:4:2a

(vervallen)

Kortdurend zorgverlof

Artikel 6:4:3

1 De ambtenaar met een volledig dienstverband kan voor maximaal 72 uur in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden aanspraak maken op het kortdurend zorgverlof op grond van de Wazo.

2 Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.

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

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

Non-activiteit

Artikel 6:4:4

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

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

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

Artikel 6:4:4a

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

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

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

Overige redenen buitengewoon verlof

Artikel 6:4:5

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

Artikel 6:4:5a

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

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

Buitengewoon verlof is geen vakantie

Artikel 6:4:6

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

Ouderschapsverlof

Artikel 6:5

1 De ambtenaar met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

Het percentage is bij:

Salarisschaal Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)

Schaal 1 90%

Schaal 2 85%

Schaal 3 80%

Schaal 4 70%

Schaal 5 60%

Schaal 6 en hoger 50%

2 In afwijking van het eerste lid, kan de ambtenaar met ouderschapsverlof naar wens 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) krijgen. De duur van het betaalde ouderschapsverlof in het eerste lid wordt dan evenredig verlaagd. De volgende rekenformule is van toepassing: 13 maal de formele arbeidsduur per week, vermenigvuldigd met het op de ambtenaar toepasselijke percentage in het eerste lid. Het aantal uren dat uit deze berekening komt, zijn de uren waarop de ambtenaar recht heeft op 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.

3 In afwijking van het eerste lid, kan de ambtenaar zelf een percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kiezen. Bij een verlaging van het percentage doorbetaling van het salaris en de salaristoelage(n), neemt het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof toe. De gewenste balans tussen het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en het percentage van de doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kan als volgt worden berekend: 100% gedeeld door het gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n), vermenigvuldigd met het aantal uren berekend in het tweede lid. Het aantal uren dat uit deze berekening volgt, zijn de uren waarop de ambtenaar recht heeft op het door hem gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.

4 De ambtenaar mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. Het bestuur kan hierover aanvullende regels stellen.

5 Het bedrag dat op grond van dit artikel aan de ambtenaar wordt doorbetaald, opgeteld bij zijn wettelijke uitkering tijdens ouderschapsverlof, mag per maand niet meer bedragen dan 100% van zijn salaris en salaristoelage(n).

Voorwaarden

Artikel 6:5:1

(vervallen)

Meerlingen

Artikel 6:5:2

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

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

Ziekte

Artikel 6:5:3

(vervallen)

Opbouw vakantie

Artikel 6:5:4

(vervallen)

Terugbetaling

Artikel 6:5:5

(vervallen)

Betaald ouderschapsverlof gecombineerd met Wazo-uitkering

Artikel 6:5b

1 De ambtenaar die tijdens het eerste levensjaar van het kind het betaald ouderschapsverlof in artikel 6.5 combineert met het wettelijk betaald ouderschapsverlof heeft aanspraak op maximaal 9 weken van doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) voor 100%. Voor de resterende periode betaald ouderschapsverlof geldt het bepaalde in artikel 6.5.

2 De lengte van de resterende periode betaald ouderschapsverlof, als in het eerste lid bedoeld, hangt af van het aantal opgenomen weken 100% betaald ouderschapsverlof dat de ambtenaar heeft opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. De volgende combinaties zijn mogelijk:

Ouderschapsverlof 100% betaald (CAR en Wazo samen)
In het eerste levensjaar kind

Betaald ouderschapsverlof artikel 6.5
Vóór het achtste levensjaar kind

Totaal

9 weken = 324 uur	4 weken = 144 uur	13 weken = 468 uur
8 weken = 288 uur	5 weken = 180 uur	13 weken = 468 uur
7 weken = 252 uur	6 weken = 216 uur	13 weken = 468 uur
6 weken = 216 uur	7 weken = 252 uur	13 weken = 468 uur
5 weken = 180 uur	8 weken = 288 uur	13 weken = 468 uur
4 weken = 144 uur	9 weken = 324 uur	13 weken = 468 uur
3 weken = 108 uur	10 weken = 360 uur	13 weken = 468 uur
2 weken = 72 uur	11 weken = 396 uur	13 weken = 468 uur
1 week = 36 uur	12 weken = 432 uur	13 weken = 468 uur

3 De ambtenaar kan in afwijking van het eerste en tweede lid kiezen om in het eerste levensjaar van het kind alleen gebruik te maken van het wettelijk betaald ouderschapsverlof zonder de doorbetaling van 100% van zijn salaris en salaristoelage(n). De ambtenaar heeft dan aanspraak op de wettelijke uitkering voor maximaal 9 weken en behoudt aanspraak op betaald ouderschapsverlof voor maximaal 13 weken als bedoeld in artikel 6.5.

4 Bij twee- of meerlingen bestaat voor één kind aanspraak op 100% betaald ouderschapsverlof als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 6:5:6

(vervallen)

Artikel 6:5:7

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

Overgangsrecht ouderschapsverlof

Artikel 6:5a

(vervallen)

Artikel 6:5a:1

(vervallen)

Artikel 6:6

(vervallen)

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:7

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

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

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

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

Adoptie- en pleegzorgverlof

Artikel 6:8

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

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

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

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

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

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

Artikel 6:9

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

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

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

- 4 Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.
- 5 De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het bestuur stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
- 6 Het bestuur beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het bestuur.
- 7 Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het bestuur het verlof intrekken.
- 8 Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het bestuur en de ambtenaar hiermee instemmen.
- 9 Het bestuur kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.
- 10 Gedurende de periode van onbetaald verlof bestaat geen aanspraak op salaris, uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
- 11 Tijdens onbetaald verlof behoudt de ambtenaar de tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering opgenomen in artikel 3.25.
- 12 Tijdens de eerste drie maanden van onbetaald verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de ambtenaar en werkgever gelijk aan het bedrag dat conform het Pensioenreglement verschuldigd is. Duurt het onbetaald verlof langer dan drie maanden, dan verhaalt de werkgever met ingang van de vierde maand naast het verschuldigde werknemersdeel van de premies ook het verschuldigde werkgeversdeel van de premies op de werknemer. Bij gedeeltelijk onbetaald verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.
- 13 Voor de toepassing van lid 12 gelden periodes van onbetaald verlof die elkaar opvolgen binnen een periode van zes weken als één periode.
- 14 De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.

Aanspraken tijdens het verlof

Artikel 6:10

(vervallen)

Samenloop met ziekte

Artikel 6:11

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

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

Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:12

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

Aanspraken tijdens onbetaald Wazo-verlof

Artikel 6:13

1 Tijdens onbetaald Wazo-verlof bestaat geen aanspraak op salaris, uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen

2 Tijdens onbetaald Wazo-verlof krijgt de ambtenaar, in afwijking van lid 1, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.25.

3 Tijdens onbetaald Wazo-verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de werknemer en de werkgever gelijk aan het bedrag dat conform het Pensioenreglement verschuldigd is.

4 Artikel 6.9 geldt niet voor onbetaald Wazo-verlof.

6a (Vervallen, per 1-1-2022)

7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

§ 1 Definities

Definities

Artikel 7:1

1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

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

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

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

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

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

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

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

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

f arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 14a, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;

g inactieve: de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een veiligheidsregio;

h postactieve: de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een veiligheidsregio of inactieve was;

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

§ 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2

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

Arbodienst

Artikel 7:2:1

De veiligheidsregio laat zich bijstaan door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n).

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Artikel 7:2:2

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

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

Consulteren arts door ambtenaar

Artikel 7:2:3

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

Periodiek geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:4

(vervallen)

Geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:5

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

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

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

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

Buitendienststelling

Artikel 7:2:6

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

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

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

Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

Artikel 7:2:7

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

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

§ 3 Aanspraken tijdens ziekte

Recht op salaris en de toegekende salaristoelage(n)

Artikel 7:3

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

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

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

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

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

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

a zijn arbeid verricht;

b passende arbeid verricht;

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

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

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

8 De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die gedurende ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn re-integratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelage(n) zoals genoemd in het eerste lid.

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

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

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

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

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

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

Doorbetaling tijdens ziekte onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

Artikel 7:4

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

Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:5

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

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

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

80% of meer: 95%

65 tot 80% 68,875%

55 tot 65% 57%

45 tot 55% 47,5%

35 tot 45% 38%

3 De aanvullende uitkering eindigt:

a indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
b met ingang van de eerste dag van de maand waarin de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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

Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:6

(vervallen)

Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:7

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

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

Nadere regels

Artikel 7:8

Het bestuur kan nadere regels stellen.

Vaststelling refertetijdvak toelagen

Artikel 7:8:1

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

Periodieke salarisverhoging

Artikel 7:8:2

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

Werktijd bij toepassing van artikel 2:7a

Artikel 7:8:3

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

§ 4 Verplichtingen en sancties

Verplichtingen

Artikel 7:9

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

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

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

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

Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

Artikel 7:10

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

Verplichting tot verlening van medewerking aan re-integratie

Artikel 7:11

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

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

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

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

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

Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

Artikel 7:12

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Geen aanspraak op doorbetaling

Artikel 7:13:1

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

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

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

Staken van de doorbetaling

Artikel 7:13:2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

Artikel 7:14

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

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

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

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

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

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

Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

Artikel 7:15:1

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

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

Herplaatsing in passende arbeid

Artikel 7:16

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8 De termijn van 24 maanden wordt verlengd:

a met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en

b met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

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

Terugkeer in functie na ziekte

Artikel 7:17

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

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

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

Inkomsten uit of in verband met arbeid

Artikel 7:18

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

Artikel 7:18:1

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

2 Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend toelagen, onder welke benaming ook, die de ambtenaar ontvangt die geacht kunnen worden functie te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

§ 5 Bijzondere situaties

Samenloop met een ZW-uitkering

Artikel 7:19

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

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

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

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

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

Samenloop met een WW-uitkering

Artikel 7:20

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

Samenloop met een uitkering op grond van de WIA

Artikel 7:21

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

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

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

4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit rede-

lijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.

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

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

Artikel 7:22

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

WAJONG/WAZ

Artikel 7:23

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

§ 6 Tegemoetkoming kosten zorgverzekering

Zorgverzekering

Artikel 7:24

De VNG sluit voor de zorgverzekering van gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet. Tot 1 januari 2025 kunnen ambtenaren in de zin van deze regeling hier mede gebruik van maken.

Tegemoetkoming kosten zorgverzekering

Artikel 7:24a

(Verplaatst naar hoofdstuk 3)

Hoogte tegemoetkoming

Artikel 7:25

(Verplaatst naar hoofdstuk 3)

Meerdere dienstverbanden

Artikel 7:25a

(vervallen)

Inhouding ziektekostenpremies

Artikel 7:25b

(vervallen)

Artikel 7:25:1

(vervallen)

Artikel 7:25:2

(vervallen)

Artikel 7:25:2a

(vervallen)

Artikel 7:25:3

(vervallen)

Artikel 7:25:4

(vervallen)

§ 7 Overige bepalingen

Overgangsbepaling

Artikel 7:26

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

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

Garantie-uitkering

Artikel 7:27

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

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

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

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

5 De garantie-uitkering eindigt:

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

b bij ontslag.

Overgangsartikel

Artikel 7:28

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

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

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

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

5. Het bestuur stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortdurende van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

Artikel 7:28:1

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

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

Artikel 7:28a

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

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

Artikel 7:28b

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

8 Ontslag

Ontslag op verzoek

Artikel 8:1

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

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

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

Artikel 8:1:1

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

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

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

Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Artikel 8:2

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

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

Artikel 8:2a

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

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

Artikel 8:2:1

(vervallen)

Ontslag wegens reorganisatie

Artikel 8:3

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

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

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

Artikel 8:3:1

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

Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:4

1 Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en

b met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 8:5a

1 De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

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

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

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

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

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

Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

Artikel 8:6

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

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

Overige ontslaggronden

Artikel 8:7

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

sub a verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;

sub b aangaan van een graad van zwangerschap die de aanstelling in de functie zou uitsluiten;

sub c staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;

sub d toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;

sub e onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;

sub f het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.

Artikel 8:7:1

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

Artikel 8:8

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

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

Artikel 8:8:1

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

Artikel 8:9

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

Ontslag wegens pré-Vut

Artikelen 8:10 en 8:10:1

(vervallen)

Ontslag wegens FPU

Artikel 8:11

(Vervallen)

Artikel 8:11:1

(Vervallen)

Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

Artikel 8:12

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

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

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

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

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

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

Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding

Artikel 8:12:1

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

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

Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd

Artikel 8:12:2

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

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

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

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

Ontslag als disciplinaire straf

Artikel 8:13

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

Artikel 8:14

1 In dit artikel wordt verstaan onder:

a wet: Wet op de ondernemingsraden;

b ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;

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

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

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

b wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;

c wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
d van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;
e van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.

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

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

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

Schorsing als ordemaatregel

Artikel 8:15:1

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

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

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

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

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

2 Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:

a een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;

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

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

Artikel 8:15:2

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

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

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

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

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

Bevoegdheid tot ontslagverlening

Artikel 8:15:3

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

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

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

Opzegtermijnen

Artikel 8:16:1

(vervallen)

Overlijdensuitkering

Artikel 8:16:2

(Verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 8:16:3

(Verplaatst naar hoofdstuk 3)

Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

Artikel 8:16a

(Verplaatst naar hoofdstuk 3)

Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur

Artikel 8:17

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

Overgangsbepaling

Artikel 8:18

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

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

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

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

Artikel 8:19

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

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

Artikel 8:20

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

9 (Vervallen, per 01-04-2016)

FLO-betrekkingen en leeftijdsgrenzen

Artikel 9:9:1

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

Deze leeftijdsgrenzen waren bij de gemeente Almelo:

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

Deze leeftijdsgrenzen waren bij de gemeente Borne:

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

Deze leeftijdsgrenzen waren bij de gemeente Enschede:

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

Deze leeftijdsgrenzen waren bij de gemeente Hengelo:

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

Deze leeftijdsgrenzen waren bij Regio Twente:

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

9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie²

Algemeen

Artikel 9a:1

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

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

Definities

Artikel 9a:2

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

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

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

Medische keuring

Artikel 9a:3 (vervallen)

Het loopbaanplan

Artikel 9a:4

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

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

Artikel 9a:5

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

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

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

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

4 Het loopbaanplan wordt in het jaar van indiensttreding opgesteld.

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

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

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

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

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

a het aanspreekpunt binnen de organisatie;

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

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

d de te maken kosten;

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

f de te maken voortgang binnen de activiteit of scholing;

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

h de planning van vervolgafspraken;

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

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

Terugbetaling

Artikel 9a:6

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

Tweede loopbaan binnen / buiten Veiligheidsregio Twente

Artikel 9a:7

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

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

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

Disciplinaire straf

Artikel 9a:8

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

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

Gevolgen niet starten tweede loopbaan

Artikel 9a:9

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

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

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

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

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

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

Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering

Artikel 9a:10

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

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

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

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

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

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

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

Garantietoelage, afbouwtoelage en afkoopbedrag

Artikel 9a:11

1 In dit artikel wordt onder berekeningsgrondslag verstaan: het inkomen dat wordt verkregen door de optelsom van:

i het salaris en de toegekende salaristoelage(n), als bedoeld in artikel 3:3 en paragraaf 3 van hoofdstuk 3;

ii de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 sub a en b;

iii de TOR, bedoeld in artikel 3:37;

iv de toelagen en vergoedingen bedoeld in hoofdstuk 20 en de daarop gebaseerde regelingen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan.

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

3 Op de garantietoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele (salaris)toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage de berekeningsgrondslag overstijgt. De berekeningsgrondslag wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze binnen de veiligheidsregio wordt overeengekomen.

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

a het eerste jaar 100%;

b het tweede jaar 75%;

c het derde jaar 50%;

d het vierde jaar 25%.

De oude toelagen en vergoedingen worden niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze binnen de veiligheidsregio wordt overeengekomen.

5 Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage en de afbouwtoelage de berekeningsgrondslag overstijgt. De berekeningsgrondslag wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze binnen de veiligheidsregio wordt overeengekomen.

6 De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisatie van de veiligheidsregio ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van 175% van het verschil tussen de berekeningsgrondslag (op jaarbasis) en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen. Het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen, wordt berekend naar het bedrag dat voor de ambtenaar bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever is vastgesteld.

9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag³

§ 1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

Artikel 9b:1

1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die:

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

b op 31 december 2005 een functie vervulde, waarvoor door het college van de betreffende gemeente krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en

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

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

a overstapt naar een andere functie bij dezelfde gemeente, veiligheidsregio of ambulancedienst, of b overstapt naar een ander beroepsbrandweerkorps binnen de veiligheidsregio, dan wel naar een andere gemeentelijke ambulancedienst

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

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

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

Begripsbepalingen

Artikel 9b:2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a berekeningsgrondslag: de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9f:2.

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

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

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

e (vervallen)

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

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

g onbetaald volledig verlof: verlof voor de formele arbeidsduur per week, zonder doorbetaling van de berekeningsgrondslag.

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

§ 2 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop -

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

in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Werkings sfeer

Artikel 9b:3

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

Artikel 9b:4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4

Artikel 9b:5

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

Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:6

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

IKB, salaristoelagen en TOR tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:7

De ambtenaar, bedoeld in artikel 9b:4 lid 1, eerste volzin en onder a en b heeft geen recht op een IKB, salaristoelage(n) of TOR op grond van hoofdstuk 3 of hoofdstuk 20.

Artikel 9b:8

(vervallen)

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:9

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

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:10

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 9b:11

1 De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt onbetaald volledig verlof verleend vanaf 1 januari 2019 als de ambtenaar op 29 oktober 2016 en 31 december 2018 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet; de periode van gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof wordt hierdoor onderbroken met de periode van onbetaald volledig verlof.

Op verzoek van de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 tweede lid volgt, wordt geen inhoud gegeven aan de hiervoor bedoelde onderbreking. Het bevoegd gezag stelt de medewerker op de hoogte van deze mogelijkheid.

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

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

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

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

Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:12

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

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

Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:13

(vervallen)

Vakantieopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:14

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

Artikel 9b:15

(vervallen)

Artikel 9b:16

(vervallen)

Ziekte tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:17

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

Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:18

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

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

Artikel 9b:19

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

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

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

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

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

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

Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte

Artikel 9b:20

1 De ambtenaar die op grond van hoofdstuk 7 binnen de organisatie van de gemeente definitief herplaatst wordt, heeft recht op een garantietoeslag ter hoogte van het negatieve verschil tussen de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in artikel 3:28 lid 3 en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen wordt de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in artikel 3:28 lid 3 in de nieuwe functie gerekend, alsmede de uitkeringen die de ambtenaar in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt.

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

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

Artikel 9b:21

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

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

Artikel 9b:22

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 9b:22a

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

2 De leeftijdsafhankelijke factor bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,305	33	0,474	48	0,739
19	0,314	34	0,489	49	0,761
20	0,323	35	0,503	50	0,784
21	0,333	36	0,518	51	0,808
22	0,343	37	0,534	52	0,832
23	0,353	38	0,550	53	0,857
24	0,364	39	0,566	54	0,883
25	0,375	40	0,583	55	0,909
26	0,386	41	0,601	56	0,936
27	0,397	42	0,619	57	0,964
28	0,409	43	0,638	58	0,993
29	0,422	44	0,657	59	1,023
30	0,434	45	0,676	60	1,054
31	0,447	46	0,697	61	1,085
32	0,461	47	0,718	62	1,118

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

Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:22b

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

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

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

Werkingsfeer

Artikel 9b:23

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

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

Artikel 9b:24

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

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

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

Artikel 9b:25

1 Op de ambtenaar is tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de uittredeleeftijd als bedoeld in artikel 9f:3 bereikt, de artikelen 9a:5 tot en met 9a:8 en 9a:10 van overeenkomstige toepassing met uitzondering van

a de periode van 20 jaar als bedoeld in 9a:5 lid 2 en 9a:8 lid 2 en

b artikel 9a:5, lid 5.

2 In afwijking van het bepaalde in artikel 9a:5 lid 4 wordt de ambtenaar een tweede loopbaanplan aangeboden op het moment dat is vastgesteld dat de ambtenaar om redenen van medische ongeschiktheid de bezwarende functie niet meer kan of mag vervullen.

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

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

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

6 De ambtenaar die in het kader van de tweede loopbaan een andere functie aanvaardt binnen de organisatie van de gemeente ontvangt, in afwijking van artikel 9a:11, een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in 3:28 lid 3 de oude en de nieuwe functie.

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

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

Artikel 9b:26

(vervallen)

Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:26

Artikel 9b:27

(vervallen)

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

Artikel 9b:27a

(vervallen)

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

Artikel 9b:28

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

a 5 tot 10 jaar: 58 jaar en 75%

b 10 tot 15 jaar: 57 jaar en 78%

c 15 tot 20 jaar: 56 jaar en 80%

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

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

Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28

Artikel 9b:29

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

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28

Artikel 9b:30

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

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

Artikel 9b:31

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

Artikel 9b:32

(vervallen)

Artikel 9b:33

(vervallen)

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

Artikel 9b:34

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

2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:26 28 van toepassing is geworden.

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 9b:35

1 De ambtenaar wordt onbetaald volledig verlof verleend vanaf 1 januari 2019, als de ambtenaar op 29 oktober 2016 en 31 december 2018 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet; de periode van gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof wordt hierdoor onderbroken met de periode van onbetaald volledig verlof.

Op verzoek van de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 tweede lid volgt, wordt geen inhoud gegeven aan hiervoor bedoelde onderbreking. Het bevoegd gezag stelt de medewerker op de hoogte van deze mogelijkheid.

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

3 Het onbetaald volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.

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

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

Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:36

1 Wanneer de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

2 Wanneer de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:37

(vervallen)

Vakantieopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:38

Gedurende de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Opbouw vakantietoelage tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:39

(vervallen)

Opbouw eindejaarsuitkering tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:40

(vervallen)

Ziekte tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:41

Ziekte tijdens de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, leidt niet tot stopzetting van het onbetaald volledig verlof.

Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:42

De periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:43

1 De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.

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

3 De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid 28.

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

5 Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 28 tot en met artikel 9b:42 van toepassing.

Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:44

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

Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:45

(vervallen)

Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:45a

1 De in het artikel 9b:45 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.

2 De leeftijdsafhankelijke bijdrage bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,305	33	0,474	48	0,739
19	0,314	34	0,489	49	0,761
20	0,323	35	0,503	50	0,784
21	0,333	36	0,518	51	0,808
22	0,343	37	0,534	52	0,832
23	0,353	38	0,550	53	0,857
24	0,364	39	0,566	54	0,883
25	0,375	40	0,583	55	0,909
26	0,386	41	0,601	56	0,936
27	0,397	42	0,619	57	0,964
28	0,409	43	0,638	58	0,993

29	0,422	44	0,657	59	1,023
30	0,434	45	0,676	60	1,054
31	0,447	46	0,697	61	1,085
32	0,461	47	0,718	62	1,118

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

Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:45b

In afwijking van artikel 9b:45, vijfde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en

- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uitreden.

§ 4 (Vervallen)

§ 5 De ambtenaar in een niet bezwarende functie

Werkingsfeer

Artikel 9b:50

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een niet bezwarende functie.

De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie

Artikel 9b:51

1 De ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, krijgt voor ieder jaar dat hij de niet bezwarende functie bekleed heeft, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald, een levensloopbijdrage van 2% van het voor ambtenaar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd bekleed.

2 De levensloopbijdrage wordt betaald over maximaal 20 jaar, die direct voorafgaan aan 1 januari 2006.

3 De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

De ambtenaar geboren voor 1950, in een niet bezwarende functie (Vervallen)

Artikel 9b:52 (Vervallen)

Pensioenopbouw vanaf 62 jaar (Vervallen)

Artikel 9b:52a (Vervallen)

Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:52 (Vervallen)

Artikel 9b:53 (Vervallen)

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

Werkingsfeer

Artikel 9b:54

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

Analoge toepassing

Artikel 9b:55

De artikelen 9b:4 tot en met artikel 9b:10, artikel 9b:20, artikel 9b:22, artikel 9b:22a en artikel 9b:22b zijn van toepassing.

Volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:56

1 De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag.

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

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

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

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

6 Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op volledig buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid.

7 Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zesde lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met vijfde lid.

IKB, salaristoelagen en TOR tijdens de periode van artikel 9b:56

Artikel 9b:57

De ambtenaar bedoeld in artikel 9b:56 heeft geen recht op IKB, salaristoelage of een TOR op grond van hoofdstuk 3 of hoofdstuk 20.

Premie IZA-verzekering tijdens periode van artikel 9b:56

Artikel 9b:58

(vervallen)

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:56

Artikel 9b:59

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:56 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:56

Artikel 9b:60

1 Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de berekeningsgrondslag, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde berekeningsgrondslag, samen de laatstelijk genoten berekeningsgrondslag te boven gaan.

2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden.

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

4 De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:56.

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

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

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

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

Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:61

Gedurende de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:56 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:62

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:56, leidt niet tot stopzetting van het volledig buitengewoon verlof.

Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

Artikel 9b:63

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

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

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

4 Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:10 alsmede artikel 9b:56 tot en met 9b:62 van toepassing.

5 De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn functie te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:56, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:56 van toepassing.

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

Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Artikel 9b:64

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

§ 7 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Werkings sfeer

Artikel 9b:65

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

Analoge toepassing

Artikel 9b:66

De artikelen 9b:24 tot en met artikel 9b:34, artikel 9b:45, artikel 9b:45a en artikel 9b:45b zijn van toepassing.

Volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:67

De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag.

1 Wanneer op het moment bedoeld in het eerste lid nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, dan wordt het buitengewoon volledig verlof als bedoeld in het eerste lid verleend naar rato van het aantal dienstjaren, dat op dat moment is bereikt.

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

3 Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.

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

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

6 Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid naar rato van aantal dienstjaren op dat moment met een maximum van 20 dienstjaren.

7 Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zevende lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met zesde lid.

IKB, salaristoelagen en TOR tijdens de periode van artikel 9b:67

Artikel 9b:68

De ambtenaar bedoeld in artikel 9b:68 heeft geen recht op IKB, salaristoelage of een TOR op grond van hoofdstuk 3 of hoofdstuk 20.

Premie IZA-verzekering tijdens de periode van artikel 9b:67

Artikel 9b:69

(vervallen)

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:67

Artikel 9b:70

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:62 gedeeltelijk betaald verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:67

Artikel 9b:71

1 Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de berekeningsgrondslag, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde berekeningsgrondslag, samen de laatstelijk genoten berekeningsgrondslag te boven gaan.

2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden.

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

4 De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:67.

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

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

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

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

Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:72

Gedurende de periode van het gedeeltelijk betaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:67 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Artikel 9b:73

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:67, leidt niet tot stopzetting van het gedeeltelijk betaald volledig verlof.

Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

Artikel 9b:74

1 De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.

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

3 De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid 28.

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

5 Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:34 alsmede 9b:67 tot en met 9b:73 van toepassing.

Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Artikel 9b:75

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

§ 8 De ambtenaar die voor 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief is op 29 oktober 2016

Artikel 9b:76

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die vóór 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het bepaalde

a in artikel 9b:4 lid 1 of artikel 9b:26, 28 of

b in artikel 9b:11 lid 2 of 9b:35 lid 2

en op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbetaald volledig verlof als bedoeld in dit hoofdstuk was.

Artikel 9b:77

1 Na ontslag heeft de ambtenaar gedurende zijn AOW-hiaat recht op een maandelijkse compensatie AOW.

2 De compensatie AOW is gelijk aan de netto AOW-uitkering waarbij geen loonheffingskorting wordt toegepast, die voor de ambtenaar in de betreffende maand zou hebben bestaan, inclusief de inkomensondersteuning AOW en het vakantiegeld. Een korting op grond van artikel 13 AOW wordt hierbij buiten beschouwing gelaten.

Artikel 9b:78

De compensatie bedoeld in artikel 9b:77 wordt verlaagd met

a de door de ambtenaar ontvangen overbruggingsuitkering van de Sociale Verzekeringsbank.

b de hoogte van het bedrag dat de ambtenaar heeft ontvangen op grond van door de werkgever vanaf 2013 beschikbaar gestelde regelingen met als aantoonbaar doel de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de ambtenaar te compenseren.

§ 9 De ambtenaar die vanaf 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief is op 29 oktober 2016

Artikel 9b:79

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die vanaf 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het bepaalde

a in artikel 9b:4 lid 1 of artikel 9b:26, of

b in artikel 9b:11 lid 2 of artikel 9b:35 lid 2

en op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbetaald volledig verlof als bedoeld in dit hoofdstuk was.

Artikel 9b:80

1 Na ontslag heeft de ambtenaar recht op compensatie AOW over de periode dat

a hij op grond van door de werkgever vastgesteld beleid niet langer kon doorwerken bedoeld in artikel 9b:4, lid 5 juncto artikel 9b:26, lid 5, of

b hij medisch niet geschikt was om langer door te werken bedoeld onder a, of

c zijn verzoek om langer door te werken bedoeld onder a is afgewezen.

2 De periode bedoeld in lid 1 is niet langer dan zijn AOW-hiaat onder vermindering van het aantal maanden dat de ambtenaar langer heeft doorgewerkt vanaf een keuzemoment als bedoeld in artikel 9b:4 lid 5 of 9b:26 lid 5, vanaf 1 januari 2013.

3 Artikel 9b:77 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 9b:81

1 De ambtenaar die geen recht heeft op compensatie AOW als bedoeld in deze paragraaf kan bij de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW een verzoek indienen om alsnog in aanmerking te komen voor compensatie AOW.

2 Het verzoek bedoeld in lid 1 kan de ambtenaar indienen als hij meent dat:

a medische ongeschiktheid de reden was om geen verzoek te doen om langer door te werken, of

b zijn verzoek om langer door te werken zou worden geweigerd op grond van disfunctioneren en hij om deze reden heeft afgezien van een verzoek om langer door te werken.

3 Het verzoek bedoeld in lid 1, wordt niet in behandeling genomen als de ambtenaar een bezwaarschrift als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht heeft ingediend.

4 Het bestuur neemt een besluit op grond van het zwaarwegende advies van de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW.

§ 10 Slotbepaling

Artikel 9b:82

De compensatie AOW bedoeld in paragraaf 8 en 9 van dit hoofdstuk wordt vanaf het moment waarop de ambtenaar of de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaar bereikt maandelijks aan de ambtenaar uitbetaald.

9c (Vervallen, per 01-04-2012)

9d (Vervallen, per 01-07-2019)

9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht⁴

Werkings sfeer

Artikel 9e:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b of hoofdstuk 9f van toepassing is.

Begripsomschrijvingen

Artikel 9e:2

1 a gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht: een regeling als bedoeld in artikel 39d van de Wet op de loonbelasting 1964;

b instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 1:1 Wet financieel toezicht;

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

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

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

f netto spaarverzekering: de bij Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance afgesloten verzekering met als productnaam "Aanvullingsplan Netto", waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;

g netto spaarverzekeringstegoed: het tegoed op de netto spaarverzekering;

h Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance: het product van Loyalis, speciaal ontwikkeld voor het FLO-overgangsrecht, dat bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarverzekering;

i spaarrekening: de rekening geopend ter vervanging van de levensloopverzekering en de netto spaarverzekering van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;

j spaarrekeningtegoed; het tegoed op de spaarrekening;

k tranche: de extra salarisproductie aan het eind van het fiscale jaar;

l versneld sparen: de extra werkgeversbijdrage levensloop;

m werkgeversbijdrage netto FLO-spaartegoed: de maandelijkse bijdrage van de werkgever ingaande 1 januari 2022;

n nettoresultaat van de berekeningsgrondslag: nettoresultaat van een berekening uitgaande van het vigerende fiscaal regime en een pensioengevend inkomen gelijk aan de berekeningsgrondslag zoals bedoeld in artikel 9f:2;

o doeltegoed: het virtueel berekende netto spaarrekeningtegoed op de leeftijd 55 jaar van 225% van twaalf maal het nettoresultaat van de berekeningsgrondslag zoals bedoeld in artikel 9f:2.

2 Met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden houdt het LOGA-pad in dat de ambtenaar:

a moet deelnemen aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en,

b de volledige levensloopbijdrage beschikbaar moet stellen om in te leggen in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance op het moment dat de werkgever deze levensloopbijdrage verstrekt en,

c niet tussentijds (vóór het bereiken van de 59- of 60-jarige leeftijd) tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance tenzij,

I het tegoed wordt opgenomen voor de periode als bedoeld in artikel 9b:11 eerste lid onder b respectievelijk 9b:35 eerste lid onder b, of

II het tegoed wordt opgenomen voor de periode als bedoeld in artikel 9f:3a,

d uiterlijk voor 1 januari 2022 zijn netto spaarverzekeringstegoed overbrengt naar de netto spaarrekening, en

e de werkgever een afschrift van zijn polisblad van zijn netto spaarverzekering doet toekomen waaruit het saldo van zijn tegoed op 1 januari 2020 blijkt.

3 Het aanwezige bedrag aan levenslooptegoed wordt, als de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 ligt op of na 1 september 2021, in 3 tranches overgebracht naar de spaarrekening te weten

a een tranche fiscaal jaar 2019 en betreft 1/3e deel van het levenslooptegoed,

b een tranche fiscaal jaar 2020 en betreft 1/2e deel van het levenslooptegoed, en

c de laatste tranche fiscaal jaar 2021 en betreft het resterende bedrag levenslooptegoed.

4 Ligt de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 in de periode 1 september 2020 en 1 september 2021 dan wordt het aanwezige bedrag aan levensloop in 2 tranches overgebracht naar de spaarrekening te weten a. een tranche fiscaal jaar 2019 en betreft 1/3e deel van het levenslooptegoed; en b. de laatste tranche fiscaal jaar 2021 en betreft het resterende bedrag levenslooptegoed.

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

5 Ligt de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 in de periode 1 september 2019 en 1 september 2020 dan wordt het resterende bedrag levenslooptegoed op 1 januari 2022 in een tranche fiscaal jaar 2021 overgebracht naar de spaarrekening.

6 Voor de toepassing van het derde tot en met vijfde lid wordt ten aanzien van de ambtenaar die het LOGA-pad niet volgt uitgegaan van het tegoed dat hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad wel zou hebben gevolgd (virtuele levenslooptegoed).

Doel

Artikel 9e:3

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar. De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van artikel 39d van de Wet op de loonbelasting 1964.

Verzoek tot deelname levensloopregeling

Artikel 9e:4

(vervallen)

Voorwaarden deelname levensloopregeling

Artikel 9e:5

(vervallen)

Inleg

Artikel 9e:6

(vervallen)

Bronnen

Artikel 9e:7

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

a het salaris;

b de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 en 3;

c de levenslooptbijdrage als genoemd in artikel 9e:8 en 9e:9a;

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

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

Levenslooptbijdrage voor de ambtenaar bedoeld in paragraaf 2 en 3 hoofdstuk 9b

Artikel 9e:8

1 De ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levenslooptbijdrage van de veiligheidsregio tot de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof doch uiterlijk tot 1 juni 2021.

2 De hoogte van de levenslooptbijdrage is voor de ambtenaar zodanig dat de ambtenaar bij het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid of artikel 9b:35, eerste lid, en uitgaande van het bereikt kunnen hebben van 20 dienstjaren op de leeftijd van 59 jaar, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn berekeningsgrondslag als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof.

3 De hoogte van de levenslooptbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn berekeningsgrondslag als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof.

4 Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.

5 Wanneer de ambtenaar op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd geen 20 dienstjaren zou hebben bereikt, voorziet de levenslooptbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd zou zijn bereikt.

6 De levenslooptbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

7 De levenslooptbijdrage behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.

8 De levenslooptbijdrage behoort niet tot de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9b:2.

Levenslooptbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9e:9

(vervallen)

Levenslooptbijdrage voor de ambtenaar bedoeld in hoofdstuk 9f

Artikel 9e:9a

1 De ambtenaar op wie hoofdstuk 9f van toepassing is, heeft recht op een levenslooptbijdrage van de gemeente tot de datum van ingang van het volledig buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9f:3 doch uiterlijk tot 1 juni 2021.

2 De hoogte van levenslooptegoed bedraagt op het moment als bedoeld in het eerste lid 210% van zijn berekeningsgrondslag als bedoeld in artikel 9f:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het volledig buitengewoon verlof.

3 Voorwaarde voor de in het tweede lid genoemde garantie van 210% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.

4 Wanneer de ambtenaar op 59-jarige leeftijd geen 20 dienstjaren zou hebben bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd zou zijn bereikt.

5 De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

6 De levensloopbijdrage behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.

7 De levensloopbijdrage behoort niet tot de berekeningsgrondslag zoals bedoeld in artikel 9f:2.

Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Artikel 9e:10

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

2 Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt daarnaast:

a bij overlijden van de ambtenaar

b bij beëindiging van zijn bezwarende functie;

c op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Afkoop levensloopbijdrage

Artikel 9e:11

1 (vervallen)

2 De ambtenaar bedoeld in artikel 9e:8, derde lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid onder a of b, voordat hij het moment van ingang van onbetaald volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, of 9b:35, tweede lid, heeft recht op een afkoopbedrag, tenzij het ontslag plaatsvindt op grond van artikel 8:13.

3 De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 140% van de berekeningsgrondslag op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.

4 Wanneer op het moment van ontslag nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet het afkoopbedrag, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, in een tegoed op 60-jarige leeftijd naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.

5 De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald, waarbij:

a het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de berekeningsgrondslag op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;

b er een verwacht netto rendement voor de contante waardeberekening wordt gehanteerd;

c het afkoopbedrag wordt gebaseerd op dienstjaren, afgerond op hele maanden naar beneden, bij de oud-werkgever.

6 Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

7 Het afkoopbedrag behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.

8 Het afkoopbedrag behoort niet tot de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9b:2 respectievelijk berekeningsgrondslag, bedoeld in 9f:2.

Levensloopbijdrage bij regionalisering

Artikel 9e:11a

(vervallen)

Afkoop bij voortzetting overgangsrecht

Artikel 9e:12

Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, is de voorwaarde voor de garanties bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 dat de ambtenaar het afkoopbedrag, als bedoeld in artikel 9e:11 beschikbaar stelt voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Opname levenslooptegoed

Artikel 9e:13

1 Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt ten behoeve van:

a de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 6, of

b de periode van onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11 en 9b:35, of

c de periode van volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 juncto 9f:3a, of

d het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

e de transitie naar de netto spaarrekening bedoeld in artikel 2 lid 3 e.v

2 Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de ambtenaar ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het dagelijks bestuur dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het dagelijks bestuur stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

3 Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afgekocht in geval van beëindiging van het dienstverband.

4 Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 5.11 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (oud) bedoelde verpanding ten behoeve van de belastingdienst bij buitenlandse aanbieders.

Versneld sparen

Artikel 9e:14

1 Voor de ambtenaar die na 31 december 2021 gebruik gaat maken van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 wordt versneld levensloop gespaard.

2 Het versneld spaarbedrag is gelijk aan het doeltegoed verminderd met de som van a het totaal van het in tranches overgebrachte respectievelijk over te brengen netto levensloopbedrag naar de spaarrekening,

b het in 2021 over te brengen bedrag netto spaarverzekeringstegoed naar de spaarrekening, en c de verwachte werkgeversbijdrage netto FLO-spaartegoed tot de leeftijd 55 vanaf 1 januari 2022.

3 Het versneld spaarbedrag wordt eind 2020 en eind 2021 berekend.

4 Het versneld spaarbedrag 2020, berekend eind 2020 wordt gehalveerd in 2020 aan de ambtenaar als extra levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 eerste lid uitbetaald.

5 Het versneld spaarbedrag 2021, berekend medio 2021 wordt aan de ambtenaar in 2021 als extra levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 eerste lid uitbetaald.

6 Voor de ambtenaar die op 1 januari 2022 55 jaar of ouder is, wordt het versneld spaarbedrag zodanig vastgesteld dat per 31 december 2021 het doeltegoed is bereikt.

7 Voor de toepassing van dit artikel wordt ten aanzien van de ambtenaar die het LOGA-pad niet volgt, uitgegaan van tegoeden die hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad zou hebben gevolgd.

Afkoop

Artikel 9e:15

1 De ambtenaar bedoeld in artikel 9e:8, tweede lid, die vanaf 1 januari 2020 de bezwarende functie verlaat als bedoeld in artikel 9e:10, tweede lid onder a en b heeft recht op een afkoopbedrag, tenzij het ontslag plaatsvindt op grond van artikel 8:13.

2 De hoogte van het afkoopbedrag bedraagt bij een ontslag vóór 1 januari 2022 het verschil tussen het doeltegoed en de som van het op datum ontslag virtuele saldo netto FLO-spaartegoed, het nettoresultaat van het resterend bruto levenslooptegoed en het Loyalis netto spaarverzekeringstegoed.

3 De hoogte van het afkoopbedrag bedraagt bij een ontslag vanaf 1 januari 2022 het verschil tussen doeltegoed op datum ontslag en het virtueel saldo netto FLO-spaartegoed.

4 De hoogte van het afkoopbedrag wordt door de werkgever bepaald waarbij het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de berekeningsgrondslag op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;

5 Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

6 Het afkoopbedrag behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.

7 Het afkoopbedrag behoort niet tot de berekeningsgrondslag bedoeld in artikel 9f:2.

Uitbetaling levenslooptegoeden afwijkende FLO-leeftijden

Artikel 9e:16

1 Het bruto levenslooptegoed van de ambtenaar bedoeld in 9f:4, derde en vijfde lid wordt in twee tranches aan het eind van het fiscaal jaar 2020 en in het fiscaal jaar 2021 overgebracht naar de salarisrekening van de ambtenaar.

2 Voor de toepassing van artikel het eerste lid wordt ten aanzien van de ambtenaar die het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 niet volgt, uitgegaan van het tegoed dat hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad wel zou hebben gevolgd (virtuele levenslooptegoed).

Afkoop levensloopbijdrage afwijkende FLO-leeftijden

Artikel 9e:17

1 De hoogte van de afkoopsom van de levensloopaanspraken van de ambtenaar bedoeld in artikel 9f:4, lid 3 en lid 5 wordt berekend door 24 maal 70% van het nettoresultaat van de berekeningsgrondslag zoals deze geldt in augustus 2021 te verminderen met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16, lid 1 en het netto spaarverzekeringstegoed. Dit bedrag wordt als extra werkgeversbijdrage levensloop uitbetaald.

2 De hoogte van de afkoopsom van de levensloopaanspraken van de ambtenaar bedoeld in artikel 9f:4, lid 6, betreft alleen de maanden van de periode van 24 maanden onbetaald verlof, gelegen vanaf 1 januari 2022. De afkoop wordt berekend door dit aantal maanden maal 70% van het nettoresultaat van

de berekeningsgrondslag zoals deze geldt in augustus 2021 te verminderen met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in lid 1 en het netto spaarverzekeringstegoed. Dit bedrag wordt als extra werkgeversbijdrage levensloop uitbetaald.

3 Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

4 Het afkoopbedrag behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.

5 Het afkoopbedrag behoort niet tot de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9b:2 respectievelijk berekeningsgrondslag, bedoeld in 9f:2.

9f Nieuw overgangsrecht Functioneel leeftijdsontslag per 1 januari 2018

§ 1 Algemene bepalingen

Werkings sfeer

Artikel 9f:1

1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die op 29 oktober 2016 geen gebruik maakt van

i buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin juncto artikel 9b:28, of

ii onbetaald volledig verlof als bedoeld in de artikelen 9b:11 juncto 9b:35.

2 In afwijking van het bepaalde in lid 1 is dit hoofdstuk niet van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die de volledige periodes buitengewoon verlof of levensloop op grond van hoofdstuk 9b heeft genoten.

3 Hoofdstuk 9b is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in lid 1, tenzij in dit hoofdstuk anders is bepaald.

Berekeningsgrondslag

Artikel 9f:2

1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder berekeningsgrondslag de optelsom van:

a het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 1:1 onder qq en rr;

b de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onder a en b;

c de TOR, bedoeld in artikel 3:37;

d de toelagen bedoeld in artikel 20:2 lid 3 en 4 en de daarop gebaseerde regelingen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, met uitzondering van de levensloopbijdrage, bedoeld in de artikelen 9e:8 en 9e:9a, berekend over de maand onmiddellijk voorafgaande aan de ingangsdatum van de geheel of gedeeltelijke periode van buitengewoon verlof.

2 Als sprake is van toegekende toelagen die in hoogte variëren dan wordt het gemiddelde berekend over de periode van de voorgaande 12 maanden.

3 De berekeningsgrondslag wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, waaronder begrepen de stijging van de IKB-onderdelen, bedoeld in lid 1 onder b, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Dit geldt niet voor artikel 9b:20 en 9b:25.

4 Als verlofopname door de ambtenaar in de voorgaande 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de berekeningsgrondslag dan werkt die wijziging door in de berekeningsgrondslag.

§ 2 Aanspraken

Artikel 9f:3

1 De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd, bedoeld in lid 2, bereikt volledig buitengewoon verlof verleend tegen doorbetaling van 75% netto van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag volgens de fiscale regels zoals die gelden op de datum van uitbetaling als ware hij in actieve dienst met toepassing van de arbeidskorting.

2 De uittredeleeftijd is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie bedoeld in artikel 9b:2 onder c op 1 januari 2006 en bedraagt bij:

a 20 dienstjaren of meer: 56 jaar;

b 15 tot 20 dienstjaren: 57 jaar;

c 10 tot 15 dienstjaren: 58 jaar;

d 5 tot 10 dienstjaren: 59 jaar;

e 0 tot 5 dienstjaren: 59 jaar,

tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 9f:5, artikel 9f:6 of artikel 6:3a.

3 De duur van het toegekende volledig buitengewoon verlof voor de ambtenaar van de uittredeleeftijd, bedoeld in lid 1, bedraagt bij:

a 20 dienstjaren of meer :8 jaar;

b 15 tot 20 dienstjaren :7 jaar;

c 10 tot 15 dienstjaren :6 jaar;

d 5 tot 10 dienstjaren :5 jaar;

e 0 tot 5 dienstjaren :5 jaar.

4 De ambtenaar, bedoeld in lid 2 onder d, gaat met ingang van de eerste dag volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken. Hij heeft dan aanspraak op doorbetaling van 90% bruto van de voor hem geldende berekeningsgrondslag tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt.

5 De ambtenaar, bedoeld in lid 4, moet medisch geschikt zijn om 50% in zijn bezwarende functie door te werken. Is hij dat niet dan wordt hij ziek gemeld op de leeftijd van 58 jaar en hersteld gemeld op de leeftijd van 59 jaar.

Artikel 9f:3a

1 Het levenslooptegoed en netto spaartegoed van de levensloopregeling Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance van de ambtenaar die op of na 1 januari 2019 volledig buitengewoon verlof geniet of gaat genieten als bedoeld in dit hoofdstuk, worden ingezet ter financiering van zijn aanspraken bedoeld in 9f:3.

2 Voor de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 tweede lid volgt, wordt uitgegaan van een levenslooptegoed netto spaartegoed dat de ambtenaar gehad zou hebben als hij het LOGA-pad niet zou hebben verlaten (virtuele levenslooptegoed netto spaartegoed).

3. Op verzoek van de ambtenaar die niet het LOGA-pad volgt, wordt de periode van volledig buitengewoon verlof waarvoor virtueel levenslooptegoed netto spaartegoed wordt ingezet zodanig verschoven dat deze periode ligt direct voorafgaand aan de afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit bedoeld in 9f:3. Vaststelling van de duur van deze periode vindt plaats op basis van inzet van het virtuele tegoed per 1 januari 2019 of de latere datum van ingang van het volledig buitengewoon verlof.

Afwijkende FLO-leeftijden

Artikel 9f:4

1 Artikel 9f:3 is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in de artikelen 9b:4 lid 3 en 9b:26 lid 2, maar niet op een ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar.

2 De levensloopaanspraken van de ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar en die vóór 1 januari 2022 zijn gehele levensloop kan opnemen, blijven ongewijzigd.

3 De levensloopaanspraken van de ambtenaar die op 31 december 2021 jonger dan 60 jaar is, worden in de maand september 2021 afgekocht zoals bepaald in artikel 9e:17, lid 1.

4 De levenslooptegoeden van de ambtenaar bedoeld in het derde lid, worden in 2020 en 2021 uitbetaald zoals bepaald in artikel 9e:16.

5 Het derde en vierde lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de ambtenaar die op 31 december 2021 60 jaar of ouder is en a. maximaal 2 jaar de ingangsdatum van zijn onbezoldigd volledig verlof heeft uitgesteld als bedoeld in artikel 9b:11, lid 4 juncto 9b:35, lid 4 CAR, en b. voor 31 december 2021 zijn bruto levenslooptegoed niet heeft ingezet ter financiering van het onbetaald verlof bedoeld in artikel 9b:11, lid 2 juncto 9b:35, lid 2.

6 De ambtenaar bedoeld in het vijfde lid die zijn levenslooptegoed uiterlijk vanaf de eerste van de maand volgend op het moment dat hij de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt, heeft ingezet ter financiering van het onbetaald verlof bedoeld in artikel 9b:11, lid 2, juncto 9b:35, lid 2 heeft recht op een afkoop zoals bepaald in artikel 9e:17, lid 2.

7 (vervallen)

8 Uitgezonderd de aanspraken, bedoeld in de Overgangsregeling compensatie AOW opgenomen in de artikelen 9b:76 tot en met 9b:82, heeft de ambtenaar bedoeld in lid 2, geen andere rechten voortvloeiende uit dit hoofdstuk of hoofdstuk 9b.

Artikel 9f:4a

1 Maakt de ambtenaar die aanspraak heeft op afkoop levenslooptegoed bedoeld in artikel 9f:4 op 31 augustus 2021 gebruik van onbezoldigd volledig verlof bedoeld in artikel 9b:11 of 9b:35 dan wordt dit verlof voortgezet voor een periode van maximaal 24 maanden na aanvang onbezoldigd volledig verlof en uiterlijk tot 1 januari 2023 onder de voorwaarden dat hij zijn afkoopsom van de levensloopaanspraken vermeerderd met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16, eerste lid en het netto spaarverzekeringstegoed wordt ingezet om te voorzien in het inkomen gedurende deze periode.

2 Ligt de aanvang van de periode van inactiviteit van de ambtenaar in de periode 1 september 2021 tot en met 1 december 2022 dan wordt de ambtenaar onbezoldigd volledig verlof bedoeld in artikel 9b:11 of 9b:35 toegekend tot 1 januari 2023 onder de voorwaarden

a dat zijn afkoopsom van de levensloopaanspraken vermeerderd met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16 en het netto spaarverzekeringstegoed wordt ingezet om te voorzien in het inkomen gedurende deze periode, en

b direct voorafgaande aan de ingangsdatum onbezoldigd verlof de ambtenaar belast was met de uitvoering van de bezwarende functie/taken op grond waarvan de levensloopaanspraken zijn afgekocht.

3 De ambtenaar die vanaf 1 januari 2023 voor een maximale periode van 24 maanden gebruik wil maken van de vrijwillige voortzetting deelnemerschap ABP dient

a een ontslagverzoek in,

b een toekenningsverzoek voortzetting deelnemerschap ABP in,

c te verklaren dat hij zijn afkoopsom van de levensloopaanspraken vermeerderd met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16 en het netto spaarverzekeringstegoed inzet om te voorzien in het inkomen gedurende deze periode,

d direct voorafgaande aan de ingangsdatum van zijn ontslag belast te zijn met de uitvoering van de bezwarende functie/taken op grond waarvan de levensloopaanspraken zijn afgekocht, en onder de voorwaarde dat de ambtenaar eerder dan 3 jaar voor de voor hem geldende vastgestelde AOW-leeftijd

start met de vrijwillige voortzetting deelnemerschap ABP. De kosten van deze voortzetting komen voor rekening van de werkgever.

4 De periode van maximaal 24 maanden vrijwillige voortzetting deelnemerschap ABP voor rekening van de werkgever wordt voor de ambtenaar bedoeld in het eerste en tweede lid vermindert met de duur van de periode van het onbezoldigd verlof.

5 Voor de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2, tweede lid volgt, wordt voor dit artikel uitgegaan van een levenslooptegoed netto spaartegoed dat de ambtenaar gehad zou hebben als hij het LOGA-pad niet zou hebben verlaten (virtuele levenslooptegoed netto spaartegoed).

Doorwerken in repressieve functie

Artikel 9f:5

1 De ambtenaar kan de ingangsdatum van het buitengewoon verlof later laten ingaan, telkens met een periode van één jaar. Voorwaarde is dat de ambtenaar geschikt is om door te werken in de bezwarende functie volgens een PPMO als bedoeld in artikel 19a:3.

2 De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om de uittredeleeftijd te verschuiven.

3 Indien de ambtenaar arbeidsongeschikt is voor aanvang van de periode van langer doorwerken of herhaald langer doorwerken en de bedrijfsarts herstel niet binnen zes maanden verwacht, wordt het verzoek om langer door te werken geweigerd.

4 De ambtenaar stopt met werken in een bezwarende functie met ingang van de dag volgend op de maand waarin hij 59 jaar wordt.

a Maakt de medewerker gebruik van verlof als bedoeld in artikel 6:3a dan verschuift de uittredeleeftijd met de duur van dit spaarverlof ook als dit leidt tot overschrijding van de leeftijd van 59 jaar. De medewerker behorende tot het cohort 5 tot 10 dienstjaren kan het spaarverlof niet inzetten direct voorafgaand aan de periode bedoeld in artikel 9f:3, vierde lid (50/90%); dit kan wel na deze periode

b De omvang van het spaarverlof en het volledig buitengewoon verlof van de medewerker leidt niet tot een periode buitengewoon verlof gelegen op of na de AOW-leeftijd van de medewerker.

c Aanpassing van de duur van het vastgestelde spaarverlof of de periode buitengewoon verlof vindt niet plaats bij niet voorziene verlaging van de AOW-leeftijd.

5 De ambtenaar die van de mogelijkheid om langer door te werken gebruik maakt, kan geen gebruik maken van de inkomensaanvulling bedoeld in artikel 9f:7.

6 Lid 5 geldt vanaf het moment dat de werkgever de mogelijkheid van de inkomensaanvulling, bedoeld in artikel 9f:7, aanbiedt.

Uittreden op oude uittredeleeftijd

Artikel 9f:6

1 De ambtenaar kan verzoeken om uit te treden op de leeftijd, bedoeld in artikel 9b:4 of artikel 9b:28.

2 De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn oude uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om op de oude uittredeleeftijd uit te treden.

Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever

Artikel 9f:7

1 Tijdens de periode van buitengewoon verlof als bedoeld in 9f:3 mag de ambtenaar zijn inkomen bij de werkgever aanvullen tot bruto 100% van de berekeningsgrondslag op jaarbasis door niet-repressieve werkzaamheden te verrichten.

2 De ambtenaar dient jaarlijks een aanvraag in om van de mogelijkheid, bedoeld in lid 1, gebruik te maken.

3 De vergoeding van deze werkzaamheden wordt bepaald aan de hand van de zwaarte en de waardering van de beschikbare werkzaamheden.

4 De werkgever bepaalt in overleg met de OR welke mogelijkheden de formatie biedt en welke werkzaamheden beschikbaar zijn.

5 In een nader vast te stellen rechtspositionele regeling wordt bepaald onder welke voorwaarden deze werkzaamheden worden verricht.

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 9f:8

1 De inkomenskorting als gevolg van ziekte, bedoeld in artikel 7:3, stopt uiterlijk twee maanden na dagtekening van de UWV-beschikking indien:

a sprake is van gedeeltelijke of volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid volgens een beschikking van het UWV, en

b de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.

2 In afwijking van artikel 7:16 lid 1 vindt herplaatsing van de ambtenaar in een passende functie plaats door middel van detachering met behoud van de arbeidsvoorwaarden uit de bezwarende functie.

3 Bij ziekte tijdens de periode van het opnemen van spaarverlof voorafgaand aan de buitengewoon verlofperiode stopt de opname van het spaarverlof de dag na de ziekmelding en start op deze datum de periode van volledig buitengewoon verlof (art. 9f:3, derde lid). Uitbetaling van resterend spaarverlof aan de medewerker geschiedt via de loonbetaling voorafgaand aan de periode van volledig buitengewoon verlof.

Overgangsvergoeding

Artikel 9f:9

1 De ambtenaar die van een regeling uit dit hoofdstuk, gebruik gaat maken, heeft recht op een overgangsvergoeding van:

a € 3.500,00 bruto als het om een ambtenaar gaat met 10 tot 20 dienstjaren op 1 januari 2006 als bedoeld in artikel 9f:3 lid 2, mits en voor zover de inkomensafhankelijke ziektekostenpremie volgens de lokale uitvoering van het FLO-overgangsrecht 2006 in de levenslooperperiode werd doorbetaald door de werkgever onder toepassing van de groene loonheffingstabel;

b € 1.500,00 bruto als niet voldaan wordt aan de voorwaarden onder a gesteld.

2 De overgangsvergoeding bedoeld in lid 1, wordt betaalbaar gesteld in de laatste maand in actieve dienst.

Levensloop

Artikel 9f:10

1 De artikelen 9b:21 en 9b:44 blijven van toepassing op de ambtenaar die vóór 2022 gebruik maakt van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in dit hoofdstuk.

2 Het opgebouwde levenslooptegoed van de ambtenaar die het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, volgt, wordt ingezet ter financiering van de netto uitkeringsaanspraken.

3 De hoogte van de door de werkgever te verstrekken netto-uitkering, bedoeld in dit hoofdstuk, wordt op een lager percentage dan 75% bepaald of over een kortere periode betaald als de ambtenaar het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, verlaat of heeft verlaten.

4 Lid 2 en 3 gelden pas vanaf het moment dat hoofdstuk 9e is herzien.

Verrekening inkomsten tijdens non-actieve periode

Artikel 9f:11

1 Voor de toepassing van de artikelen 9b:10 en 9b:34 wordt uitgegaan van het bruto uitkeringsbedrag (zonder rekening te houden met het bedrag aan RVU).

2 Onder het bruto uitkeringsbedrag wordt verstaan het bruto bedrag dat met toepassing van de witte loonheffingstabel nodig is om de medewerker in de desbetreffende maand van uitbetaling 75% netto te garanderen als bedoeld in het eerste lid van artikel 9f:3.

Inkoop pensioen

Artikel 9f:12

De artikelen 9b:22 en 9b:45 zijn niet van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in dit hoofdstuk.

Opschorten tweede loopbaan

Artikel 9f:13

(vervallen)

§ 3 Transitie

Artikel 9f:14

1 Op de ambtenaar die na 29 oktober 2016 en voor 1 januari 2018 gebruik is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin of artikel 29b:28 is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.

2 De duur van het buitengewoon verlof wordt gekort met de periode dat de ambtenaar vóór 1 januari 2018 gebruik heeft gemaakt van het hem toegekende volledig buitengewoon verlof.

Artikel 9f:15

1 Op de ambtenaar die

a op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 onder a en b, of

b op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:26,

is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.

2 Heeft de ambtenaar op 1 januari 2018 nog niet zijn uittredeleeftijd als bedoeld in artikel 9f:3 bereikt, dan hervat de ambtenaar voor 100% zijn werkzaamheden, tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid om uit te treden op de oude uittredeleeftijd, bedoeld in artikel 9f:6.

§ 4 Eervol ontslag aan het einde van de non-actieve periode

Artikel 9f:16

1 De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend na afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit, bedoeld in artikel 9f:3.

2 Het ontslag gaat in op de dag die volgt op de laatste dag van de non-actieve periode.

3 Het bestuur neemt een opzegtermijn van drie maanden in acht.

4 Als de opzegtermijn, bedoeld in lid 3, niet in acht wordt genomen dan gaat de ontslagdatum later in zonder dat dit gevolgen heeft voor de einddatum van de non-actieve periode, bedoeld in artikel 9f:3 lid 3.

9g Compensatieregeling

§ 1 Algemeen

Werkings sfeer

Artikel 9g:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar bedoeld in hoofdstuk 9f.

Begripsomschrijvingen

Artikel 9g:2

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a transitie levenslooptegoed: de transitie van de bruto levenslooptegoeden bedoeld in artikel 9e:2, leden drie, vier en vijf, in de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 van de ambtenaar die het LOGA-pad volgt;
b versneld sparen levensloop: de extra werkgeversbijdrage levensloop, bedoeld in artikel 9e:14;
c FLO-functie; de functie waaruit de ambtenaar aanspraak ontleent aan het FLO-overgangsrecht, bedoeld in hoofdstuk 9f;

d toeslag; de toeslag, bedoeld in artikel 9g:4;

e toeslagpartner; de persoon of personen waarvan het inkomen meetelt ter bepaling van de hoogte van de toeslag;

f LOGA-pad; het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, tweede lid;

g nadeel; het financiële nadeel dat de ambtenaar heeft als gevolg van de transitie van de levenslooptegoeden of de betaling van het versneld spaarbedrag levensloop, ongeacht het jaar waarin de ambtenaar dit heeft;

h voordeel; het financiële voordeel dat de ambtenaar ondervindt als gevolg van de transitie van de levenslooptegoeden of de betaling van het versneld spaarbedrag levensloop;

i rekentool: het door Deloitte ontwikkelde VNG-rekenmodel inkomstenbelasting;

j drempelbedrag: 0,5 % van het inkomen;

k inkomen: het verzamelinkomen aanslag inkomstenbelasting of het toetsingsinkomen op basis waarvan de aanspraak op een toeslag wordt beoordeeld zonder de bedragen transitie levenslooptegoed en het versneld sparen levensloop;

l neveninkomsten: inkomsten uit of in verband met arbeid niet zijnde de inkomsten uit de FLO-functie.
m middelen: de regeling van de Belastingdienst om mensen met een wisselend inkomen tegemoet te komen.

Doel

Artikel 9g:3

1 Het doel van dit hoofdstuk is het bieden van compensatie van nadeel blijkende uit een hogere aanslag inkomstenbelasting of het geheel of gedeeltelijk wegvallen van toeslagen hieronder begrepen het niet of slechts gedeeltelijk in aanmerking komen voor toeslagen als aangegeven in en onder de voorwaarden van dit hoofdstuk.

2 Voor compensatie komt in ieder geval niet in aanmerking een verhoging van alimentatie of contributie.
Limitatieve opsomming toeslagen

Artikel 9g:4

De toeslagen of vergelijkbare toeslagen die voor compensatie in aanmerking kunnen komen zijn:

o huurtoeslag als bedoeld in de Wet op de huurtoeslag;

o kindgebonden budget als bedoeld in de Wet op het kindgebonden budget;

o kinderopvangtoeslag als bedoeld in het Besluit Kinderopvang;

o zorgtoeslag als bedoeld in de Wet op de zorgtoeslag;

o scheef wonen/-huur als bedoeld in de Wet Huurverhoging;

o studiefinanciering kinderen van de ambtenaar als bedoeld in de Wet Studiefinanciering 2000, of

o reiskostenvergoeding studerende kinderen (Dans- en muziekopleiding) als bedoeld in de Subsidieregeling reiskosten DAMU-leerlingen.

Nadeel toerekenen en vaststellen

Artikel 9g:5

1 Het nadeel wordt toegerekend aan het kalenderjaar waarin de transitie levenslooptegoed of de betaling van het bedrag versneld sparen levensloop dat het nadeel veroorzaakt, heeft plaatsgevonden.

2 Voor ieder kalenderjaar 2019, 2020 en 2021 wordt afzonderlijk het nadeel respectievelijk het voordeel als bedoeld in artikel 9g:9 en 9g:10 vastgesteld. Is sprake van een nadeel dan kan een drempelbedrag van toepassing zijn als bedoeld in artikel 9g:12.

§ 2 Voorwaarden

Aanleveren gegevens - algemeen

Artikel 9g:6

1 De ambtenaar die voor compensatie van een nadeel over de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 in aanmerking wil komen overlegt daartoe alle gevraagde noodzakelijk geachte gegevens zijnde in ieder geval,

a de ingediende aangiftes en de definitief opgelegde aanslagen inkomstenbelasting 2019, 2020 en 2021, en

b de gesimuleerde aangiftes inkomstenbelasting 2019, 2020 en 2021 uitgaande van de aangiftes en aanslagen bedoeld onder a zonder de uitbetaalde bedragen transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop op basis van de door de werkgever beschikbaar gestelde alternatieve jaarpogaves.

2 In afwijking van het bepaalde in het eerste lid onder b overlegt de ambtenaar die neveninkomsten heeft van meer dan € 9000 bruto of een vermogen groter dan het heffingsvrij vermogen

a gesimuleerde aangiftes inkomstenbelasting 2019, 2020 en 2021 uitgaande van de aangiftes en aanslagen bedoeld in artikel 9g:6, lid 1, onder a met maximaal € 9000 bruto aan neveninkomsten of het vermogen verminderd met de toename van het vermogen door de uitbetaalde bedragen transitie levenslooptegoed of het versneld sparen levensloop, en

b gesimuleerde aangiftes inkomstenbelasting als bedoeld in artikel 9g:6, lid 2, onder a zonder de uitbetaalde bedragen transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop op basis van de door de werkgever beschikbaar gestelde alternatieve jaaropgaves.

Aanleveren gegevens - toeslagen

Artikel 9g:7

1 De ambtenaar die voor compensatie van een nadeel, veroorzaakt door het geheel of gedeeltelijk wegvallen van een of meerdere toeslagen hieronder begrepen het niet of slechts gedeeltelijk in aanmerking komen voor toeslagen, in aanmerking wil komen overlegt aanvullend aan de gegevens bedoeld in artikel 9g:6 in ieder geval

a de beschikking waaruit blijkt dat de toeslag is ingetrokken, verminderd of niet wordt toegekend, en

b de berekening waaruit de hoogte van een toeslag blijkt als geen sprake zou zijn geweest van de transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop.

2 Kan geen beschikking of berekening bedoeld in artikel 9g:7, eerste lid overlegd worden, dan maakt de ambtenaar op andere wijze het door hem geleden nadeel aannemelijk.

§ 3 Berekening nadeel/voordeel per kalenderjaar

Berekening nadeel/voordeel inkomstenbelasting

Artikel 9g:8

Het nadeel of voordeel inkomstenbelasting in een kalenderjaar is het verschil tussen

a de aanslag en de gesimuleerde aangifte, bedoeld in artikel 9g:6, eerste lid, onder a en artikel 9g:6, eerste lid, onder b, of

b de gesimuleerde aangiftes, bedoeld in artikel 9g:6, tweede lid, onder a en b.

Berekening nadeel toeslagen

Artikel 9g:9

Het nadeel wordt per toeslag vastgesteld en bedraagt het verschil tussen de beschikking en de berekening in een kalenderjaar als bedoeld in artikel 9g:7.

Berekening nadeel/voordeel per kalenderjaar

Artikel 9g:10

Het nadeel of voordeel wordt per kalenderjaar vastgesteld en betreft per kalenderjaar de som van

a het voordeel of nadeel blijkend uit artikel 9g:8, en

b het nadeel blijkend uit artikel 9g:9 per toeslag.

§ 4 Drempelbedrag

Drempelbedrag

Artikel 9g:11

1 Een drempelbedrag is van toepassing als de berekening van artikel 9g:10 een nadeel oplevert.

2 Het drempelbedrag bedoeld in artikel 9g:11, eerste lid wordt voor ieder vastgesteld nadeel bedoeld in artikel 9g:8 of 9g:9 bepaald per kalenderjaar.

3 In afwijking van artikel 9g:11, tweede lid is geen drempelbedrag aan de orde als sprake is van een nadeel inkomstenbelasting, als bedoeld in artikel 9g:8, waarin neveninkomsten zijn opgenomen.

4 Bij samenloop van vastgestelde nadelen bedoeld in artikel 9g:8 of 9g:9 wordt het drempelbedrag voor ieder nadeel berekend naar rato van het vastgestelde totale nadeel in dat kalenderjaar. De som van deze drempelbedragen is het drempelbedrag voor dat kalenderjaar.

5 Wanneer het berekend nadeel als bedoeld in artikel 9g:8 na middelen lager is dan het toegekende compensatiebedrag, vindt herrekening van het compensatiebedrag plaats zonder daarbij het drempelbedrag toe te passen.

§ 5 Compensatie

Compensatiebedrag

Artikel 9g:12

Het toe te kennen compensatiebedrag bedraagt de som van het vastgestelde nadeel of voordeel per kalenderjaar 2019, 2020 en 2021, bedoeld in 9g:10, verminderd met het drempelbedrag, bedoeld in artikel 9g:11 voor dat kalenderjaar.

Uitbetaling compensatiebedrag

Artikel 9g:13

1 De netto compensatie wordt eenmalig aan de ambtenaar uitbetaald.

2 Een maatwerkoplossing wordt geboden als de ambtenaar blijvend financiële schade lijdt als gevolg van de transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop.

3 Indien de uitbetaling van het compensatiebedrag leidt tot een nadeel dan wordt dit nadeel niet gecompenseerd.

§ 6 Overige en slotbepalingen

Toepassen middelen na toekenning compensatiebedrag

Artikel 9g:14

1 De medewerker die in aanmerking is gekomen voor een compensatieregeling stelt de werkgever terstond in kennis van een nadien gehonoreerd verzoek tot middelen door de Belastingdienst, door het overleggen van een afschrift van de uitspraak op het verzoek.

2 Als middeling leidt tot een teruggave van belastingbedragen die is toe te schrijven aan de transitie levenslooptegoed, het versneld sparen levensloop of de afkoop FLO60 als bedoeld in 9f:4, verlaagt

deze teruggave het drempelbedrag, toegeschreven aan dat kalenderjaar, met maximaal de hoogte van dat drempelbedrag.

3 Na ontvangst van uitspraak van de Belastingdienst op het verzoek tot middelen beziet de commissie als bedoeld in 9g:15 of en in hoeverre deze uitspraak aanleiding geeft te komen tot een herziening van het eerder uitgebrachte advies.

4 Als de herziening van het eerder uitgebrachte advies leidt tot een lager toe te kennen compensatiebedrag, voegt de werkgever het verschil tussen de twee compensatiebedragen toe aan het virtueel Netto FLO Spaartegoed (NFST).

5 Herrekening na middelen geeft geen aanspraak op een hoger vast te stellen compensatiebedrag.

6 Voor de toepassing van dit artikel wordt het resultaat van de middeling in gelijke delen verdeeld over de kalenderjaren waar de middeling op is toegepast en zijn toe te rekenen tot de kalenderjaren 2019, 2020 of 2021.

Toetsing

Artikel 9g:15

1 Een centraal ingestelde paritair samengestelde commissie toetst de door de ambtenaar aangeleverde gegevens om in aanmerking te komen voor compensatie en brengt een zwaarwegend advies uit.

2 Steekproefsgewijs toetst een externe onafhankelijke partij deze adviezen.

Hardheidsclausule

Artikel 9g:16

In individuele gevallen kan van deze regeling worden afgeweken als toepassing ervan uit oogpunt van behoorlijk bestuur tot een voor de ambtenaar onevenredig nadelig besluit zou leiden.

9h Regeling Netto FLO-spaartegoed

§ 1 Algemeen

Werkingsfeer

Artikel 9h:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in hoofdstuk 9f.

Begripsomschrijvingen

Artikel 9h:2

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaan onder:

1 rekening: de rekening geopend door de ambtenaar ter vervanging van de levensloopverzekering en de netto spaarverzekering van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance;

2 grootbanken: ABN/AMRO, RABO, ING of SNS;

3 kosten: de per jaar vastgestelde hoogste kosten van de goedkoopste rekening waarop de werkgever kan storten, aangeboden door één van de vier grootbanken;

4 gemiddelde rentepercentage: het per kalenderjaar vastgestelde gemiddelde rentepercentage van de vier grootbanken van de goedkoopste rekening waarop de werkgever kan storten;

5 Netto FLO-spaartegoed: het jaarlijks door de werkgever per 1 januari van ieder kalenderjaar vastgestelde virtuele tegoed;

6 startsaldo spaartegoed 2022: het netto FLO-spaartegoed op 1 januari 2022;

7 nettoresultaat: het bedrag dat resteert na een bruto-netto berekening van de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9f:2, uitgaande van het vigerende fiscaal regime en een pensioengevend inkomen gelijk aan deze berekeningsgrondslag;

8 doelsaldo Netto FLO-spaartegoed: het bedrag te bereiken in de maand voorafgaand aan de leeftijd van 55 jaar van 225% van twaalf maal het nettoresultaat;

9 werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed: de maandelijks netto bijdrage van de werkgever vanaf 1 januari 2022.

Methodische gelijkschakeling

Artikel 9h:3

De ambtenaar die het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, niet of niet meer volgt wordt methodisch gelijk behandeld met de ambtenaar die het LOGA-pad heeft gevolgd en wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk uitgegaan van bedragen die hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad wel zou hebben gevolgd.

Doel

Artikel 9h:4

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld ten behoeve van de gedeeltelijke financiering van de periode van volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid.

§ 2 Netto FLO-spaartegoed

Opgave Netto FLO-spaartegoed

Artikel 9h:5

Aan het begin van ieder kalender jaar, ook tijdens de periode van buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, ontvangt de ambtenaar een opgave van de hoogte van zijn netto FLO-spaartegoed.

Netto FLO-spaartegoed- algemeen

Artikel 9h:6

Het Netto FLO-spaartegoed op 1 januari van een kalenderjaar bestaat uit het startsaldo spaartegoed 2022 of het laatst vastgestelde bedrag Netto FLO-spaartegoed

- a verminderd met de kosten,
- b verminderd met de vastgestelde maandelijkse opnames uit het Netto FLO-spaartegoed, bedoeld in artikel 9h:10, in het afgelopen kalenderjaar,
- c vermeerderd of verminderd met het gemiddelde rentepercentage van dat kalenderjaar en
- d vermeerderd met de ontvangen werkgeversbijdragen Netto FLO-spaartegoed, bedoeld in artikel 9h:7, in het afgelopen kalenderjaar.

Aanspraak werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed

Artikel 9h:7

1 De ambtenaar heeft maandelijks recht op een werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed tot de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 54 jaar en 6 maanden bereikt.

2 De werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed behoort niet tot:

- a (vervallen);
- b het salaris, bedoeld in artikel 3:2;
- c de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9f:2.

Vaststelling hoogte werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed

Artikel 9h:8

1 Jaarlijks wordt de maandelijkse werkgeversbijdrage Netto-FLO spaartegoed vastgesteld op basis van:

- a het laatstelijk vastgestelde Netto FLO-spaartegoed,
- b de hoogte van het voor de ambtenaar geldende doelsaldo Netto FLO-spaartegoed,
- c de leeftijd van de ambtenaar,
- d het gemiddelde rentepercentage en
- e de kosten.

2 De hoogte van de werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed bedraagt in aanvang maximaal 12,5% van het fiscaal inkomen van de ambtenaar en kan oplopen tot 20% van het fiscaal inkomen van de ambtenaar.

3 De controle op het tijdig bereikt hebben van het doeltegoed vindt plaats in de 6 maanden voorafgaand aan het bereiken van de leeftijd van 55 jaar.

4 Op grond van de uitslag van de controle kan een incidentele werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed worden toegekend die niet meer dan 20% van het fiscaal inkomen van de ambtenaar bedraagt.

§ 3 Inzet Netto FLO-spaartegoed

Inzet Netto FLO-spaartegoed vanaf ingangsdatum volledig buitengewoon verlof

Artikel 9h:9

Het Netto FLO-spaartegoed wordt ter financiering van de 75% netto aanspraak ingezet in de periode van volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, onder de voorwaarden als in deze paragraaf bepaald.

Hoogte inzet Netto FLO-spaartegoed

Artikel 9h:10

1 Ter vaststelling van de hoogte van de maandelijkse inzet van het Netto FLO-spaartegoed bij aanvang van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3 derde lid, wordt het laatst vastgestelde saldo Netto FLO-spaartegoed gedeeld door de duur van het volledig buitengewoon verlof in maanden.

2 Ligt de aanvang van het volledig buitengewoon verlof voor 1 januari 2022 dan wordt ter bepaling van het bedrag, bedoeld in het eerste lid, ingaande 1 januari 2022 het startsaldo spaartegoed 2022 gedeeld door de resterende uitkeringsduur in maanden.

3 Jaarlijks wordt op basis van het per 1 januari vastgestelde Netto FLO-spaartegoed het bedrag van de inzet, bedoeld in het eerste lid, vastgesteld door dit spaartegoed te delen door de resterende uitkeringsduur in maanden.

4 Het vastgestelde bedrag van de maandelijkse inzet vult werkgever aan tot 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid, en maandelijks gebruteerd aan de ambtenaar uitbetaald.

5 In de laatste maand van het volledig buitengewoon verlof vindt de eindafrekening plaats.

Keuze inzet netto FLO-spaartegoed

Artikel 9h:11

1 In afwijking van het bepaalde in artikel 9h:10 kan de ambtenaar voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof de keuze maken het Netto FLO-spaartegoed volledig in te zetten in de periode direct voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in artikel 9f:16.

2 De voorlopige vaststelling van de duur van de periode, bedoeld in het eerste lid, in maanden geschiedt bij aanvang van het volledig buitengewoon verlof door het laatst vastgestelde Netto FLO-spaartegoed te delen door het bedrag van de 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid.

3 Ligt de aanvang van het volledig buitengewoon verlof voor 1 januari 2022 dan geschiedt de voorlopige vaststelling van de duur van de periode in maanden, bedoeld in het eerste lid, door het startsaldo spaartegoed 2022 te delen door het bedrag van de 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid.

4 De berekening van de duur van de periode, bedoeld in het tweede en derde lid, wordt definitief vastgesteld uiterlijk 6 maanden voor de voorlopig berekende ingangsdatum op grond waarvan vaststelling van de definitieve periode van het inzetten van het volledige Netto FLO-spaartegoed geschiedt.

5 Vanaf de ingangsdatum, bepaald op grond van het vierde lid, wordt jaarlijks op basis van het per 1 januari vastgestelde Netto FLO-spaartegoed het bedrag van de inzet van het netto FLO-spaartegoed vastgesteld door dit spaartegoed te delen door de resterende uitkeringsduur in maanden als in het vierde lid bepaald.

6 Het vastgestelde bedrag van de maandelijkse inzet, bedoeld in het vijfde lid, vult werkgever aan tot 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid, en betaalt dit maandelijks gebruteerd aan de ambtenaar uit.

7 In de laatste maand van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, derde lid, vindt de eindafrekening plaats.

§ 4 Vervallen aanspraak, afkoop en pensioenopbouw

Vervallen aanspraak werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed

Artikel 9h:12

De aanspraak op de werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed eindigt in ieder geval:

a per de eerste van de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar bereikt;

b bij het overlijden van de ambtenaar;

c bij beëindiging van de werkzaamheden in de bezwarende functie voordat de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Afkoop

Artikel 9h:13

1 De ambtenaar, bedoeld in artikel 9h:12 onder b en c, heeft recht op een afkoopbedrag tenzij het ontslag plaatsvindt op grond van artikel 8:13.

2 De hoogte van het afkoopbedrag bedraagt het verschil tussen het doelsaldo Netto FLO-spaartegoed berekend op de datum van het ontslag of het overlijden en het saldo netto FLO-spaartegoed berekend op die datum.

3 Het afkoopbedrag behoort niet tot

a het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;

b tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2;

c de berekeningsgrondslag bedoeld in 9f:2.

Pensioenopbouw

Artikel 9h:14

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9f:3, bouwt de ambtenaar pensioen op over de volledige berekeningsgrondslag.

10 Wachtgeld (Vervallen, per 01-01-2023)

10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (Vervallen, per 01-01-2023)

10c Reparatie-uitkering bij werkloosheid (Vervallen, per 01-01-2023)

10d Voorzieningen bij werkloosheid

§ 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

Werkingssfeer

Artikel 10d:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boven-tallig is geworden of op grond van artikel 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Begripsbepalingen

Artikel 10d:2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;

b grondslag: het gemiddelde van het salaris, de toegekende salaristoelage(n) en de toelage overgangsrecht (TOR) hoofdstuk 3, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, onderdeel a en b. Deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging overeengekomen in het LOAV voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's;

c (vervallen);

d boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;

e na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;

f werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de veiligheidsregio;

g reparatie-uitkering: uitkering die de WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;

h werkloosheidsuitkering: WW-uitkering en reparatie-uitkering tezamen;

i WW-uitkering: uitkering op grond van Werkloosheidswet.

§ 2 Samenloop met sociaal lokale afspraken

Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3

1 Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.

2 Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken bestuur en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

§ 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4

1 Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het bestuur een passende regeling.

2 De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het bestuur gehoord.

3 Het bestuur betreft bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

§ 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8:6) Begripsbepalingen

Artikel 10d:5

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

a re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;

b re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van veiligheidsregio en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen.

Re-integratiefase voor ontslag

Artikel 10d:6

1 De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.

2 De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.

3 De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.

4 De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de veiligheidsregio, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de veiligheidsregio dan wel de rechtsvoorganger(s), waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.

5 De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:

a 2 tot 10 jaar 4 maanden

b 10 tot 15 jaar 8 maanden

c 15 jaar of meer 12 maanden .

Einde re-integratiefase

Artikel 10d:7

1 De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de veiligheidsregio aanvaardt.

2 De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.

3 Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Verlenging re-integratiefase bij nalatigheid Veiligheidsregio Twente

Artikel 10d:8

1 De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het bestuur zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.

2 De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.

3 Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het bestuur de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.

4 Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het re-integratieplan van kracht.

Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

Artikel 10d:9

1 De ambtenaar kan het bestuur verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.

2 Het bestuur stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de re-integratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:

a onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en

b tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.

3 Het bestuur en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het bestuur en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het re-integratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.

4 Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

Re-integratieplan

Artikel 10d:10

1 Het bestuur stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.

2 De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het bestuur gehoord.

3 In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het bestuur en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:

- verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
- scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten.
- opstellen arbeidsmarktprofiel;
- sollicitatieactiviteiten.

4 In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het bestuur, met een maximum van € 7.500,-.

§ 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid

Algemene bepalingen

Toepassingsbereik

Artikel 10d:11

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het bestuur boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de betreffende veiligheidsregio.

Duur van een Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:12

De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het bestuur besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

Inspanningsverplichting

Artikel 10d:13

In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het bestuur een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de veiligheidsregio.

Start Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:14

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.

Inhoud Van werk naar werk-traject

Van werk naar werk-onderzoek

Artikel 10d:15

1 Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken bestuur en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de veiligheidsregio. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.

2 Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.

3 Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:16

1 Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen bestuur en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.

2 Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.

3 Afspraken kunnen worden gemaakt over:

- het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
- het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
- de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
- het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
- eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;

- de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;

- het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.

4 De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het bestuur. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het dagelijks bestuur een afzonderlijk besluit.

Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:17

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Verlenging en einde Van werk naar werk-traject

Einde Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:18

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de veiligheidsregio aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

Tussentijdse beëindiging

Artikel 10d:19

1 Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de veiligheidsregio of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten Veiligheidsregio Twente weigert.

2 Het bestuur kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.

3 Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het bestuur aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Advies loopbaanadviseur

Artikel 10d:20

1 Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het bestuur over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.

2 Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.

3 Het bestuur beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:21

1 Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het bestuur over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.

2 Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.

3 Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

Verlenging Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:22

1 Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het bestuur besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.

2 Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het bestuur de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.

3 Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:23

- 1 Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
- 2 Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.
- 3 Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het bestuur zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
- 4 Ingeval het bestuur van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
- 5 Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten

Paritaire commissie

Artikel 10d:24

- 1 Het bestuur stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.
- 2 Zowel de ambtenaar als het bestuur kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract als bedoeld in artikel 10d:23 lid 5 voorleggen aan deze commissie.
- 3 De commissie brengt een zwaarwegend advies uit over het geschil, bedoeld in lid 2.
- 4 Het bestuur stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

§ 6 Aanvullende uitkering

Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25

- 1 Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
 - a op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is;
 - of
 - b op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is;
- en
- c recht heeft op een werkloosheidsuitkering en deze werkloosheidsuitkering ontvangt.
- 2 Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de veiligheidsregio overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

Artikel 10d:26

- 1 De aanvullende uitkering kent twee fases. De aanvullende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de grondslag over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
- 2 Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
 - a voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, tot een bedrag van € 4.375,= 10%;
 - b voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20%;
 - c voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, vanaf € 5.250,= 30%.
- 3 Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
 - a voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10%;
 - b voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20%;
 - c voor ambtenaren, met de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, vanaf € 6.560,= 30%.

Duur aanvullende uitkering bij ontslag

Artikel 10d:27

- 1 De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.

2 De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Sancties

Artikel 10d:28

1 Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.

2 Het bestuur stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.

3 Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het bestuur besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.

4 Het bestuur stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Einde aanvullende uitkering

Artikel 10d:29

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

§ 7 Na-wettelijke uitkering

Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30

1 De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:

a de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;

b hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de veiligheidsregio overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

2 Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

Hoogte na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:31

1 De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de werkloosheidsuitkering, als deze zou zijn voortgezet.

2 Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

3 De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Duur na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:32

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar bij de veiligheidsregio dan wel de rechtsvoorganger(s) maal een correctiefactor. De correctiefactor is

a 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar

b 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar

c 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Einde na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:33

1 De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.

2 De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.

3 Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt .

Sancties na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:34

Het bestuur stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het bestuur te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Afkoop

Artikel 10d:35

1 Het bestuur kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.

2 Het bestuur bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

§ 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36

1 De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst

op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdien capaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.

2 Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de veiligheidsregio overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

Artikel 10d:37

1 De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.

2 Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

Artikel 10d:38

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

§ 9 Overgangsrecht

Overgangsrecht

Artikel 10d:39

In afwijking van artikel 10d:32 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:

a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had bij de veiligheidsregio dan wel de rechtsvoorganger(s) en b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008

gelijk aan $(0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 - 2)$ jaar, met dien verstande dat de factor $(X-18)$ gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttredleeftijd bij de veiligheidsregio dan wel de rechtsvoorganger(s)..

11 Uitkeringsregeling ontslag (Vervallen, per 01-01-2023)

11a Suppletierегeling (Vervallen, per 01-01-2023)

12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Algemene bepalingen

Artikel 12:1

1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a de commissie: de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;

b de ambtenaren: de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;

c de organisaties: de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheids-personeel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's.

2 Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het bestuur van de veiligheidsregio en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.

3 Onder toegelaten organisaties worden verstaan de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij de overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voor zover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.

4 De leden van de ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO FNV/NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.

Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens de ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie. Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.

5 Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden, indien ze representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.

6 Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

Samenstelling

Artikel 12:1:1

1 Voor de vertegenwoordiging van het bestuur van de veiligheidsregio in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 wijst het bestuur uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervangers aan.

2 Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke ten minste tien ambtenaren tot haar leden

tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk.

Artikel 12:1:2

1 (Vervallen)

2 Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1, tweede lid, aan het bestuur opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.

3 Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van een organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan het bestuur doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.

Artikel 12:1:3

1 Voorzitter van de commissie is de door het bestuur aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.

2 Het bestuur wijst een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stelt het dagelijks bestuur verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.

3 De secretaris kan aan besprekingen deelnemen.

Mededelingen omtrent CAR en UWO

Artikel 12:1:4

1 Ingeval overleg in het LOAV tussen de WWSV en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, doet het bestuur mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg, dat de AVT overeenkomstig is gewijzigd.

2 Ten aanzien van veiligheidsregio's die zijn aangesloten bij de UWO geldt dat, ingeval het LOAV, bedoeld in het eerste lid, leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de UWO wijzigt, het bestuur daarvan mededeling doet aan de commissie.

Artikel 12:1:5

1 Indien door het bevoegd bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het bestuur het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.

2 Het bestuur stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:

a de fase waarin terzake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;

b de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;

c personele gevolgen van die verandering.

3 Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.

Taken en bevoegdheden

Artikel 12:2

1 De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOAV tussen de Werkgevers Vereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's en de centrales van overheidspersoneel.

2 Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.

3 De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

Artikel 12:2:1

Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het bestuur en de raad niet genomen, noch voorstellen daaromtrent gedaan, dan nadat de commissie haar gevoelen over de conceptbesluiten, respectievelijk voorstellen heeft kenbaar gemaakt.

Artikel 12:2:2

1 De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan het bestuur.

2 (vervallen)

3 De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 12:2:3

1 De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.

2 De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.

3 Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

Vergaderingen

Artikel 12:2:4

1 De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.

2 Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgave van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.

Artikel 12:2:5

1 De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.

2 Een vergadering kan slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het bestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van het bestuur bestaat uit twee of meer leden van het college kan de vergadering slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het bestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.

3 Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

Artikel 12:2:6

Elk lid heeft recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

Artikel 12:2:7

1 De vergaderingen zijn niet openbaar.

2 De voorzitter kan kolomdirecteuren of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.

3 De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.

4 De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van het bestuur en algemeen bestuur, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.

Artikel 12:2:8

De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

Artikel 12:2:9

1 Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.

2 De stem van de vertegenwoordiging van het bestuur wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de

aanwezige leden in of buiten de vergadering. Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter.

3 De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande, dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen, dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.

4 Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.

Artikel 12:2:10

Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.

Artikel 12:2:11

Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, heeft dit de goedkeuring van het bestuur.

Advies- en arbitragecommissie

Artikel 12:3:1

Veiligheidsregio Twente heeft zich aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

Artikel 12:3:2

Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 wordt verstaan onder:

a deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het bestuur en vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;

b advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het dagelijks bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Artikel 12:3:3

De artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden. Bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van de ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

Artikel 12:3:4

Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 12:3:5

1 Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.

2 Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van het geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.

3 Tot het inwinnen van advies zijn – ieder voor zich – de vertegenwoordiging van het bestuur en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid, bevoegd.

4 Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van het bestuur en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.

Artikel 12:3:6

1 Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil.

Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

2 Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:

a het onderwerp en de inhoud van het geschil;

b de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

Artikel 12:3:7

Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

Artikel 12:3:8

De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

Artikel 12:3:9

In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het bestuur, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

Werkgeversbijdrage

Artikel 12:4

1 De veiligheidsregio's betalen de vakcentrales die partij zijn in het LOAV per kalenderjaar een financiële werkgeversbijdrage via de werkorganisatie van één van de aangesloten vakcentrales.

2 Het jaarbedrag voor de werkgeversbijdrage is gelijk aan de actuele norm van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), vermenigvuldigd met het aantal medewerkers met een volledig dienstverband dat op 1 januari van dat jaar een aanstelling bij de veiligheidsregio heeft. Voor medewerkers die geen volledig dienstverband hebben geldt de deeltijdfactor in de berekening van het jaarbedrag. Voor brandweervrijwilligers geldt een deeltijdfactor van 0,25.

3 De veiligheidsregio's verstrekken de in lid 1 genoemde werkorganisatie uiterlijk op 1 april een overzicht van het totaal aantal medewerkers op 1 januari van dat lopende kalenderjaar.

4 De werkorganisatie stuurt uiterlijk 1 mei een factuur naar de veiligheidsregio voor het lopende kalenderjaar. De veiligheidsregio betaalt de factuur uiterlijk 1 juni.

5 Bestaande financiële lokale bijdrageregelingen vervallen. De vakcentrales die partij zijn in het LOAV leggen geen nieuwe andere bijdrageregeling voor aan de veiligheidsregio.

6 De vakcentrales doen uiterlijk op 1 april aan de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's opgave van de op 1 januari van dat jaar bij de Veiligheidsregio's werkzame leden waarop de CAR(-UWO) van toepassing is, gesplitst naar brandweervrijwilligers en overig personeel.

7 De vakcentrales die partij zijn in het LOAV zien af van bevoordeling van leden.

13 Overgangs- en slotbepaling CAR (Vervallen, per 01-01-2023)

14 Medezeggenschap

Artikel 14:1

Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers

Artikel 14:1:1

Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn veiligheidsregio's voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.

15 Overige rechten en verplichtingen

Verplichtingen

Artikel 15:1

De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 15:1a

De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het bestuur is voorgeschreven.

Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Artikel 15:1b

Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het bestuur in bijzondere gevallen, ten eigen bate:

a diensten te laten verrichten door personen in dienst van de veiligheidsregio;

b aan de veiligheidsregio toebehorende eigendommen te gebruiken;

c gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de vervulling van zijn functie ter kennis is gekomen.

Aannemen van geschenken en gelden

Artikel 15:1c

Het is de ambtenaar verboden:

a in verband met de vervulling van zijn functie vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het bestuur;

b steekpenningen aan te nemen.

Artikel 15:1d

1 De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.

2 Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

Nevenwerkzaamheden

Artikel 15:1e

1 De ambtenaar is verplicht aan het bestuur, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.

2 Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.

3 Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

4 Het bestuur regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de commandant en directeur, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

Melding financiële belangen

Artikel 15:1f

1 Het bestuur wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.

2 De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het dagelijks bestuur, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.

3 Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.

4 Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de

openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst

Artikel 15:1g

1 Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.

2 Het bestuur kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Staking bij een particuliere werkgever

Artikel 15:1:10

1 De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het bestuur zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functienering van de openbare dienst van de veiligheidsregio Twente noodzakelijk is.

2 Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

Aanvaarden andere werkzaamheden

Artikel 15:1:11

1 De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het bestuur wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die Veiligheidsregio Twente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.

2 De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het bestuur wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet Veiligheidsregio's.

3 In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 van de Wet Veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet Veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bestuur van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.

4 De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.

5 De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

Vergoeding van schade

Artikel 15:1:12

1 De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de veiligheidsregio geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.

2 Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en terzake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

Plichten rekenplichtige ambtenaar

Artikel 15:1:13

1 De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.

2 Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.

3 De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het bestuur.

Klachten van derden

Artikel 15:1:14

(vervallen)

Beoordeling van de ambtenaar

Artikel 15:1:15

1 Het bestuur kan bepalen, dat met inachtneming van door hen te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening daarvan.

2 Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van het bestuur verbeterd kunnen worden.

Dragen van uniform of dienstkleding

Artikel 15:1:16

1 De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het bestuur voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.

2 Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het bestuur toestemming is gegeven.

3 Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van door het bestuur zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het bestuur vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.

4 Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Standplaats

Artikel 15:1:17

1 Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.

2 Onder standplaats dient te worden verstaan: Twente, dat wil zeggen het oppervlak van alle veertien Twentse gemeenten die deelnemen in Veiligheidsregio Twente.

3 Het bestuur kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

Dienstwoning

Artikel 15:1:18

1 De ambtenaar is verplicht, indien hem door het bestuur een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.

2 Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij ter zake een afwijkende regeling is vastgesteld.

Verbod betreden arbeidsterrein

Artikel 15:1:19

Aan de ambtenaar kan door of namens het bestuur de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.

Infectieziekten

Artikel 15:1:20

1 Het bestuur kan bepalen dat de ambtenaar die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor in gevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, zijn functie niet mag vervullen en geen toegang heeft tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zo lang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.

2 De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het bestuur. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het dagelijks bestuur gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.

3 De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Reis- en verblijfkosten

Artikel 15:1:22

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Vergoeden van schade

Artikel 15:1:23

1 Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.

2 Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:

a die schade bestaat uit de normale slijtage of

b er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of

c de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

Gebruik motorrijtuig

Artikel 15:1:24

Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor

zover hem daartoe door of namens het bestuur toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Artikel 15:1:25

Het bestuur kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

Volgen van een opleiding

Artikel 15:1:26

De ambtenaar is, indien het bestuur dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het bestuur nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de veiligheidsregio.

Artikel 15:1:27

Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van doorbetaling verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd. Bijzondere prestaties

Artikel 15:1:28

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 15:1:29

Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

Borstvoeding

Artikel 15:1:30

Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

Voorkomen benadeling lid georganiseerd overleg

Artikel 15:1:31

De veiligheidsregio draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de organisatie.

Klokkenluiders

Artikel 15:2

1 Het bestuur stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.

2 Ambtenaren en door het bestuur aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de veiligheidsregio benadeeld worden.

16 Disciplinaire straffen

Plichtsverzuim

Artikel 16:1:1

1 De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet 2017, kan deswege disciplinair worden gestraft.

2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:2

1 Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:

a schriftelijke berisping;

b arbeid buiten de voor de functie van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;

c vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;

d geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;

e niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;

f stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene

loonmaatregelen, een herwaardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;

g vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede functie geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;

h plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
i schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

2 De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g, worden opgelegd door of namens het bestuur; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie. De straf wordt niet opgelegd dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden.

3 Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Verantwoording

Artikel 16:1:3

1 De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het bestuur of ten overstaan van een door hen aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.

2 Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.

3 Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten functie hebben.

Artikel 16:1:4

De ambtenaar verstrekt het bestuur een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

Artikel 16:1:5

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

17 Opleiding en ontwikkeling

Ontwikkeling en mobiliteit

Artikel 17:1

1 De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.

2 In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.

3 De ambtenaar maakt actief gebruik van het loopbaanbeleid.

Artikel 17:2

1 Het bestuur begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.

2 Het bestuur voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.

3 Het bestuur wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het loopbaanbeleid van Veiligheidsregio Twente.

Individueel loopbaanbudget

Artikel 17:3

(vervallen)

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Artikel 17:4

1 Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen het bestuur en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.

2 Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het bestuur vastgesteld.

3 Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door het bestuur vastgestelde opleidingsplan.

4 De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het bestuur vergoed.

5 In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.

6 In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:

- de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
- de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
- de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
- de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de veiligheidsregio binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
- eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Loopbaanadvies

Artikel 17:5

De ambtenaar heeft na elke periode van drie jaar recht op loopbaanadvies bij een door het bestuur aangewezen interne of externe deskundige.

Artikel 17:6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het bestuur zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zo nodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

Flankerend beleid

Artikel 17:7

Het bestuur stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

18 Verplaatsingskosten

Begripsomschrijvingen

Artikel 18:1:1

1 Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a betrokkene: de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;

b woongebied: standplaats als bedoeld in sub c;

c standplaats: het gestelde in 15:1:17, tweede lid;

d gezinsleden: de echtgenoot, geregistreerd partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkene en/of van de echtgenoot, geregistreerd partner, voor zover zij samenwonen;

e eigen huishouding voeren: het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het dagelijks bestuur;

f berekeningsbasis: het twaalfvoud van het salaris per maand inclusief eventuele salaristoelage(n) - in de zin van artikel 3:1, dan wel hetgeen daarmee overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is - die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met 8% en in voorkomende gevallen vermeerderd met:

1 genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;

2 genoten herplaatsingstoelage krachtens hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;

De berekeningsbasis bedraagt minimaal het twaalfvoud van de salaris en de toegekende salaristoelage(n) van het maximum van salarisschaal 6 en maximaal het twaalfvoud van het maximum van salarisschaal 12.

g berekeningstijdstip:

1e datum waarop de betrokkene verhuist;

2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functievervulling;

3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop de laatste salarisbetaling heeft plaatsgevonden;

h verplaatsen en verplaatsing: veranderen onderscheidenlijk verandering van de standplaats van de betrokkene in opdracht van het bestuursorgaan;

i verplaatsingskostenvergoeding: tegemoetkoming in de kosten van een verplaatsing, dan wel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reis- en pensiekosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;

j dienstwoning: de door het dagelijks bestuur aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning.

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

Tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:2

1 De betrokkene, die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

2 De betrokkene, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.

Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van Veiligheidsregio Twente of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.

3 De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

Artikel 18:1:3

1 De betrokkene, die in opdracht van het bestuursorgaan, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betreft of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

2 Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.

3 Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.

4 Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.

Artikel 18:1:4

Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

Artikel 18:1:5

1 De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:

a een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;

b een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 312,49 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;

c een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 6.249,44.

2 Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.

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

4 Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

Tegemoetkoming woon - werkverkeer

Artikel 18:1:6

1 De betrokkene die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

2 Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bestuursorgaan niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van door de veiligheidsregio al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is. Indien de be-

trokkene er niet in slaagt om een pension in de standplaats te betrekken en hij zich naar het oordeel van het dagelijks bestuur daartoe voldoende inspanningen heeft getroost, heeft hij tevens aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen het pension en de plaats van tewerkstelling.

3 Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bestuursorgaan niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.

4 Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bestuursorgaan niet dagelijks heen en weer kan reizen.

Hoogte tegemoetkoming

Artikel 18:1:7

1 De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.

2 De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.996 per jaar

3 De betrokkende die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 104,44 op jaarbasis.

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

5 De betrokkene, die naar het oordeel van het bestuur de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

Artikel 18:1:7a

(vervallen)

Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer

Artikel 18:1:8

Indien het bevoegde gezag de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan de betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het dagelijks bestuur.

Pensionkosten

Artikel 18:1:9

1 De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.

2 De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten

Artikel 18:1:10

1 De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het dagelijks bestuur kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.

2 Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7 eerste lid en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het dagelijks bestuur is ingediend.

3 Het bestuur is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7 eerste lid en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:11

1 De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het dagelijks bestuur te zijn ingediend.

2 Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de betrokkene bij het bestuursorgaan opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid.

Voorschot

Artikel 18:1:12

Het bestuur kan ter zake van de in dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.

Slotbepaling

Artikel 18:1:13

Het bestuur kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het bestuur niet of niet naar redelijkheid voorzien.

19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de veiligheidsregio

§ 1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

Artikel 19:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de vrijwilliger die door het bestuur aangesteld is als brandweervrijwilliger.

Begripsbepaling

Artikel 19:2

Hoofdwerkgever: de werkgever waarbij de brandweervrijwilliger in loondienst is.

Overleg met vakorganisaties

Artikel 19:3

Het overleg over de aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de vrijwilligers vindt plaats in de op grond van artikel 12:1, tweede lid, van de CAR ingestelde commissie voor georganiseerd overleg. Dit geldt ook voor de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid gevoerd zal worden.

Informatievoorziening aan de vrijwilliger

Artikel 19:4

1 De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle andere schriftelijke regels die hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft na te leven.

2 De vrijwilliger die regels heeft na te leven die niet schriftelijk zijn vastgesteld wordt hierover naar behoren geïnformeerd.

Informatievoorziening aan derden

Artikel 19:5

Een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle regels die ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet voor de vrijwilliger worden getroffen met inbegrip van de wijzigingen daarop, worden kosteloos ter beschikking gesteld aan:

- de vakorganisaties die deelnemen aan het georganiseerd overleg bedoeld in artikel 19:3, eerste lid;
- ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het bestuur in aanmerking komt.

§ 2 Aanstelling en bevordering

Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst

Artikel 19:6

1 Het bestuur kan de vrijwilliger aanstellen in vaste dienst, of in tijdelijke dienst voor een bepaalde periode.

2 Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt alleen verleend bij wijze van proef.

3 Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt voor een periode van maximaal twee jaar verleend. In bijzondere gevallen kan de tijdelijke aanstelling verlengd worden met een periode van ten hoogste een jaar.

4 Het bestuur verleent de vrijwilliger een vaste aanstelling zodra de maximale termijn voor een tijdelijke aanstelling verstreken is, tenzij de proef niet geslaagd is.

Voorwaarden voor aanstelling

Artikel 19:7

1 Voor aanstelling als vrijwilliger kunnen alleen die personen in aanmerking komen die voldoen aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt.

2 Degene die in aanmerking wil komen voor aanstelling als vrijwilliger voldoet bovendien aan de volgende voorwaarden:

a hij beschikt over de voor de brandweerdienst vereiste karaktereigenschappen;

b hij is door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden en de ligging van zijn woning, in staat om zijn taak bij de veiligheidsregio naar behoren te vervullen;

c hij is ten minste 18 jaar.

Artikel 19:7a

(vervallen)

Bericht van aanstelling

Artikel 19:8

1 De vrijwilliger ontvangt voor indiensttreding kosteloos een bericht van aanstelling. Hierin wordt vermeld:

a de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de vrijwilliger;

b de duur van de aanstelling; bij een tijdelijke aanstelling wordt de periode waarvoor de aanstelling is aangegaan zo nauwkeurig mogelijk omschreven;

c de ingangsdatum van de aanstelling;

d de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld en de vergoeding die aan hem wordt toegekend.

2 Het bestuur deelt wijzigingen in de punten b tot en met d zo spoedig mogelijk, kosteloos, mee aan de vrijwilliger.

Bevordering

Artikel 19:9

Het bestuur kan een vrijwilliger alleen tot een hogere functie bevorderen wanneer hij voldoet aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt. In het besluit tot bevordering worden ten minste de nieuwe functie en de daaraan verbonden vergoeding vermeld.

Medische keuring

Artikel 19:10

(vervallen)

§ 3 Relatie hoofdwerkgever

Informatie over hoofdwerkgever

Artikel 19:11

1 De vrijwilliger die in loondienst is verstrekt het bestuur bij indiensttreding de contactgegevens van zijn hoofdwerkgever en informeert het bestuur over zijn werktijden aldaar. De vrijwilliger informeert het bestuur zo spoedig mogelijk over wijzigingen.

2 De vrijwilliger die werkzaam is als zelfstandig ondernemer informeert het bestuur bij zijn indiensttreding hierover en verstrekt gegevens over de aard van zijn werkzaamheden en het tijdsbeslag daarvan. De vrijwilliger informeert het bestuur zo spoedig mogelijk over wijzigingen.

Informatie aan hoofdwerkgever

Artikel 19:12

De vrijwilliger bericht zijn hoofdwerkgever zo spoedig mogelijk na indiensttreding dat

a hij aangesteld is als vrijwilliger bij de brandweer;

b hij tijdens werktijd ingezet kan worden voor brandweerwerkzaamheden;

c de Arbeidstijdenwet van toepassing is op zijn werkzaamheden voor de brandweer en dat bij de vaststelling van zijn werktijden hier rekening mee gehouden moet worden;

d de veiligheidsregio hem een vergoeding verstrekt voor brandweeractiviteiten tijdens werktijd;

e in geval van ziekte als gevolg van een dienstongeval bij de brandweer, de hoofdwerkgever recht heeft op een vergoeding.

§ 4 Vergoedingen

Vergoeding

Artikel 19:13

1 De vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIb van de CAR-UWO.

2 In afwijking van het eerste lid, ontvangt de medewerker die vanaf 31 december 1979 onafgebroken ambtenaar en als vrijwilliger werkzaam is, zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIc van de CAR-UWO

Jaarvergoeding

Artikel 19:14

1 De vrijwilliger ontvangt elk kalenderjaar een jaarvergoeding.

2 De jaarvergoeding wordt vastgesteld op het bedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 is vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de tweede kolom.

3 In de jaarvergoeding is een netto-bedrag opgenomen van € 136,- ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening.

4 In de jaarvergoeding voor de officieren is tevens een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2,- per in het kader van de beroepsuitoefening verrichte activiteit niet zijnde brandbestrijding of andere hulpverlening.

Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden

Artikel 19:15

1 De vrijwilliger die deelneemt aan een oefening, een cursus volgt met toestemming van het bestuur, of in opdracht van het bestuur overige werkzaamheden verricht heeft recht op een vergoeding.

2 De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de derde kolom. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger voor die activiteit geen recht op vergoeding.

3 In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2,- per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening

Artikel 19:16

1 De vrijwilliger die zich, na hiertoe opgeroepen te zijn, bezighoudt met daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding.

2 De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie van de vrijwilliger, in de vierde kolom.

3 In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2,- per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Vergoeding voor langdurige aanwezigheid

Artikel 19:17

1 De vrijwilliger die, in opdracht van het bestuur, vijf uur of langer ingezet wordt voor oefeningen, cursussen of overige brandweerwerkzaamheden, ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de vijfde kolom.

2 Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger geen recht op een vergoeding voor langdurige aanwezigheid.

3 De vergoeding voor langdurige aanwezigheid wordt alleen verstrekt over die uren waarin de vrijwilliger daadwerkelijk geoefend heeft, een cursus gevolgd heeft of overige brandweerwerkzaamheden verricht heeft.

Consignatievergoeding

Artikel 19:18

De vrijwilliger die zich ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden voor werkzaamheden ontvangt een consignatievergoeding. Deze vergoeding bedraagt:

a per uur 16% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 op zondagen, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd en iedere andere dag die daarnaast door het bestuur wordt aangewezen als feestdag;

b per uur 10% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 voor alle overige dagen.

Kazerneringsdienst

Artikel 19:19

Het dagelijks bestuur kan bij lokale regeling regels stellen over de vergoeding van kazerneringsdiensten.

Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap

Artikel 19:20

1 De vrijwilliger bedoeld in artikel 19:29 heeft gedurende de periode dat zij niet ingezet wordt in de repressieve brandweerdienst, of niet deelneemt aan oefeningen recht op doorbetaling van de vergoedingen bedoeld in artikel 19:15 tot en met 19:18.

2 De hoogte van deze vergoeding wordt berekend op basis van het bedrag dat de vrijwilliger gemiddeld over het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof ontvangen heeft. Indien het arbeidspatroon in deze periode sterk afwijkt van het gebruikelijke, past het bestuur deze berekening toe op een kalenderkwartaal waarin wel sprake was van een gebruikelijk arbeidspatroon.

Opleidingskosten

Artikel 19:21

Het bestuur vergoedt de kosten van het volgen van een opleiding of een cursus, deelname aan examens en het bijwonen van bijeenkomsten, voor zover deze in opdracht van of met toestemming van het bestuur zijn gemaakt.

Gratificatie

Artikel 19:22

Bij lokale regeling kan het bestuur regels vaststellen voor het toekennen van een gratificatie.

Fiscaal aantrekkelijke regelingen

Artikel 19:23

De vrijwilliger kan gebruik maken van de lokale regeling met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

Salarismutaties

Artikel 19:24

De algemene salarismutaties die in het LOAV worden overeengekomen, zijn wat betreft het percentage en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in bijlage bij Artikel 19:13. De overeenkomstig het vorige lid berekende vergoedingen worden wat betreft de jaarvergoeding afgerond op hele euro's en wat betreft de overige vergoedingen op eurocenten.

§ 5 Verzekeringen en schadevergoeding

Ongevallenverzekering

Artikel 19:25

1 Het bestuur sluit een ongevallenverzekering af voor de vrijwilliger.

2 De ongevallenverzekering keert uit bij overlijden, tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval, overeenkomstig de polisvoorwaarden.

3 De vrijwilliger wordt bij indiensttreding geïnformeerd over de inhoud van de verzekering.

4 Wijzigingen worden zo spoedig mogelijk ter kennis van de vrijwilliger gebracht.

5 De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een afschrift van de polisvoorwaarden.

Vergoeding geneeskundige kosten

Artikel 19:26

1 Het bestuur vergoedt de vrijwilliger de noodzakelijk gemaakte medische kosten die ontstaan zijn als gevolg van een dienstongeval en die voor zijn rekening blijven. De vergoeding bedraagt ten hoogste het bedrag waarvoor het bestuur zich ter zake heeft verzekerd.

2 Indien het verzekerde bedrag niet toereikend is om de in het eerste lid genoemde medische kosten van de vrijwilliger te vergoeden, kan het bestuur in bijzondere gevallen een tegemoetkoming verstrekken in de hogere kosten.

Verzekering zelfstandig ondernemers

Artikel 19:27

1 Het bestuur kan voor de vrijwilliger die zelfstandig ondernemer is een aanvullende verzekering sluiten die voorziet in een uitkering bij blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval.

2 Het bestuur informeert de vrijwilliger die het betreft bij indienstreding of deze verzekering voor hem is afgesloten en indien dat het geval is wordt de vrijwilliger geïnformeerd over de dekking van de verzekering.

Schade aan kleding en uitrusting

Artikel 19:28

Het bestuur vergoedt de vrijwilliger de schade aan zijn kleding, uitrusting en een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichtte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.

§ 6 Zwangerschap

Zwangerschap

Artikel 19:29

1 De vrijwilliger meldt haar zwangerschap in een zo vroeg mogelijk stadium bij het bestuur.

2 Gedurende de zwangerschap, tot zes maanden daarna en tijdens de periode van borstvoeding wordt de vrijwilliger niet ingezet voor repressieve brandweeractiviteiten.

3 Deelname aan brandweeroefeningen in de in het tweede lid genoemde situaties vindt alleen plaats na voorafgaande toestemming door de bedrijfsarts.

§ 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger

Beschikbaarheid van de vrijwilliger

Artikel 19:30

1 Het bestuur stelt regels over de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor de brandweerdienst.

2 De vrijwilliger neemt deel aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen die door of vanwege het bestuur zijn georganiseerd.

3 De vrijwilliger die niet beschikbaar is voor de brandweerdienst, of niet kan deelnemen aan een oefening, bijeenkomst of cursus doet daarvan tijdig melding, onder opgave van redenen en overeenkomstig de instructie van het bestuur.

Verplichtingen

Artikel 19:31

De vrijwilliger dient zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich te gedragen als een goed vrijwilliger.

Eed of belofte

Artikel 19:32

De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het bestuur is voorgeschreven.

Verboden

Artikel 19:33

Het is de vrijwilliger verboden:

a de aan Veiligheidsregio Twente toebehorende eigendommen aan te wenden voor persoonlijk gebruik, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het bestuur;

b vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het bestuur;

c steekpenningen aan te nemen.

Gebruik van motorrijtuig

Artikel 19:34

Het is de vrijwilliger slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als vrijwilliger, indien hem daartoe door het dagelijks bestuur toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Kledingvoorschriften

Artikel 19:35

1 De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door of namens het bestuur voorgeschreven dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen.

2 De dienstkleiding en uitrustingsstukken worden van regiowege kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij het dagelijks bestuur in te leveren.

3 De vrijwilliger draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte dienstkleiding en uitrustingsstukken en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan inspectie en controle, wanneer daartoe door het dagelijks bestuur opdracht is gegeven.

4 Het bestuur is verantwoordelijk voor reparatie van de dienstkleiding en uitrustingsstukken.

Verboden ten aanzien van de kleding

Artikel 19:36

Het is de vrijwilliger verboden:

a de dienstkleiding en uitrustingsstukken te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als vrijwilliger verricht, behalve in de gevallen waarin het bestuur daarvoor toestemming heeft verleend;

b de dienstkleiding en uitrustingsstukken aan derden in bruikleen te geven;

c dienstkleiding te dragen voorzien van:

- andere rangonderscheidingstekenen dan die verbonden aan de rang, behorende bij de functie die de vrijwilliger bekleedt;

- insignes en andere onderscheidingstekenen, tenzij tot het dragen daarvan door de staat of door het bestuur toestemming is verleend.

Vergoeding van schade

Artikel 19:37

1 De vrijwilliger die door zijn schuld of nalatigheid de veiligheidsregio schade toebrengt kan verplicht worden deze schade geheel of gedeeltelijk te vergoeden.

2 De vrijwilliger wordt in de gelegenheid gesteld om zijn wensen kenbaar te maken ten aanzien van de inhouding van de schadevergoeding op zijn vergoeding.

§ 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst

Plichtsverzuim

Artikel 19:38

1 De vrijwilliger die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.

2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het overigens doen of nalaten van iets dat een goed vrijwilliger in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Disciplinaire straffen

Artikel 19:39

De volgende disciplinaire straffen kunnen worden opgelegd:

a schriftelijke berisping;

b inhouding van een deel van de jaarvergoeding bedoeld in artikel 19:14;

c schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met inhouding van de vergoeding;

d ongevraagd ontslag.

Schorsing in het belang van de dienst

Artikel 19:40

De vrijwilliger kan voor een bepaalde tijd geschorst worden:

a wanneer hem de straf van disciplinair ontslag is opgelegd of hem het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt;

b wanneer tegen hem, op grond van het daartoe bepaalde in het Wetboek van Strafvordering, een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;

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

d in andere gevallen waarin het belang van de dienst dit noodzakelijk maakt.

§ 9 Ontslag

Ontslag op eigen verzoek

Artikel 19:41

1 Het bestuur verleent eervol ontslag aan de vrijwilliger die daarom verzoekt.

2 Dit ontslag wordt verleend met ingang van een datum die ten minste een maand en ten hoogste drie maanden ligt na de datum van ontvangst van het verzoek.

3 Het bestuur kan een beslissing op het verzoek om eervol ontslag aanhouden, wanneer tegen de vrijwilliger een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf loopt, of wanneer overwogen wordt de vrijwilliger disciplinair te straffen. Beslissing op het ontslagverzoek vindt plaats zodra de uitspraak van de rechter onherroepelijk geworden is, respectievelijk zodra besloten is de vrijwilliger al dan niet disciplinair te straffen.

Ongevraagd ontslag

Artikel 19:42

1 Het bestuur kan de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:

a het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarstelling of wegens verandering van de brandweerorganisatie;

b de omstandigheid dat hij door de aard of de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning geacht moet worden niet langer in staat te zijn zijn taak bij de brandweer te vervullen;

c onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten of gebreken;

d onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken;
e ondercuratelestelling;
f toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
g onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
h een in het ontslagbesluit genoemde andere grond.

2 Het ongevraagd ontslag wordt eervol verleend, met uitzondering van het ontslag op de grond genoemd in het eerste lid, onderdeel g van dit artikel.

Einde tijdelijk dienstverband

Artikel 19:43

1 De tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode waarvoor deze is aangegaan. Wordt het dienstverband nadien feitelijk gehandhaafd zonder dat opnieuw een tijdelijke aanstelling is verleend, dan is de vrijwilliger met ingang van de eerste dag na het verstrijken van vorenbedoelde periode in vaste dienst.

2 De tijdelijke aanstelling kan tussentijds ongevraagd beëindigd worden op een van de gronden genoemd in artikel 19:42

19a Keuringen brandweerpersoneel

Algemeen

Artikel 19a:1

1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer is aangesteld, als beroeps of vrijwilliger, in de functie van bevelvoerder en manschap, zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.

2 Het bestuur kan in aanvulling op het eerste lid andere functies bij de brandweer aanwijzen waarop dit hoofdstuk van toepassing is.

Aanstellingskeuring

Artikel 19a:2

1 Aanstelling in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, is alleen mogelijk als na een geneeskundig onderzoek gericht op de te bekleden functie blijkt dat tegen het bekleden van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan.

2 Het geneeskundig onderzoek bestaat uit de onderdelen zoals opgenomen in de aanstellingskeuring in bijlage VIIa van de CAR.

3 Het geneeskundig onderzoek wordt gedaan door geneeskundigen, die daartoe door het bestuur zijn aangewezen.

4 De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de veiligheidsregio.

Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Artikel 19a:3

1 Periodiek wordt de medische gezondheid van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, getoetst conform het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).

2 Het PPMO bestaat uit de onderdelen, zoals opgenomen in bijlage VIIb van de CAR.

3 Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar gelijktijdig of minimaal een half jaar na indiensttreding.

4 Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar met een leeftijd van:

a jonger dan veertig één keer in de vier jaar;

b tussen de veertig en vijftig één keer per twee jaar;

c ouder dan vijftig jaar eens per jaar.

5 Als het bestuur daar aanleiding toe ziet kan in afwijking van de frequentie zoals bedoeld in lid 4 een tussentijdse keuring worden afgenomen.

6 Als de uitkomst van het PPMO daar aanleiding toe geeft, kan het dagelijks bestuur de medewerker tijdelijk en voor een vooraf bepaalde tijd van een aantal of het totaal van zijn taken vrijstellen. Deze bepaalde tijd kan in bijzondere gevallen, zolang de mate van ongeschiktheid zich voordoet, worden verlengd.

7 Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling van taken houdt de beroepsmedewerker recht op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 1:1 lid 1 qq en rr en de vrijwillige medewerker op zijn vergoeding, met dien verstande dat het recht op toeslagen en vergoedingen alleen geldt als de werkzaamheden van de medewerker recht hierop geven. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling wegens ziekte en ongeschiktheid is hoofdstuk 7 onverkort van toepassing.

8 Het bestuur kan de medewerker die is aangesteld als beroeps gedurende de tijdelijke vrijstelling van taken andere werkzaamheden opleggen.

Fysieke test

Artikel 19a:4

Jaarlijks wordt de fysieke conditie van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie bedoeld in artikel 19a:1, getoetst.

19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie (Vervallen, per 01-01-2023)

20 Aanvullende regelingen voor brandweerpersoneel

§ 1 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer

Artikel 20:1:1

De ambtenaar, op wie de verplichting rust zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden ten behoeve van de brandweerdienst, heeft aanspraak op een vergoeding.

Artikel 20:1:2

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

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

Artikel 20:1:3

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

§2 Toepasselijkheid van hoofdstuk 3 op brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 20:2

1 Dit artikel is van toepassing op de ambtenaar die bij een veiligheidsregio, onderdeel brandweer, werkzaam is in een dienstrooster, en die voor wat betreft de vaststelling van zijn werktijden valt onder artikel 4:8

2 De artikelen 3:11 (TOD) en 3:18 (overwerk) zijn niet van toepassing op de ambtenaar genoemd in het eerste lid. Voor deze ambtenaar zijn de lokale regels over vergoeding van het verrichten van onregelmatige diensten en overwerk van toepassing, zoals deze op 31 december 2015 lokaal golden.

3 Indien op 31 december 2015 lokaal een regeling verschuivingstoelage van kracht was, dan blijft deze regeling vanaf 1 januari 2016 van toepassing op de ambtenaar genoemd in het eerste lid.

4 Indien op 31 december 2015 lokaal een regeling van kracht was die voorziet in een functiegebonden toelage dan blijft deze regeling vanaf 1 januari 2016 van toepassing voor de ambtenaar genoemd in het eerste lid.

5 Het bepaalde in dit artikel laat onverlet dat de in de leden 2 tot en met 4 genoemde lokale regelingen in het lokale overleg gewijzigd kunnen worden.

§3 Opbouw IKB

Artikel 20:3

Indien op 31 december 2015 lokaal was bepaald dat de structurele vergoeding en toelagen van hoofdstuk 20 werden meegenomen in de opbouw van de vakantietoelage, worden de structurele vergoedingen en toelagen van hoofdstuk 20 meegenomen in de opbouw van het IKB als bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onderdeel a.

21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Begripsomschrijving

Artikel 21:1:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het bestuur te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt. Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

Artikel 21:1:2

De bepalingen, die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat 'echtgenoot' moet tevens worden gelezen 'levenspartner'.

Artikel 21:1:3

(vervallen)

Artikel 21:1:4

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het bestuur een passende voorziening.

Lokale regelingen

22 Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten dienstreizen

Deze regeling is gebaseerd op artikel 3:21.

Begripsomschrijvingen

Artikel 22:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Dienstreis: een naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijke verplaatsing van een ambtenaar tot het verrichten van dienst buiten zijn plaats van tewerkstelling, alsmede het hiermee verband houdende verblijf buiten deze plaats;

Plaats van tewerkstelling: de kazerne of andere vestiging van Veiligheidsregio Twente waar de ambtenaar doorgaans is te werk gesteld. Het dagelijks bestuur kan de plaats van tewerkstelling van de ambtenaar wijzigen, als het bedrijfsbelang dat nodig maakt;

Twente: het oppervlak van alle veertien Twentse gemeenten die deelnemen in Veiligheidsregio Twente;

Binnenlandse dienstreis: dienstreis die in Nederland is begonnen en waarbij het reisgedeelte buiten Nederland beperkt is of waarbij de grensoverschrijding niet noodzakelijkerwijs leidt tot uitgaven voor maaltijden of overnachting in het buitenland;

Buitenlandse dienstreis: een door het dagelijks bestuur schriftelijk opgedragen reis in verband met het verrichten van werkzaamheden buiten Nederland alsmede het hiermee verband houdende verblijf, met uitzondering van de reis die in Nederland is begonnen en waarbij het reisgedeelte buiten Nederland beperkt is of waarbij de grensoverschrijding niet noodzakelijkerwijs leidt tot uitgaven voor maaltijden of overnachting in het buitenland;

cao Rijk: de actuele cao Rijk zoals die van tijd tot tijd luidt.

Algemene regels

Artikel 22:2

1 Als dat doelmatig is, wordt voor het maken van een dienstreis zoveel mogelijk gebruik gemaakt van het openbaar vervoer.

2 Als voor het maken van een dienstreis met de trein wordt gereisd, geschiedt dat op basis van 2e klasse overeenkomstig artikel 3:21.

3 Als dat doelmatig is, wordt voor dienstreizen die niet met het openbaar vervoer plaatsvinden, gebruik gemaakt van een dienstauto.

4 Een ambtenaar die gebruik maakt van een als brandweervoertuig herkenbare dienstauto moet in het bezit zijn van een geldig certificaat Levensreddende Handelingen of een geldig EHBO-diploma, zodat de ambtenaar onderweg - indien nodig - eerste hulp kan verlenen.

5 Als dat doelmatig is, wordt door ambtenaren gezamenlijk gebruik gemaakt van een dienstauto.

6 Als de ambtenaar bij aanvang van zijn werkdag op een andere locatie dan zijn plaats van tewerkstelling zijn werkzaamheden moet uitoefenen en de andere locatie is verder van zijn woning verwijderd dan de plaats van tewerkstelling, dan wordt de reis van zijn woning naar de andere locatie als een dienstreis aangemerkt.

7 Als de ambtenaar bij het einde van zijn werkdag op een andere locatie dan zijn plaats van tewerkstelling zijn werkzaamheden moet uitoefenen en de andere locatie is verder van zijn woning verwijderd dan de plaats van tewerkstelling, dan wordt de reis van de andere locatie naar zijn woning als een dienstreis aangemerkt.

8 Reis- en verblijfkosten bij meerdaagse realistische trainingen vallen niet onder deze regeling, maar onder de Vergoedingsregeling meerdaagse realistische trainingen.

Vergoeding reiskosten dienstreis binnen Twente

Artikel 22:3

De ambtenaar heeft recht op een vergoeding van reiskosten van een dienstreis met een bestemming binnen Twente.

a Bij gebruik van openbaar vervoer worden de volledige kosten vergoed.

b Bij gebruik van een eigen motorvoertuig wordt € 0,19 netto per kilometer vergoed.

Vergoeding reiskosten binnenlandse dienstreis buiten Twente

Artikel 22:4

De ambtenaar heeft recht op een vergoeding van reiskosten van een dienstreis met een bestemming buiten Twente.

a Bij gebruik van openbaar vervoer worden de volledige kosten vergoed.

b Bij gebruik van een eigen motorvoertuig wordt € 0,37 bruto per kilometer vergoed.

Vergoeding verblijfkosten binnenlandse dienstreis

Artikel 22:5

1 Er bestaat aanspraak op het vergoeden van verblijfkosten bij een dienstreis die langer dan 4 uren duurt en niet als bestemming heeft een vestiging van Veiligheidsregio Twente.

2 Er bestaat geen aanspraak op een maaltijdvergoeding als tijdens de dienstreis de gelegenheid bestaat al dan niet tegen betaling maaltijden in de bedrijfskantine van de plaats van bestemming te genieten.

3 De vergoedingen van verblijfkosten worden onderscheiden in:

- lunch (lunchcomponent)
- avondmaaltijd (dinercomponent)
- logies (logiescomponent)
- ontbijt (ontbijtcomponent)
- kleine uitgaven overdag (dagcomponent)
- kleine uitgaven 's avonds (avondcomponent)

De hoogte van de bedragen staat in de tabel die is opgenomen in § 10.2 van de cao Rijk.

4 De ontbijt- en avondcomponent kunnen alleen worden gedeclareerd als buitenshuis wordt overnacht.

5 Als de dienstreis langer duurt dan 8 dagen wordt het bedrag van de avondcomponent vanaf de negende dag gehalveerd.

Vergoeding reis- en verblijfkosten buitenlandse dienstreis

Artikel 22:6

Bij het maken van een buitenlandse dienstreis ontvangt de ambtenaar een vergoeding voor reis- en verblijfkosten op de voet van § 10.3 van de cao Rijk.

Declareren

Artikel 22:7

1 Voor het declareren van reis- en verblijfkosten op grond van deze regeling maakt de ambtenaar gebruik van een door Veiligheidsregio Twente ontwikkelt model-declaratieformulier.

2 Voor het declareren van reiskosten van reizen met openbaar vervoer voegt de ambtenaar het originele OV-kaartje of het transactie-overzicht van zijn persoonlijke OV-chipkaart bij het declaratieformulier.

3 Voor het declareren van verblijfkosten voegt de ambtenaar de originele nota ('s) bij het declaratieformulier.

4 Declaratieformulieren die niet volledig zijn ingevuld en/of worden ingeleverd zonder in het tweede en derde lid gevraagde bescheiden worden niet in behandeling genomen.

5 Hoofdstuk 38 dat gaat over nadere regels bij declaraties is van overeenkomstige toepassing.

23 Klachtenregeling seksuele intimidatie, agressie en geweld

Begripsomschrijving

Artikel 23:1

Voor de toepassing van het bij of krachtens deze regeling bepaalde wordt verstaan onder:

- seksuele intimidatie:

ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:

1e onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;

2e onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;

3e dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving gecreëerd.

- agressie en geweld:

voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

- klacht:

het kenbaar maken van ongenoegen dan wel een verzoek om tussenkomst van een werkne(e)m(st)er omtrent seksuele intimiteiten, agressie en geweld ondervonden in een situatie verband houdende met het werk dat door de werkne(e)m(st)er wordt verricht;

- klager:

degene die een klacht indient dan wel diens wettelijke vertegenwoordiger;

- commissie:

de commissie als bedoeld in artikel 23:2;

- aangeklaagde:

degene tegen wie de klacht zich richt;

- vertrouwenspersoon:

de persoon als bedoeld in artikel 23:2;

- ontvankelijk:

vatbaar voor de behandeling. Dat wil zeggen dat er sprake is van een klacht als bedoeld in deze regeling, welke voldoet aan de vormeisen als vermeld in artikel 23:3. Hiermee wordt geen oordeel gegeven omtrent de inhoud van de klacht.

- kolomleiding:

de directeur van de kolom waar de medewerker, tegen wie een klacht is ingediend werkzaam is; wanneer de klacht is gericht tegen de kolomdirecteur wordt onder kolomleiding verstaan het dagelijks bestuur. Klachtencommissie en vertrouwenspersoon

Artikel 23:2

1 Er is een klachtencommissie die klachten over seksuele intimidatie, agressie en geweld in behandeling neemt en hierover een zwaarwegend advies aan de kolomdirecteur en/of het dagelijks bestuur verstrekt.

2 Er is een vertrouwenspersoon, die medewerkers de mogelijkheid biedt om hun ervaringen en klachten met betrekking tot seksuele intimidatie, agressie en geweld bespreekbaar te maken en te helpen een door hen gewenste actie te ondernemen.

Indienen van klachten

Artikel 23:3

1 Een personeelslid kan een klacht indienen omtrent seksuele intimidatie, agressie en geweld.

2 Een klacht dient schriftelijk en door de klager ondertekend bij de secretaris van de commissie, als bedoeld in artikel 23:1, te worden ingediend, zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen twee jaar nadat de seksuele intimidatie, agressie en/of geweld zich heeft voorgedaan.

3 Indien een ingediende klacht onvoldoende informatie bevat stelt de commissie de klager in de gelegenheid binnen één week aanvullende informatie te verschaffen.

4 De commissie bericht de klager binnen twee weken na indiening van de klacht, indien zij de klacht dan wel de klager niet-ontvankelijk acht.

5 Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.

6 Na ontvangst van een klacht stelt de klachtencommissie het dagelijks bestuur en/of kolomleiding hiervan in kennis.

Samenstelling klachtencommissie

Artikel 23:4

De commissie, bedoeld in artikel 23:1, bestaat uit de leden die door burgemeester en wethouders van Enschede zijn aangewezen op grond van het bepaalde in de regeling 'Seksuele intimidatie en geweld' van de Enschedese Arbeidsvoorwaardenregeling.

Taak

Artikel 23:5

1 De commissie behandelt individuele klachten van werkne(e)m(st)er(s) over ervaren seksuele intimidatie, agressie en geweld.

2 De commissie adviseert de kolomdirecteur dan wel het dagelijks bestuur omtrent te nemen beslissingen.

3 Het advies is zwaarwegend, een afwijking dient te worden gemotiveerd.

4 De commissie adviseert, gevraagd en ongevraagd, aan het dagelijks bestuur en/of kolomleiding omtrent een preventief beleid inzake seksuele intimidatie, agressie en geweld. De commissie stelt de vertrouwenspersoon in de gelegenheid hieromtrent te adviseren.

Bevoegdheden

Artikel 23:6

1 De commissie heeft de bevoegdheid om:

a te adviseren omtrent voorlopige maatregelen;

b onder mededeling aan klager en aangeklaagde, de werkplek te betreden en ter plaatse onderzoek te verrichten;

c deskundigen te raadplegen;

d het oproepen en horen van personen die direct bij de ingediende klacht zijn betrokken.

2 De commissie neemt de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht ter bescherming van de privacy van alle personen die betrokken zijn bij de door de commissie behandelde klachten.

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hen in verband met hun werkzaamheden voor de commissie ter kennis komt.

Alle stukken van de commissie zijn in principe vertrouwelijk; slechts klager en aangeklaagde, alsmede hun raadslieden, hebben op verzoek recht op inzage van de stukken die op hun zaak functie hebben.

Besluitvorming

Artikel 23:7

Het vaststellen van een advies door de commissie, als bedoeld in artikel 23:1 vindt plaats overeenkomstig het daaromtrent bepaalde in de regeling 'Seksuele intimidatie en geweld' van de Enschedese Arbeidsvoorwaardenregeling.

Behandeling van klachten

Artikel 23:8

1. Binnen 4 weken na ontvangst door de secretaris neemt de commissie een, overeenkomstig artikel 23:3, ingediende en ontvankelijk verklaarde klacht in behandeling.

2 De commissie doet daarna binnen één week mededeling van de inhoud van de klacht aan de aangeklaagde.

3 De commissie kan adviseren over voorlopige maatregelen die direct na het indienen van de klacht kunnen worden genomen, zoals ziekteverlof voor de aangeklaagde en/of klager, dan wel schorsing van de aangeklaagde.

4 De aangeklaagde kan binnen twee weken schriftelijk reageren. De commissie kan op verzoek van de aangeklaagde deze termijn met twee weken verlengen.

5 Na ontvangst van de schriftelijke reactie van de aangeklaagde, dan wel na het verstrijken van de in lid 4 genoemde termijn, gaat de commissie over tot een mondelinge behandeling en het horen van de klager en de aangeklaagde.

6 De klager en de aangeklaagde kunnen zich door een raadsman of -vrouw laten bijstaan.

7 Indien klager dat wenst, kan de vertrouwenspersoon bij het horen van klager aanwezig zijn.

8 Indien de commissie dat voor het onderzoek nodig acht, kan zij andere betrokken medewerkers horen, alsmede de situatie ter plaatse in ogenschouw nemen.

9 Medewerkers zijn verplicht gehoor te geven aan de oproep van de klachtencommissie om voor haar te verschijnen.

10 Van het horen van alle betrokkenen worden verslagen opgesteld. Een verslag wordt niet vastgesteld dan nadat betrokkene het voor gezien heeft getekend en, voor wat betreft de weergave van het door hem/haar gezegde, voor akkoord.

Weigert de betrokkene ondertekening, dan wordt daarvan in het verslag zo mogelijk met vermelding der redenen melding gemaakt. Een afschrift van het verslag wordt de betrokkene uitgereikt.

11 Van haar bevindingen brengt de commissie schriftelijk rapport uit aan de kolomleiding, dagelijks bestuur, klager en aangeklaagde, binnen 8 weken na ontvangst van de klacht.

Uitspraak commissie

Artikel 23:9

1 De commissie geeft in het rapport een gemotiveerd oordeel over de klacht. Het oordeel van de commissie luidt gegrond of ongegrond. Minderheidsstandpunten binnen de commissie worden eveneens in het rapport opgenomen.

2 Indien de commissie de klacht gegrond acht brengt zij in het rapport tevens advies uit omtrent de te treffen maatregelen.

3 De maatregelen zijn in eerste instantie gericht op het beëindigen c.q. voorkomen van herhaling van seksuele intimidatie, agressie en/of geweld door aangeklaagde, in het bijzonder ten aanzien van klager.

4 De geadviseerde maatregelen dan wel sancties kunnen zijn:

a een waarschuwing;

b het treffen van disciplinaire maatregelen;

c ontslag als bedoeld in artikel 8:13 of 19:39.

Beslissing van de kolomleiding

Artikel 23:10

1 Met inachtneming van het in het tweede lid van dit artikel gestelde neemt de kolomleiding en/of dagelijks bestuur binnen 2 weken na ontvangst van het advies een besluit terzake. Klager, aangeklaagde en de klachtencommissie worden onverwijld schriftelijk in kennis gesteld van het besluit van de kolomleiding.

Voor zover het besluit afwijkt van het advies van de commissie dient het met redenen omkleed te zijn.

2 De kolomleiding doet zo nodig een voorstel aan het dagelijks bestuur inzake een op te leggen disciplinaire straf.

Wraking leden commissie

Artikel 23:11

1 Commissieleden kunnen zich verschonen, dan wel door klager en/of aangeklaagde worden gewraakt, indien er feiten of omstandigheden bestaan, dan wel door klager of aangeklaagde aannemelijk wordt gemaakt, waardoor aan de onpartijdigheid van de commissie, dan wel haar leden kan worden getwijfeld.

2 Indien en voor zover zich de in lid 1 genoemde omstandigheid voordoet, voorziet de commissie in (een) plaatsvervangend(e) lid(leden) met inachtneming van het bepaalde in artikel 23:4.

Overige bepalingen

Artikel 23:12

1 De kla(a)g(st)er, dan wel haar/zijn begeleid(st)er zal door het indienen van een ontvankelijke en gegronde klacht niet worden geschaad, dan wel nadeel ondervinden in de eigen positie binnen de organisatie van Veiligheidsregio Twente.

2 Klager kan op elk moment in de procedure afzien van verdere behandeling van de klacht. Daartoe dient klager schriftelijk aan de klachtencommissie en de kolomleiding mee te delen dat hij/zij de klacht intrekt. Een eenmaal ingetrokken klacht wordt niet opnieuw in behandeling genomen.

3 In gevallen waarin deze regeling niet voorziet berust de beslissingsbevoegdheid bij het dagelijks bestuur.

Vertrouwenspersoon

Artikel 23:13

1 Het dagelijks bestuur benoemt een of meerdere personen tot vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 23:4.

2 Het dagelijks bestuur stelt een functieomschrijving vast ten behoeve van de vertrouwenspersoon waarin onder andere nadrukkelijk wordt omschreven:

a de doelstelling van de vertrouwenspersoon;

b de taken van de vertrouwenspersoon;

c de werkwijze van de vertrouwenspersoon.

3 Het dagelijks bestuur ziet er op toe dat de vertrouwenspersoon niet uit hoofde van die functie of daarmee verband houdende werkzaamheden wordt benadeeld in zijn of haar functie.

24 Procedureregeling organieke functiebeschrijving, functiewaardering en inpassing Veiligheidsregio Twente 2012

Deze regeling is gebaseerd op artikelen 3:1 en 3a:1

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 24:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Ambtenaar: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1, sub a van de CAR/UWO die in vaste dienst is aangesteld;

Functiefamilie: een groep functies met een gemeenschappelijk generiek functieprofiel;

Generiek functieprofiel: een beschrijving van een taak of groep van taken die door één of meerdere ambtenaren binnen de Veiligheidsregio Twente moet worden vervuld;

Functie: een taak of samenstel van taken, dat de ambtenaar duurzaam moet verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem is opgedragen;

Generieke taken: de niveaubepalende bestanddelen van een functiefamilie, onder verwijzing naar wat hierover is bepaald in artikel 24:2, lid 1 van deze regeling;

Functieboek: het geheel van functiefamilies;

Takenpakket: de uitwerking van het generieke functieprofiel in specifieke persoonsgebonden werkafspraken;

Functiedeskundige: de met de uitvoering van de deze regeling belaste (externe) deskundige(n);

Externe

Toetsingscommissie: de commissie zoals bedoeld in artikel 24:5, lid 2;

Interne

Toetsingscommissie: de commissie zoals bedoeld in artikel 24:6, lid 5;

Conversietabel: een tabel die een koppeling legt tussen de resultaten van de waardering en de salarisschalen;

Leidinggevende: de integraal leidinggevend(en) van de functiefamilie Managers;

Awb: Algemene wet bestuursrecht

Reikwijdte

Artikel 24:2

1 Het niveau van alle bij Veiligheidsregio Twente voorkomende generieke functieprofielen zal worden vastgelegd volgens de methode van functiewaardering, met gebruikmaking van het ODRP-functiewaarderingssysteem (OFS);

2 Het bepaalde in het eerste lid geldt slechts ten aanzien van functies waarvoor een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanuit Veiligheidsregio Twente wordt vastgesteld.

Hoofdstuk 2 Functieboek

Functieboek

Artikel 24:3

1 Het functieboek bestaat uit generieke functieprofielen die met behulp van functiefamilies zijn ontwikkeld voor Veiligheidsregio Twente. De functiedeskundige stelt de concept generieke functieprofielen op, waarbij als bron het bestaande functieboek met generieke functieprofielen van Veiligheidsregio Twente wordt gebruikt.

2 Het functieboek wordt alleen gewijzigd voor nieuwe functiefamilies en/of nieuwe generieke taken welke duurzaam moeten worden vervuld en welke niet op basis van het dan geldende functieboek kunnen worden ingedeeld.

3 Het dagelijks bestuur stelt het functieboek vast.

Functiewaardering

Artikel 24:4

1 De generieke functieprofielen worden aan de functiedeskundige voor een waarderingsadvies voorgelegd.

2 De functiedeskundige vervaardigt aan de hand van de generieke functieprofielen een gemotiveerd waarderingsadvies.

Vaststellen functiewaardering

Artikel 24:5

1 Alvorens tot definitieve vaststelling over te gaan, worden de waarderingsadviezen en de daarbij behorende stukken ter advisering voorgelegd aan een externe toetsingscommissie, die voor de eerste integrale waarderingsronde van het functieboek wordt ingesteld.

2 De externe toetsingscommissie bestaat uit:

a een lid namens de werkgever;

b een lid namens werknemersorganisaties uit het Georganiseerd Overleg;

c een voorzitter voorgedragen door de twee leden genoemd onder a en b.

3 Aan de commissie worden ter ondersteuning toegevoegd:

a een medewerker P&O als secretaris van de externe toetsingscommissie;

b een functiedeskundige als adviseur van de externe toetsingscommissie.

4 Na de eerste integrale invoering van het systeem wordt er een interne toetsingscommissie ingesteld (zie verder artikel 2.4).

5 Nadat de externe toetsingscommissie advies heeft uitgebracht stelt het dagelijks bestuur het waarderingsresultaat definitief vast.

6 De externe toetsingscommissie adviseert het dagelijks bestuur over de conversietabel.

7 Nadat over de conversietabel overeenstemming is bereikt in de commissie voor Georganiseerd Overleg stelt het dagelijks bestuur deze conversietabel vast.

8 De inhoud van de besprekingen en adviezen van de externe toetsingscommissie dient geheim te blijven, totdat alle beslissingen door het dagelijks bestuur bekend zijn gemaakt. Deze geheimhoudingsplicht geldt voor alle aan de besprekingen van de externe toetsingscommissie deelnemende personen.

Inpassingsvoorstel

Artikel 24:6

1 Bij de eerste invoering van het systeem geldt het Overgangsprotocol Regionalisering Brandweer Twente. Hiermee zijn artikel 24:6 (lid 2 t/m lid 5) tot en met artikel 24:8 bij de eerste invoering niet van toepassing.

2 De leidinggevende maakt namens de kolomdirecteur van de betreffende kolom een gemotiveerd voorstel op tot inpassing van een gewijzigd of nieuw takenpakket (functie) in een bestaand of nieuw generiek functieprofiel.

3 De ambtenaar kan tevens een schriftelijk gemotiveerd verzoek bij zijn kolomdirecteur indienen tot herziening van de inpassing van zijn functie in een bestaand of nieuw generiek functieprofiel. Artikel 4:2 van de Awb is van overeenkomstige toepassing. Als de kolomdirecteur van mening is dat een aanvraag niet in behandeling kan worden genomen op grond van artikel 4:5 van de Awb, stelt hij de ambtenaar in de gelegenheid zijn aanvraag binnen twee weken aan te vullen.

4 De interne toetsingscommissie toetst het voorstel van de verantwoordelijke kolomdirecteur tot inpassing van een functie in een bestaand of nieuw generiek functieprofiel op volledigheid en juistheid.

5 De interne toetsingscommissie bestaat uit:

a de kolomdirecteuren, met uitzondering van de verantwoordelijke kolomdirecteur als bedoeld in lid 4;

b een functiedeskundige;

c een secretaris die de interne toetsingscommissie ondersteunt.

De inhoud van de besprekingen en adviezen van de interne toetsingscommissie dient geheim te blijven, totdat het dagelijks bestuur het inpassingsvoorstel vaststelt. Deze geheimhoudingsplicht geldt voor alle aan de besprekingen van de interne toetsingscommissie deelnemende personen.

6 De interne toetsingscommissie adviseert over het concept inpassingsvoorstel aan het dagelijks bestuur.

7 Het dagelijks bestuur stelt het inpassingsvoorstel vast.

8 Het inpassingsvoorstel wordt aan de ambtenaar schriftelijk bekend gemaakt.

Bedenkingen tegen inpassingsvoorstel

Artikel 24:7

1. Indien de ambtenaar het niet eens is met het inpassingsvoorstel kan hij dat binnen 14 kalenderdagen na de datum van schriftelijke bekendmaking schriftelijk gemotiveerd kenbaar maken bij het dagelijks bestuur. Artikel 4:7 danwel 4:8 van de Awb is van overeenkomstige toepassing.

2. De ambtenaar kan verzoeken om zijn bedenkingen mondeling toe te lichten aan de interne toetsingscommissie. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen één kalendermaand worden gehoord.

3. De interne toetsingscommissie vraagt een schriftelijke zienswijze van de desbetreffende leidinggevende en nodigt de leidinggevende uit tot het geven van zijn zienswijze met betrekking tot de bedenkingen van de ambtenaar.

4. De interne toetsingscommissie adviseert of de bedenkingen van de ambtenaar moeten leiden tot aanpassing van het inpassingsvoorstel.

Vaststelling definitieve inpassingsvoorstel

Artikel 24:8

- 1 De functiedeskundige legt de definitieve inpassingsvoorstellen voor aan het dagelijks bestuur.
- 2 Het dagelijks bestuur stelt het definitieve inpassingsbesluit vast.
- 3 Het definitieve besluit tot inpassing wordt aan de betrokken ambtenaar schriftelijk bekend gemaakt.

Hoofdstuk 3 Bezwaren

Bezwaar

Artikel 24:9

- 1 De ambtenaar die het niet eens is met het besluit als genoemd in artikel 24:8 lid 3 of de afwijzing van zijn verzoek als bedoeld in artikel 24:6 lid 3 kan binnen zes weken na de schriftelijke bekendmaking een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij het dagelijks bestuur. Artikel 7:1 van de Awb is van overeenkomstige toepassing.
- 2 Over het ingediende bezwaarschrift wint het dagelijks bestuur advies in bij de commissie bezwaar en beroep;
- 3 De werkwijze en termijnen van de commissie bezwaar en beroep vinden plaats conform het daarvoor gestelde in de Awb.

25 Beoordelingsregeling

Deze regeling is gebaseerd op artikel 15:1:15 lid 1

§ 1 Algemeen

Begripsomschrijvingen

Artikel 25:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

functie: de functie als bedoeld in artikel 1:1 eerste lid, sub b waarmee de ambtenaar gedurende de beoordelingsperiode feitelijk was belast;

direct leidinggevende: de hiërarchische leidinggevende die namens het dagelijks bestuur in eerste aanleg belast is met het leidinggeven aan de ambtenaar;

naasthogere leidinggevende: de hiërarchische leidinggevende van de direct leidinggevende;

beoordeling: het oordeel van de direct leidinggevende over de prestaties van de ambtenaar in de afgelopen beoordelingsperiode en de wijze waarop de ambtenaar deze prestaties heeft geleverd, aan welk oordeel rechtspositionele gevolgen kunnen worden verbonden; de beoordeling wordt vastgelegd op een beoordelingsformulier.

beoordelingsgesprek: het gesprek waarin de direct leidinggevende met de ambtenaar zijn beoordeling bespreekt;

beoordelingsperiode: de periode van maximaal twee jaar, direct voorafgaand aan het tijdstip van beoordeling, waarover de beoordeling zich uitstrekt;

beoordelingsformulier: een door Veiligheidsregio Twente ontwikkeld formulier waarop de beoordeling wordt vastgelegd, welk formulier in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen.

§ 2 Beoordeling

Beoordeling

Artikel 25:2

- 1 Met beoordeling van de ambtenaar wordt beoogd periodiek een uitspraak te doen over de prestaties van de ambtenaar in de afgelopen beoordelingsperiode en de wijze waarop de ambtenaar deze prestaties heeft geleverd.
- 2 Aan de beoordeling kunnen rechtspositionele gevolgen voor de ambtenaar worden verbonden.
- 3 Aan de beoordeling wordt steeds één van de volgende vijf eindoordelen verbonden:
 - a onvoldoende;
 - b matig;
 - c goed;
 - d zeer goed;
 - e uitmuntend.

Beoordelingsperiode en -frequentie

Artikel 25:3

- 1 De beoordelingsperiode omvat een periode van maximaal twee jaar.
- 2 Tussen twee opeenvolgende beoordelingen dient steeds een periode van ten minste drie maanden te liggen.

Procedure beoordeling

Artikel 25:4

1 De direct leidinggevende maakt de conceptbeoordeling met gebruikmaking van het beoordelingsformulier. De direct leidinggevende bespreekt de conceptbeoordeling met de naasthogere leidinggevende. Na bespreking past de direct leidinggevende de conceptbeoordeling zo nodig aan. Bij verschil van mening beslist de naasthogere leidinggevende. De direct leidinggevende en de naasthogere leidinggevende ondertekenen het beoordelingsformulier en stellen daarmee namens het dagelijks bestuur de beoordeling vast. Deze beoordeling is de definitieve beoordeling als de ambtenaar geen gebruik maakt van de hem in het vijfde lid geboden zienswijzemoogelijkheid.

2 De direct leidinggevende doet de ambtenaar de beoordeling een week voor de vastgestelde datum van het beoordelingsgesprek toekomen.

3 In het beoordelingsgesprek geeft de direct leidinggevende een toelichting op de beoordeling. De ambtenaar kan vragen stellen over de beoordeling en krijgt de gelegenheid opmerkingen op het formulier toe te voegen. Als de ambtenaar dat wenst krijgt hij hiervoor twee werkdagen uitstel c.q. bedenktijd.

4 De ambtenaar ondertekent het formulier voor gezien en voor wat betreft de weergave van zijn eventuele opmerkingen voor akkoord. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het getekende beoordelingsformulier.

5 De ambtenaar kan binnen twee weken na verzending van het getekende beoordelingsformulier zijn bedenkingen tegen de beoordeling schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan de direct leidinggevende en de naasthogere leidinggevende. De naasthogere leidinggevende houdt binnen twee weken na ontvangst van de bedenkingen van de ambtenaar een gesprek met de ambtenaar over de beoordeling. De naasthogere leidinggevende kan op grond van het gesprek de beoordeling wijzigen. Bij wijziging van de beoordeling maakt de naasthogere leidinggevende een nieuw beoordelingsformulier. De ambtenaar krijgt de gelegenheid opmerkingen op het formulier toe te voegen, ook als geen nieuw formulier is opgemaakt. De naasthogere leidinggevende stelt namens het dagelijks bestuur de beoordeling vast door ondertekening van het beoordelingsformulier. De ambtenaar ondertekent het formulier voor gezien en voor wat betreft de weergave van zijn eventuele opmerkingen voor akkoord. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het getekende beoordelingsformulier (de definitieve beoordeling).

6 Als de ambtenaar twee functies heeft (bijvoorbeeld een beheersmatige en een repressieve functie), en als gevolg daarvan twee direct leidinggevendens heeft, stelt de op grond van artikel 25:8 aangewezen direct leidinggevende de (concept) beoordeling op. De tweede direct leidinggevende wordt in bovenstaande procedure betrokken doordat de inhoud van de beoordeling met deze tweede direct leidinggevende wordt afgestemd en doordat de tweede direct leidinggevende bij het beoordelingsgesprek aanwezig is. Aanwezigheid van de tweede direct leidinggevende bij het beoordelingsgesprek is niet vereist als zowel deze leidinggevende als de ambtenaar dat niet nodig vinden.

Bezwaar

Artikel 25:5

1 Als de ambtenaar niet instemt met de in artikel 25:4, vijfde lid bedoelde definitieve beoordeling kan hij daartegen volgens de daarvoor geldende regels bezwaar maken bij het dagelijks bestuur.

2 Alvorens te beslissen op het bezwaar laat het dagelijks bestuur zich adviseren door bezwarenadviescommissie voor personele aangelegenheden.

Informanten

Artikel 25:6

1 In situaties waarin de te beoordelen ambtenaar een belangrijk deel van zijn werkzaamheden buiten het toezicht van de direct leidinggevende verricht, kan bij de beoordeling gebruik worden gemaakt van informanten. Voor de rol van informant komen slechts diegenen in aanmerking die in een directe functionele relatie tot de ambtenaar staan.

2 In geval van detachering en andere situaties waarin de te beoordelen ambtenaar duurzaam buiten het toezicht van de direct leidinggevende werkzaam is, wordt in ieder geval de operationele leidinggevende van de ambtenaar als informant bij de beoordeling betrokken.

3 De ambtenaar kan ook zelf een informant voordragen die voldoet aan de eisen gesteld in lid 1 en/of 2.

4 Wanneer bij een beoordeling van één of meer informanten gebruik wordt gemaakt, wordt dat op het beoordelingsformulier aangegeven, onder vermelding van de naam en functie van de informant(en).

Vaststelling beoordelingscriteria

Artikel 25:7

1 De criteria aan de hand waarvan de ambtenaar kan worden beoordeeld worden door het dagelijks bestuur vastgesteld en puntsgewijs weergegeven op het beoordelingsformulier.

2 De mate waarin de verschillende criteria meewegen bij de beoordeling dient te zijn gerelateerd aan de aard van de functie.

3 Als de aard van de functie daartoe aanleiding geeft, kunnen één of meer criteria buiten beschouwing worden gelaten. De beslissing daaromtrent berust bij de direct leidinggevende, in overleg met de naasthogere leidinggevende. In voorkomend geval wordt op het beoordelingsformulier bij de betreffende criteria aangegeven dat zij niet van toepassing zijn.

Aanwijzing direct leidinggevende

Artikel 25:8

1 De bevoegdheid om namens het dagelijks bestuur een beoordeling vast te stellen komt als regel toe aan de directe hiërarchische leidinggevende van de te beoordelen ambtenaar. Als er meerdere personen in aanmerking komen voor direct leidinggevende wijst de kolomdirecteur één van hen als zodanig aan. De positie van de tweede leidinggevende is vastgelegd in artikel 25:4 lid 6.

2 De bevoegdheid van de naasthogere leidinggevende is rechtstreeks verbonden aan zijn positie als hiërarchische leidinggevende van de direct leidinggevende.

3 In bepaalde situaties kan van de regeling in het eerste lid worden afgeweken in die zin dat de naasthogere leidinggevende als direct leidinggevende wordt aangewezen en diens leidinggevende als naasthogere leidinggevende.

§ 3 Administratieve bepalingen

Uitnodiging gesprek

Artikel 25:9

De direct-leidinggevende bepaalt de datum waarop het beoordelingsgesprek zal plaatsvinden en informeert de ambtenaar ten minste twee weken van tevoren over die datum.

Administratie beoordelingsformulier

Artikel 25:10

1 Het beoordelingsformulier wordt na ondertekening ter kennisneming toegezonden aan de kolomdirecteur; daarna wordt het formulier opgeborgen in het persoonsdossier van de ambtenaar.

2 Het beoordelingsformulier wordt gedurende vijf jaren bewaard. Na het verstrijken van die termijn wordt het formulier uit het persoonsdossier verwijderd en vernietigd.

3 Het beoordelingsformulier heeft een vertrouwelijk karakter en dient in overeenstemming daarmee te worden verwerkt en behandeld.

26 Regeling mobiele telefoon en computerapparatuur

Begripsomschrijvingen

Artikel 26:1

1 Deze regeling is van toepassing ten aanzien van computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur, die naar het redelijk oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk zijn voor de behoorlijke vervulling van de functie, met inbegrip van het bijbehorende datatransport en de voor het gebruik in het kader van de functie benodigde programmatuur en dergelijke, zoals bedoeld in artikel 31a, tweede lid onder g van de Wet op de loonbelasting 1964.

2 Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- mobiele telefoon: mobiel telefoontoestel of smartphone;
- computer: computer en andere ICT-middelen, waaronder bijbehorende apparatuur bestemd om aan deze voorzieningen te worden gekoppeld om informatie uit te kunnen wisselen;
- communicatiefaciliteiten: abonnementen bij een telecommunicatiebedrijf om het gebruik van de mobiele telefoon en computer en/of internet mogelijk te maken.

Mobiele telefoon en computer

Artikel 26:2

1 Het dagelijks bestuur kan aan de ambtenaar een mobiele telefoon, een computer en/of bijbehorende communicatiefaciliteiten verstrekken ten behoeve van de uitvoering van zijn functie, als dit noodzakelijk is voor de behoorlijke vervulling van zijn functie.

2 Het dagelijks bestuur bepaalt welke modellen van de in het eerste lid genoemde voorzieningen ter beschikking worden gesteld en aan welke randvoorwaarden deze moeten voldoen om een behoorlijke uitvoering van de functie door de betreffende ambtenaar mogelijk te maken. Het dagelijks bestuur laat zich hierbij adviseren door de teamleider van het team Operationele Informatievoorziening, die verantwoordelijk is voor de aanschaf van genoemde voorzieningen.

Teruggaaf of vergoeding restwaarde

Artikel 26:3

Conform artikel 31a, tweede lid onder g 1° van de Wet op de loonbelasting 1964 is de ambtenaar verplicht tot teruggaaf of tot vergoeding van de restwaarde van de aan hem verstrekte mobiele telefoon, computer en/of bijbehorende communicatiefaciliteiten aan Veiligheidsregio Twente:

- wanneer het dienstverband van de ambtenaar bij Veiligheidsregio Twente wordt beëindigd;
- wanneer genoemde voorziening(en) naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet langer noodzakelijk is of zijn voor de behoorlijke vervulling van zijn functie;

Voorwaarden voor gebruik

Artikel 26:4

1 Gebruikskosten van een mobiele telefoon of computer die boven het maximale aantal belminuten of het maximale aantal megabytes uitgaan, worden door het dagelijks bestuur bij de ambtenaar in rekening gebracht, tenzij de ambtenaar kan aantonen dat deze gebruikskosten noodzakelijk gemaakt zijn ten behoeve van het uitoefenen van zijn functie.

2 Gebruik van een telefoon of computer in het buitenland is alleen mogelijk als de ambtenaar daarvoor toestemming heeft van zijn leidinggevende omdat de ambtenaar in het buitenland bereikbaar moet zijn voor de dienst of in het buitenland werkzaamheden moet verrichten.

Langdurige afwezigheid

Artikel 26:5

1 De ambtenaar levert zijn mobiele telefoon en/of computer bij de daarvoor aangewezen afdeling in, zo spoedig mogelijk nadat hij langer dan acht weken wegens ziekte of een andere reden afwezig is (vakantie, buitengewoon verlof, non-activiteit, schorsing).

2 De ambtenaar levert zijn mobiele telefoon of computer eerder dan na acht weken in:

a als op voorhand duidelijk is dat de afwezigheid langer dan acht weken zal duren;

b als dit hem door het dagelijks bestuur wordt opgelegd in het kader van een rechtspositionele maatregel.

3 De ambtenaar kan met zijn direct leidinggevende afwijkende afspraken maken over het gebruik van zijn mobiele telefoon en/of computer tijdens langdurige afwezigheid, in welk geval de kosten van de communicatiefaciliteiten geheel of gedeeltelijk bij de ambtenaar in rekening worden gebracht.

Bruikleenovereenkomst

Artikel 26:6

De ambtenaar ondertekent voor het bruikleen van een mobiele telefoon of een computer een bruikleenovereenkomst met Veiligheidsregio Twente. Er wordt gebruik gemaakt van een door Veiligheidsregio Twente ontwikkeld model-bruikleenovereenkomst.

27 Uitvoeringsregeling toekenning gratificaties

Deze regeling is gebaseerd op de artikelen 3:20 en 19:22

Begripsomschrijvingen

Artikel 27:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, niet zijnde vrijwilliger;

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

medewerker: een ambtenaar of een vrijwilliger.

bijzondere prestatie: incidentele buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke vervulling van de functie; een bijzondere prestatie kan worden gemeten aan en is afhankelijk van de onder normale omstandigheden te verwachten inzet van de medewerker.

Toekennen gratificaties

Artikel 27:2

1 Het dagelijks bestuur mandateert de kolomdirecteur om een ambtenaar een gratificatie toe te kennen op grond van artikel 3:20 en een vrijwilliger op grond van artikel 19:22.

2 Gratificaties aan de kolomdirecteur kunnen alleen door het dagelijks bestuur zelf worden toegekend. Hierbij blijven de artikelen 27:4 en 27:5 buiten toepassing.

3 Een gratificatie kan worden toegekend wegens een bijzondere prestatie van een medewerker of een groep medewerkers.

Inhoud gratificatie

Artikel 27:3

1 Voor een ambtenaar kan een gratificatie bestaan uit een bruto geldbedrag of verlofuren.

2 Voor een vrijwilliger kan een gratificatie bestaan uit een bruto geldbedrag.

3 Het bedrag van een gratificatie bedraagt minimaal € 300,- bruto en maximaal € 1.000,- bruto per medewerker dan wel - als het een ambtenaar betreft - een aantal hele verlofuren met een vergelijkbare waarde.

4 De waarde van een verlofuur is het salaris per uur dat de ambtenaar geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarin de gratificatie wordt toegekend. Het salaris per uur is het uurloon als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel o.

5 De hoogte van de gratificatie wordt bepaald aan de hand van de mate en duur van de bijzondere prestatie.

Dekking

Artikel 27:4

Voor het gratificatiebeleid is jaarlijks per kolom een maximaal budget beschikbaar van 0,2% van de loonsom van de kolom.

Werkwijze toekenning gratificaties

Artikel 27:5

1 Jaarlijks in september vraagt de kolomdirecteur aan de door hem aan te wijzen leidinggevend in zijn kolom om voor hun eigen eenheid een voorstel te doen voor toekenning van gratificaties aan medewerkers of aan een groep medewerkers, met inachtneming van het maximum budget van de eenheid.

2 Op voorstel van de leidinggevende beslist de kolomdirecteur over toekenning van de gratificaties.

3 De medewerker wordt schriftelijk geïnformeerd over toekenning van de gratificatie. In de brief wordt de reden van toekenning vermeld.

4 Gratificaties in de vorm van een geldbedrag worden in de maand november van het jaar uitbetaald.
5 Gratificaties in de vorm van verlofuren worden naar wens van de medewerker bijgeschreven op de vakantiekaart van het lopende of het volgende kalenderjaar.

28 Uitvoeringsregeling vrijwilligers Brandweer Twente

Begripsomschrijvingen

Artikel 28:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

vrijwilliger de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

ambtenaar de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, niet zijnde vrijwilliger;

kolom de kolom uit de vergoedingentabel vrijwilligers die is opgenomen in bijlage IIb of IIc, waarnaar in hoofdstuk 19 wordt verwezen.

Twee dienstverbanden bij Veiligheidsregio Twente

Artikel 28:2

1 De vrijwilliger die tevens een aanstelling als ambtenaar bij Veiligheidsregio Twente heeft en die tijdens zijn reguliere werktijd als vrijwilliger wordt opgeroepen voor brandbestrijding en hulpverlening, ontvangt:
a over de uren van zijn reguliere werktijd niet de vergoeding als bedoeld in artikel 19:16;
b over de uren na zijn reguliere werktijd wel de vergoeding als bedoeld in artikel 19:16, dat wil zeggen het uurbedrag voor daadwerkelijk brandbestrijding en hulpverlening (4e kolom).

2 De in het eerste lid bedoelde vrijwilliger hoeft de reguliere werktijd waarin hij is uitgerukt niet te compenseren.

Mobiele telefoon

Artikel 28:3

Onder de in de Regeling telefoon en computerapparatuur genoemde voorwaarden kan de leidinggevende vrijwilliger een mobiele telefoon ter beschikking worden gesteld.

Afronding uren

Artikel 28:4

1 Een deel van een uur brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16 en piketdienst als bedoeld in artikel 19:18 wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

2 Een deel van een uur oefening, cursus en overige werkzaamheden als bedoeld in artikel 19:15 en langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 30 minuten wordt afgerond op een half uur;

- 31 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

Reistijd

Artikel 28:5

1 Reistijd als onderdeel van een uitruk wordt vergoed op basis van het uurbedrag voor daadwerkelijk brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16 (4e kolom).

2 Reistijd ten behoeve van oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden wordt vergoed op basis van het uurbedrag voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden als bedoeld in artikel 19:15 (3e kolom).

3 Reistijd ten behoeve van langdurige aanwezigheid voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden wordt vergoed op basis van het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom).

Reis- en verblijfkosten dienstreizen

Artikel 28:6

De vrijwilliger die een dienstreis maakt als bedoeld in de Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten dienstreizen, heeft recht op een vergoeding op de voet van die regeling, met aftrek van de belastingvrije drempel van 5,27 km enkele reis.

Fiscale uitruilregeling

Artikel 28:7

(vallen)

Vergoeding kazerneringsdienst

Artikel 28:8

(vallen)

Maaltijdverstrekking

Artikel 28:9

De vrijwilliger die na 17.00 werkzaamheden als vrijwilliger moet verrichten heeft in gevallen waarin dat is aangewezen recht op verstrekking van een maaltijd op een per situatie door het dagelijks bestuur te bepalen wijze.

Onder werkzaamheden als vrijwilliger worden verstaan:

- a oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden als bedoeld in artikel 19:15 en artikel 19:17;
- b brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16;
- c kazerneringsdienst als bedoeld in artikel 19:19.

Faciliteiten medezeggenschap

Artikel 28:10

1 Voor de vrijwilliger die bij Veiligheidsregio Twente lid is van een medezeggenschapsorgaan op grond van Wet op de ondernemingsraden, is er een faciliteitenregeling als bedoeld in artikel 17 van die wet.

2 Voor de vrijwilliger die bij Veiligheidsregio Twente lid is van het Georganiseerd Overleg is artikel

6:4:2 met betrekking tot het vakbondsverlof naar analogie van toepassing. Bij de toepassing geldt:

a daar waar in artikel 6:4:2 een ambtenaar buitengewoon verlof krijgt voor de genoemde vakbondsactiviteiten, krijgt de vrijwilliger een vergoeding op basis van het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom);

b artikel 28:4, tweede lid en artikel 28:5, derde lid zijn van overeenkomstige toepassing;

c de vrijwilliger dient voor het verkrijgen de vergoeding een declaratie met gebruikmaking van een door Veiligheidsregio Twente ontwikkeld model-declaratieformulier. Daarop worden vermeld de aard van de vergadering, de datum van de vergadering, het aanvang- en eindtijdstip van de vergadering en in voorkomende gevallen de reistijd. Tevens worden daarop de voorbereidingsuren vermeld en wordt gespecificeerd waaraan de voorbereidingstijd is besteed.

Beoordeling functioneren vrijwilligers

Artikel 28:11

In 2013 onderzoekt het dagelijks bestuur in overleg met de vakorganisaties uit het Georganiseerd Overleg op welke wijze beoordeling van het functioneren van vrijwilligers op gestructureerde wijze kan plaatsvinden.

29 Vergoedingsregeling meerdaagse realistische trainingen Brandweer Twente

Begripsomschrijvingen

Artikel 29:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

beroepsbrandweermedewerker: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, werkzaam bij Brandweer Twente en niet zijnde vrijwilliger;

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

meerdaagse realistische training: een training van meerdere dagen achterelkaar waarbij een realistisch oefenprogramma wordt doorlopen;

oefenen: het oefenen en het uitvoeren van met oefening samenhangende activiteiten als het bijwonen van instructie en onderhouden van materieel;

reistijd: de tijd waarin gereisd wordt van de verzamelplaats in Twente naar de plaats van bestemming, inclusief het pauzeren onderweg;

rusttijd: pauzes tijdens het oefenen en de overige tijd waarin tijdens een meerdaagse realistische training niet geoefend wordt;

cao Rijk: de actuele cao Rijk zoals die van tijd tot tijd luidt;

kolom de kolom uit de vergoedingentabel vrijwilligers die is opgenomen in bijlage IIb of IIc, waarnaar in hoofdstuk 19 wordt verwezen.

Vergoeding meerdaagse realistische training vrijwilliger

Artikel 29:2

1 Een vrijwilliger die deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt de volgende vergoeding voor oefenen:

a gedurende 8 uren per dag: een vergoeding op basis van zijn uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom);

b gedurende de uren die per dag boven 8 uren uitgaan: een vergoeding op basis van zijn uurbedrag voor daadwerkelijk brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16 (4e kolom).

2 Een vrijwilliger die deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt voor 50% van de reistijd een vergoeding op basis van zijn uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom).

3 Een vrijwilliger die als chauffeur deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt voor 100% van de reistijd waarin hij een voertuig bestuurt een vergoeding op basis van zijn uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom).

Voor zijn overige reistijd is het tweede lid van toepassing.

Vergoeding meerdaagse realistische training beroepsbrandweermedewerker

Artikel 29:3

1 Een beroepsbrandweermedewerker die deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt voor oefenen gedurende 8 uren per dag geen extra vergoeding naast zijn salaris.

2 Een beroepsbrandweermedewerker die deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt – zo nodig in afwijking van artikel 3:18 - voor oefenen gedurende de uren die per dag boven 8 uren uitgaan een vergoeding op basis van zijn uurloon vermeerderd met 50% overwerkvergoeding berekend over zijn uurloon.

3 Een beroepsbrandweermedewerker die deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt voor 50% van de reistijd een vergoeding op basis van zijn uurloon.

4 Een beroepsbrandweermedewerker die als chauffeur deelneemt aan een meerdaagse realistische training, ontvangt voor 100% van de reistijd waarin hij een voertuig bestuurt een vergoeding op basis van zijn uurloon. Voor zijn overige reistijd is het derde lid van toepassing.

Vergoeding kleine uitgaven

Artikel 29:4

1 Als een meerdaagse realistische training plaatsvindt in het buitenland, ontvangen de vrijwilligers en beroepsbrandweermedewerkers die aan de training deelnemen voor elke dag van deelneming een vergoeding voor kleine uitgaven als bedoeld in § 10.3 van de cao Rijk, dat wil zeggen 1,5% voor ieder uur dat de dienstreis duurt (ofwel 36% per etmaal) van het tarief dat hoort bij het land waar geoefend wordt. De tarieven van de verschillende landen staan in de 'Tarieflijst verblijfkosten buitenlandse dienstreizen' die is opgenomen in bijlage 7 van de cao Rijk.

2 Als een meerdaagse realistische training plaatsvindt in Nederland en medewerkers niet thuis maar gemeenschappelijk op of nabij de oefenlocatie overnachten, ontvangen de vrijwilligers en beroepsbrandweermedewerkers die aan de training deelnemen voor elke dag van deelneming een vergoeding voor kleine uitgaven overdag en 's avonds zoals bedoeld in artikel 22:2 lid 3.

Overige voorwaarden

Artikel 29:5

1 Rusttijd wordt niet vergoed.

2 Een deel van een uur oefenen of reistijd wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 30 minuten wordt afgerond op een half uur;

- 31 t/m 59 minuten wordt afgerond op een uur.

3 Tijdens meerdaagse realistische trainingen wordt door de het dagelijks bestuur gezorgd voor maaltijden en logies.

30 Regeling duiktoelage Brandweer Twente

Deze regeling is voor de beroepsbrandweermedewerker gebaseerd op artikel 3:14.

Begripsomschrijvingen

Artikel 30:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

beroepsbrandweermedewerker: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, werkzaam bij Brandweer Twente en niet zijnde vrijwilliger;

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

duiktoelage: een toelage voor het uitoefenen van werkzaamheden als duiker, ter compensatie van de fysieke en mentale belasting die het duiken met zich meebrengt.

Duiktoelage

Artikel 30:2

1 Een beroepsbrandweermedewerker of vrijwilliger die bij Brandweer Twente werkzaamheden als duiker uitoefent, ontvangt hiervoor een duiktoelage ter hoogte van € 100,- bruto per maand.

2 Een beroepsbrandweermedewerker of vrijwilliger die bij Brandweer Twente duikploegleider is, ontvangt hiervoor een duiktoelage ter hoogte van € 100,- bruto per maand.

3 Een beroepsbrandweermedewerker of vrijwilliger die bij Brandweer Twente werkzaamheden als duiker uitoefent en tevens duikploegleider is, ontvangt hiervoor eenmaal de duiktoelage uit het eerste en tweede lid, dat wil zeggen € 100,- bruto per maand.

Verval duiktoelage

Artikel 30:3

1 Behoudens tijdens ziekte, vakantie en betaald verlof, vervalt de duiktoelage gedurende de tijd dat de beroepsbrandweermedewerker geen werkzaamheden als duiker uitoefent c.q. als duikploegleider functioneert.

2 Behoudens tijdens ziekte en vakantie, vervalt de duiktoelage gedurende de tijd dat de vrijwilliger geen werkzaamheden als duiker uitoefent c.q. als duikploegleider functioneert.

31 Regeling vergoedingen vakbekwaamheidsorganisatie Brandweer Twente

Begripsomschrijvingen

Artikel 31:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Beroepsbrandweermedewerker: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, werkzaam bij Brandweer Twente en niet zijnde vrijwilliger;

Vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid.

Vergoeding

Artikel 31:2

1 De beroepsbrandweermedewerker of vrijwilliger die werkzaamheden ter ondersteuning, instructie, waarneming of een beoordeling uitvoert voor de vakbekwaamheidsorganisatie van Brandweer Twente, ontvangt hiervoor een vergoeding. Gedurende het uitoefenen van genoemde werkzaamheden komt deze vergoeding in de plaats van het reguliere uurloon van de beroepsbrandweermedewerker c.q. de reguliere uurvergoeding van de vrijwilliger.

2 Het genoemde onder lid 1 geldt niet voor de brandweermedewerker die vanuit zijn reguliere aanstelling deel uitmaakt van het Team Opleiden & Oefenen van de sector Kennis & Vakbekwaamheid en uit dien hoofde werkzaam is binnen de vakbekwaamheidsorganisatie van Brandweer Twente.

Uurbedrag

Artikel 31:3

1 Het uurbedrag van de vergoeding is gekoppeld aan het niveau van de geleverde prestatie en wordt weergegeven in onderstaande tabel. Voor uren op een avond of in het weekend wordt - zo nodig in afwijking van artikel 3:18 - het uurloon vermeerderd met 50% overwerkvergoeding.

prestatieniveau	Uurloon
A	schaal 6 periodiek 11 (max)
B	schaal 7 periodiek 11 (max)
C	schaal 8 periodiek 11 (max)
D	schaal 9 periodiek 11 (max)

Gelijk de salarisbedragen waarop het in de tabel bedoelde uurloon is gebaseerd, worden de vergoedingen geïndexeerd met de algemene CAO-salarisverhogingen.

2 De prestatieniveau-indeling is voor de verschillende brandweerfuncties⁵ weergegeven in de bijlage bij deze regeling.

3 Indien in incidentele gevallen een rol binnen de vakbekwaamheidsorganisatie van Brandweer Twente nodig is waarbij de in lid 1 genoemde prestatieniveaus en uurlonen niet toereikend zijn, heeft de teamleider Opleiden & Oefenen van de sector Kennis & Vakbekwaamheid de mogelijkheid om een uurloon vast te stellen op basis van het uurloon behorende bij de functieschaal 10, 11 of 12 van VRT.

Tijdsduur

Artikel 31:4

1 De vergoeding als bedoeld in artikel 31:3 wordt gegeven voor daadwerkelijk bestede tijd aan voorbereiding, oefening of training en nazorg.

2 De benodigde tijdsbesteding bij een training wordt vooraf vastgesteld door de aangewezen verantwoordelijke van de training.

3 De benodigde tijdsbesteding bij oefeningen is naar het soort oefening, gestandaardiseerd en vastgelegd door de aangewezen verantwoordelijke van het team Opleiden & Oefenen van de sector Kennis & Vakbekwaamheid. Een eventuele afwijking van de standaard tijdsbesteding kan uitsluitend vooraf worden vastgesteld door de aangewezen verantwoordelijke voor de oefening.

Reistijd

Artikel 31:5

Wanneer een vrijwilliger of beroepsbrandweermedewerker reistijd heeft ten behoeve van werkzaamheden ter ondersteuning, instructie, waarneming of een beoordeling voor de vakbekwaamheidsorganisatie

5) De functie- en geoefendheidsvereisten voor de verschillende brandweerfuncties zijn opgenomen in het Handboek Opleiden & Oefenen, dat actueel wordt gehouden door de sector Kennis & Vakbekwaamheid.

van Brandweer Twente, ontvangt hij hiervoor een reistijdvergoeding. De daadwerkelijke reistijd van kazerne tot kazerne wordt vergoed tegen het uurloon behorende bij prestatieniveau A. Dit uurloon wordt in voorkomend geval niet vermeerderd met 50% overwerkvergoeding.

Reiskosten dienstreizen

Artikel 31:6

De vrijwilliger of beroepsbrandweerm medewerker die een dienstreis maakt ten behoeve van werkzaamheden ter ondersteuning, instructie, waarneming of een beoordeling voor de vakbekwaamheidsorganisatie van Brandweer Twente, heeft recht op een vergoeding op grond van artikel 22:3.

REGELING VERGOEDINGEN VAKBEKWAAMHEIDSORGANISATIE

Tarieven oefenorganisatie 2023 (bedragen per 2 januari 2023)

Niveau	Werkzaamheden	Rollen	Tarief
A	ondersteuning	Dummy/response	
		Chauffeur	€ 31,63 per uur avond/weekend
		Veiligheidsfunctionaris	€ 21,08 per uur dag
		Ensceneerder	
		Verbindelaar	
B	ondersteuning	Oefenleider	
		Veiligheidscoördinator	
		Chauffeur/Mentor	€ 34,50 per uur avond/weekend
		Leerwerkplek begeleider	€ 23,00 per uur dag
		VR regisseur	
		instructie ⁶	Praktijkbegeleider/aandachtfunctionaris
C	waarneming	Niet genormeerde waarneming voor manschappen en bevelvoerders	€ 38,88 per uur avond/weekend € 25,92 per uur dag
D	ondersteuning	Oefenleider eind- of slotoefening (mono, tot maximaal 4 TS-en)	
	waarneming	Formatief en summatief voor manschap en bevelvoerders	€ 43,69 per uur avond/weekend € 29,13 per uur dag
	instructie	Manschap, Bevelvoerders en OvD's	

32 Rechtspositieregeling externe piketmedewerkers

Begripsomschrijvingen

Artikel 32:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a externe piketmedewerker: degene die zich beschikbaar heeft gesteld voor Veiligheidsregio Twente en als zodanig door het dagelijks bestuur is aangesteld om in de openbare dienst werkzaam te zijn;
b zich beschikbaar stellen (piketdienst): het bereikbaar en beschikbaar zijn om in voorkomende gevallen werkzaamheden te verrichten bij alarmering door Meldkamer Twente, conform een rooster vastgesteld door Veiligheidsregio Twente.

Artikel 32:2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt niet als externe piketmedewerker beschouwd: degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten.

Overleg met vakorganisaties

Artikel 32:3

6) Dit betreft instructie zonder dat hiervoor diploma instructeur noodzakelijk is. Gaat hierbij veelal om 'train-de-trainer' principe waarbij accent vooral op vakinhoudelijk aspect ligt en niet zozeer didactisch.

Het overleg aangaande aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de externe piketmedewerker, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, vindt plaats in de op grond van artikel 12:1, tweede lid, voor het personeel van Veiligheidsregio Twente ingestelde commissie voor georganiseerd overleg.

Uitreiking van rechtspositieregeling

Artikel 32:4

1 Op verzoek ontvangt de externe piketmedewerker kosteloos een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelen welke ter uitvoering van artikel 125 Ambtenarenwet voor de externe piketmedewerkers zijn of worden getroffen en alle wijzigingen daarvan.

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

a de centrales van overheidspersoneel welke deelnemen aan het in artikel 32:3 bedoelde georganiseerde overleg;

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

Artikel 32:5

1 Op verzoek ontvangt de externe piketmedewerker kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regelen welke zijn vastgesteld ter uitwerking of aanvulling van de bepalingen van dit hoofdstuk of welke hij bij de vervulling van zijn betrekking heeft na te leven tenzij de bedoelde regelen op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.

2 Wanneer de externe piketmedewerker niet-schriftelijk vastgestelde regelen, zoals bedoeld in het eerste lid, heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

Aanstelling

Artikel 32:6

1 Aanstelling geschiedt vast of tijdelijk.

2 Tijdelijke aanstelling geschiedt voor bepaalde tijd en kan slechts plaatshebben bij wijze van proef.

3 De tijdelijke aanstelling duurt ten hoogste twee jaar, welke termijn in bijzondere gevallen met ten hoogste een jaar kan worden verlengd tenzij deze met toepassing van dit hoofdstuk voor het aflopen van genoemde termijn beëindigd is.

4 Zodra de termijn die overeenkomstig het vorige lid voor de tijdelijke aanstelling geldt, is verstreken, wordt een vaste aanstelling verleend, tenzij daartegen uit anderen hoofde bezwaren bestaan.

Artikel 32:7

Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen degene die voldoet aan het gestelde in artikel 4, lid 4 Besluit Personeel Veiligheidsregio's indien voor de betreffende functie een medische keuring is vereist en:

a geacht kan worden de voor de brandweerdienst vereiste karaktereigenschappen te bezitten; en

b door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden en de ligging van zijn woning geacht

kan worden in staat te zijn taak bij Veiligheidsregio Twente naar behoren te vervullen; en

c de leeftijd van ten minste 18 jaar heeft bereikt.

Bericht van aanstelling

Artikel 32:8

1 Het bericht van aanstelling dat de externe piketmedewerker voor de indiensttreding kosteloos ontvangt, vermeldt:

a de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de externe piketmedewerker;

b of de externe piketmedewerker vast of tijdelijk wordt aangesteld;

c de dag met ingang waarvan de externe piketmedewerker is aangesteld dan wel een omschrijving of aanduiding van die dag;

d de functie en de vergoeding welke de externe piketmedewerker worden toegekend;

e indien de aanstelling tijdelijk is, een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van die tijd.

2 Alle wijzigingen in de punten vermeld in het eerste lid, sub b t/m e, worden de externe piketmedewerker ten spoedigste kosteloos medegedeeld.

Vergoeding

Artikel 32:9

1 Aan de externe piketmedewerker die een piketfunctie vervult als bedoeld in artikel 3a:12, eerste lid van de AVT wordt een vergoeding toegekend:

a voor de beschikbaarheidsuren op basis van Hoofdstuk 20 van de AVT 'Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer';

b voor de uren feitelijke inzet 100% van het uurloon op basis van de schaal genoemd in de aanstelling.

2 Aan de externe piketmedewerker die een piketfunctie vervult als bedoeld in artikel 3a:13, eerste lid van de AVT wordt een vergoeding toegekend:

a voor de beschikbaarheidsuren op basis van Hoofdstuk 20 van de AVT 'Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer';

b voor de uren feitelijke inzet 100% van het uurloon op basis van de schaal genoemd in de aanstelling.

3 Aan de externe piketmedewerker die een piketfunctie vervult als bedoeld in artikel 3a:14, eerste lid van de AVT wordt een vergoeding toegekend:

a voor de beschikbaarheidsuren op basis van Hoofdstuk 20 van de AVT 'Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer';

b voor de uren feitelijke inzet 100% van het uurloon op basis van de schaal genoemd in de aanstelling.
4 De externe piketmedewerker wordt separaat in kennis gesteld van de regels met betrekking tot de wijze van declareren.

Aanspraken bij ongeval

Artikel 32:10

1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder ongeval en arbeidsongeschiktheid, hetgeen daaronder wordt verstaan in de door Veiligheidsregio Twente ter zake gesloten ongevallenverzekering.

2 De externe piketmedewerker wordt bij indiensttreding in kennis gesteld van de bepalingen van de door Veiligheidsregio Twente te zijnen behoeve gesloten ongevallenverzekering.

3 Wijzigingen in de in het tweede lid bedoelde bepalingen worden tijdig vóór de inwerkingtreding aan de externe piketmedewerker medegedeeld.

Artikel 32:11

1 De externe piketmedewerker die arbeidsongeschikt is, welke ongeschiktheid blijkt uit een geneeskundig onderzoek het gevolg is van een ongeval ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking, heeft aanspraak op een uitkering indien en voor zover de in artikel 32:10, tweede lid, bedoelde verzekering dit regelt.

2 De in artikel 32:10, tweede lid, bedoelde verzekering bevat in ieder geval de volgende bepalingen:
a bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt de eventuele restcapaciteit gedurende de eerste twee jaar buiten beschouwing gelaten;

b bij blijvende arbeidsongeschiktheid bestaat aanspraak op een uitkering ineens.

3 De externe piketmedewerker heeft behoudens het bepaalde in artikel 32:13 geen aanspraak op enige vergoeding ten laste van Veiligheidsregio Twente ter zake van een ongeval.

Artikel 32:12

Indien een externe piketmedewerker ten gevolge van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking, komt te overlijden, hebben diens nagelaten betrekkingen aanspraak op een uitkering volgens de bepalingen van de door Veiligheidsregio Twente ter zake gesloten ongevallenverzekering.

Artikel 32:13

1 In geval van een ongeval, ontstaan in verband met de vervulling van zijn betrekking, worden de externe piketmedewerker de te zijnen laste blijvende naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed tot ten hoogste het bedrag waarvoor Veiligheidsregio Twente zich ter zake heeft verzekerd.

2 Het dagelijks bestuur kan in de gevallen, waarin de in het eerste lid bedoelde kosten het bedrag waarvoor Veiligheidsregio Twente zich ter zake heeft verzekerd te boven gaan, een tegemoetkoming in de hogere kosten verlenen.

Artikel 32:14

Indien geen sprake is van een ongeval doch wel van een ziekte welke is ontstaan of verergerd in verband met de vervulling van de betrekking, stelt het dagelijks bestuur ter zake een uitkering vast voor zover de verzekering daar niet in voorziet.

Artikel 32:15

Onder externe piketmedewerker, bedoeld in de artikelen 32:12 tot en met 32:14 wordt mede begrepen de gewezen externe piketmedewerker, voor zover deze de leeftijd zoals bedoeld in artikel 32:36, tweede lid, sub b, nog niet heeft bereikt. Artikel 32:11 is eveneens van toepassing op de gewezen externe piketmedewerker tot het in artikel 32:36, tweede lid, sub b genoemde tijdstip indien hij blijvend arbeidsongeschikt is.

Overige rechten en verplichtingen

Artikel 32:16

De externe piketmedewerker is gehouden zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich ook overigens te gedragen zoals een goed externe piketmedewerker betaamt.

Artikel 32:17

De externe piketmedewerker is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het dagelijks bestuur is voorgeschreven.

Artikel 32:18

1 De externe piketmedewerker is verplicht deel te nemen aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen, die door Veiligheidsregio Twente relevant worden geacht.

2 De kosten verbonden aan het volgen van cursussen, het deelnemen aan examens, het bijwonen van bijeenkomsten gericht op de beroepsuitoefening, alle voor zover betrekking hebbend op het vervullen van de piketfunctie, komen ten laste van Veiligheidsregio Twente.

Artikel 32:19

Het is de externe piketmedewerker verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het dagelijks bestuur in bijzondere gevallen, ten eigen bate aan Veiligheidsregio Twente toebehorende eigendommen te gebruiken.

Artikel 32:20

Het is aan de externe piketmedewerker verboden:

a vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het dagelijks bestuur;

b steekpenningen aan te nemen.

Artikel 32:21

Indien de externe piketmedewerker niet beschikbaar kan zijn, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo tijdig mogelijk mededeling te doen aan de regionaal commandant brandweer of degene die hiervoor is aangewezen.

Artikel 32:22

1 De externe piketmedewerker is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door of namens Veiligheidsregio Twente voorgeschreven kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen.

2 De kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen worden van regiowege kosteloos in bruikleen verstrekt aan de externe piketmedewerker, die bij ontslag verplicht is deze bij Veiligheidsregio Twente in te leveren.

3 De externe piketmedewerker draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan de inspectie en controle door of namens de commandant.

4 Reparatie aan de kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen geschiedt door Veiligheidsregio Twente.

Artikel 32:23

Het is de externe piketmedewerker verboden:

1 de kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als externe piketmedewerker verricht, behalve in de gevallen waarin het dagelijks bestuur daarvoor toestemming heeft verleend;

2 de kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen aan derden ten gebruike te geven;

3 dienstkleding te dragen voorzien van:

a andere rangonderscheidingstekenen dan die verbonden aan de rang welke betrokkene bekleedt;

b insignes en andere onderscheidingstekenen, tenzij tot het dragen daarvan hetzij van regeringswege, hetzij door het dagelijks bestuur, toestemming is verleend.

Gebruik motorrijtuig

Artikel 32:24

Het is de externe piketmedewerker slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als externe piketmedewerker, indien en voor zover hem daartoe door of namens Veiligheidsregio Twente toestemming is verleend en conform de 'Brancherichtlijn optische en geluidssignalen brandweer'. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Schadevergoeding

Artikel 32:25

1 De externe piketmedewerker kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door Veiligheidsregio Twente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.

2 De externe piketmedewerker wordt in de gelegenheid gesteld ten aanzien van de wijze van inhouding van de schadevergoeding op zijn vergoeding zijn wensen kenbaar te maken.

Artikel 32:26

Aan de externe piketmedewerker wordt de schade van aan hem toebehorende kleding en uitrusting vergoed, welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.

Artikel 32:27

Het dagelijks bestuur kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

Disciplinaire maatregelen

Artikel 32:28

1 De externe piketmedewerker die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan deswege disciplinair worden gestraft.

2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, hetwelk een goed externe piketmedewerker in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 32:29

1 De disciplinaire straffen welke kunnen worden toegepast, zijn:

a schriftelijke berisping;

b inhouding van een deel der vaste vergoeding als bedoeld in bijlage I;

c schorsing al dan niet met inhouding van de vergoeding;

d ongevraagd ontslag.

2 De straffen worden door het dagelijks bestuur opgelegd.

Artikel 32:30

1 De verantwoording door de externe piketmedewerker geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het dagelijks bestuur of ten overstaan van een door het dagelijks bestuur aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de externe piketmedewerker kan van deze termijnen worden afgeweken.

2 Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording heeft plaatsgehad

en door de externe piketmedewerker. Weigert de externe piketmedewerker de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding der redenen melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de externe piketmedewerker uitgereikt.

3 Indien de externe piketmedewerker zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

Artikel 32:31

De externe piketmedewerker verstrekt het dagelijks bestuur een ontvangsbewijs van het besluit tot strafoplegging.

Artikel 32:32

De straf bedoeld in artikel 32:29, eerste lid, onder b tot en met d, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

Schorsing en ontslag

Artikel 32:33

1 Onverminderd het bepaalde in artikel 32:28 kan de externe piketmedewerker door het dagelijks bestuur worden geschorst:

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

b wanneer tegen hem volgens de ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot invezekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;

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

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

2 Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:

a een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;

b een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur der schorsing.

Artikel 32:34

Het besluit van het dagelijks bestuur tot het verlenen van ontslag vermeldt de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.

Artikel 32:35

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

2 Dit ontslag wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.

3 Indien de externe piketmedewerker dit verzoekt, kan van het bepaalde in het tweede lid worden afgeweken.

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

Artikel 32:36

(Vervallen)

Artikel 32:37

1 Het dagelijks bestuur kan de externe piketmedewerker ongevraagd ontslag verlenen op grond van:

a het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarstelling of wegens verandering in de organisatie van Veiligheidsregio Twente;

b ondercuratelestelling;

c toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;

d onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;

e de omstandigheid dat hij wegens de aard of de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning geacht moet worden niet langer in staat te zijn zijn taak bij de brandweer te vervullen;

f onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten of gebreken;

g onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken.

2 In de in het eerste lid genoemde gevallen wordt, met uitzondering van het geval bedoeld onder d, het ontslag steeds eervol verleend.

Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 32:38

1 De externe piketmedewerker die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt.

Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de externe piketmedewerker geacht met ingang van bedoelde datum een vaste aanstelling te hebben ontvangen.

2 Onslag op een der gronden genoemd in dit hoofdstuk kan aan de externe piketmedewerker als bedoeld in het vorige lid, worden verleend met ingang van een datum gelegen vóór de datum waarop hij van rechtswege zou zijn ontslagen.

Artikel 32:39

De beslissingen ter uitvoering van dit hoofdstuk worden schriftelijk aan de betrokkene medegedeeld.

33 Procedure Werving en Selectie

1. Standaardprocedure

Bij het ontstaan van een vacature wordt in eerste instantie door de kolom/sectorleiding in overleg met de personeelsadviseur beoordeeld of het noodzakelijk is de vacature te vervullen of dat een herstructurering van taken wenselijker is. Vervolgens wordt in overleg met P&O een functieprofiel opgesteld t.b.v. de werving alsmede een conceptadvertentie. Ten behoeve van een snelle afwikkeling van de procedure wordt een tijdsplanning opgesteld. Bij het vervullen van een vacature wordt in onderstaande volgorde gehandeld:

1.1 herplaatsingskandidaten

1.2 interne kandidaten

1.3 externe kandidaten

2. Herplaatsingskandidaten

Alvorens de interne oproep wordt geplaatst, wordt bij Veiligheidsregio Twente door P&O nagegaan of er binnen het eigen personeelsbestand herplaatsingskandidaten zijn die voor vervulling van de vacature in aanmerking komen. In bijlage B staat beschreven welke medewerkers tot deze groep gerekend worden.

3. Interne werving

Indien er geen herplaatsingskandidaten voor benoeming in de vacature in aanmerking komen zal een interne oproep verspreid worden.

De selectie wordt vervolgens afgewerkt in de volgorde:

3.1 Medewerkers in vaste en tijdelijke dienst in afwachting van een vast dienstverband bij Veiligheidsregio Twente of bij een gemeente die deelneemt aan de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Twente of bij Regio Twente

a medewerkers met een vaste ambtelijke aanstelling bij Veiligheidsregio Twente of bij een gemeente die deelneemt aan de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Twente of bij Regio Twente;

b medewerkers met een tijdelijke ambtelijke aanstelling met een proeftijd bij Veiligheidsregio Twente of bij een gemeente die deelneemt aan de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Twente of bij Regio Twente;

3.2 Overige (tijdelijke) arbeidskrachten

a medewerkers met een tijdelijk dienstverband, gedetacheerden en uitzendkrachten die langer dan een half jaar werkzaam zijn bij Veiligheidsregio Twente of bij een gemeente die deelneemt aan de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Twente of bij Regio Twente.

4. Externe werving

Indien geen geschikte interne kandidaat kan worden benoemd, wordt geworven met een oproep via de geëigende media.

De advertentietekst wordt in overleg met de betrokken kolomdirecteur of direct verantwoordelijk leidinggevende en de P&O-adviseur opgesteld, waarbij tevens wordt aangegeven in welke bladen (in ieder geval de regionale dagbladen) de advertentie geplaatst dient te worden. Een advertentiebureau zorgt voor de plaatsing in de aangegeven bladen.

Vooraf aan de werving wordt door de direct verantwoordelijk leidinggevende, geadviseerd door de personeelsadviseur een selectiecommissie samengesteld en indien wenselijk een inspraakcommissie.

4.1 Selectiecommissie

De selectiecommissie bestaat uit de verantwoordelijke leidinggevende en de personeelsadviseur. Indien geen gebruik wordt gemaakt van een inspraakcommissie, maakt ook een medewerker van de betrokken afdeling deel uit van de selectiecommissie. Binnen de commissie maakt de verantwoordelijke leidinggevende de kandidaat keuze.

Bij vacatures op het niveau van directeur of secretaris wordt door het dagelijks bestuur een aparte procedure opgesteld, eventueel in overleg met het algemeen bestuur.

4.2 Inspraakcommissie

Wanneer nieuwe medewerkers in een werkomgeving terecht komen waar een specifieke teamaanpak vereist is, zullen over het algemeen de medewerkers van het betreffende kolom of afdeling in de gelegenheid worden gesteld een inspraakcommissie te formeren. De commissie dient een afspiegeling te zijn van het team of afdeling waarin de nieuwe medewerker komt te werken.

De rol- en taak (verdeling) van de inspraakvertegenwoordiging wordt in de voorbereidingsfase duidelijk omschreven en vastgesteld. P&O heeft daarin een adviserende en instruerende taak. De inspraakcommissie brengt een kort schriftelijk en/of mondeling verslag uit aan de selectiecommissie. Rekening houdend met de mening van de inspraakcommissie bepaalt de selectiecommissie haar standpunt. Indien dit afwijkt van de opvattingen van de inspraakcommissie wordt dit beargumenteerd kenbaar gemaakt aan de inspraakcommissie.

4.3 Selectie van de kandidaten

Indien er veel kandidaten zijn kan er een voorselectie plaatsvinden door de P&O-adviseur (technische selectie) of de verantwoordelijk leidinggevende. Een voorselectie geschiedt op basis van de duidelijk opgestelde functie-eisen en functieprofiel. De betreffende sollicitatiebrieven worden toegezonden aan de selectiecommissie die op basis van genoemde criteria een keuze maakt voor op te roepen sollicitanten. Bij de (voor)selectie dient men -indien mogelijk- de sollicitant in drie categorieën in te delen, te weten:

- 4.3.1 Sollicitanten die aan de voor de functie gestelde vereisten voldoen (uitnodigen);
- 4.3.2 Kandidaten die in belangrijke mate voldoen aan de gestelde eisen (in portefeuille houden tot einde procedure);
- 4.3.3 Kandidaten die in overwegende mate niet aan de eisen voldoen (worden direct afgeschreven).

Bij vacatures boven sectorhoofd of bij beleidsgevoelige functies wordt de portefeuillehouder hiervan op de hoogte gesteld en kan hij desgewenst een rol hebben in een selectieprocedure.

Uitnodigingen aan op te roepen sollicitanten worden door de personeelsadviseur verzorgd. Uiterlijk 14 dagen na sluitingsdatum. Ook afgewezen sollicitanten en zij die in portefeuille worden gehouden krijgen uiterlijk 3 weken na sluitingsdatum bericht. In de uitnodigingsbrief wordt informatie gegeven over: datum, tijd, plaats en vermoedelijke duur van het gesprek, wie aan het gesprek deelnemen alsmede de functies van de deelnemers. Zo nodig wordt aanvullende informatie mee gezonden over de functie, Veiligheidsregio Twente en/of de selectieprocedure. Gegevens van de niet benoemde sollicitanten worden na afronding van de procedure nog 3 maanden bewaard.

Indien nodig vindt er een tweede sollicitatieronde plaats met kandidaten die na de eerste gespreksronde benoembaar worden geacht. Sollicitanten die na de eerste ronde niet verder in aanmerking komen krijgen uiterlijk een week na de beslissing hieromtrent bericht.

5. Psychologisch onderzoek en assessment

Een psychologisch onderzoek en/of een assessment worden gebruikt als hulpmiddel bij de selectie van kandidaten en hebben tot doel na te gaan of en in hoeverre de capaciteiten en persoonlijkheidskenmerken van de sollicitant overeenkomen met de functie-eisen, functieprofiel en de psychische belasting die van de functie uitgaat.

In de advertentietekst dient reeds te worden aangegeven of een psychologische onderzoek of een assessment deel kunnen uitmaken van de selectieprocedure. De sollicitant wordt vooraf geïnformeerd omtrent doel en aard van het onderzoek. De P&O-adviseur verstrekt na overleg met de leidinggevende de benodigde informatie aan het testbureau.

De sollicitant heeft recht op een nabespreking (op kosten van Veiligheidsregio Twente) en het rapport kan slechts met zijn toestemming worden uitgebracht.

Het rapport wordt toegezonden aan de voor de kolom verantwoordelijke P&O-adviseur. De P&O-adviseur en de leidinggevende alsmede de betreffende kolomdirecteur en eventueel het DB heeft inzage in het rapport. Het rapport blijft onder beheer van P&O.

6. Inwinnen van inlichtingen

Van de overgebleven kandida(a)t(en) kan nadere informatie bij (een van) de referentieadressen worden ingewonnen door een lid van de selectiecommissie. De te vragen informatie dient verband te houden met de functie en er mag geen inbreuk worden gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant. De sollicitant heeft recht kennis te nemen van de verstrekte informatie. Ook bestaat de mogelijkheid van een persoonlijk bezoek. Voor het inwinnen van inlichtingen dient de sollicitant toestemming te verlenen.

7. Antecedentenonderzoek

Indien de functie zulks vereist kan een (justitieel) antecedentenonderzoek worden ingesteld. In principe dient hiervan in de advertentietekst reeds melding te worden gemaakt en dient de sollicitant ook hiervoor toestemming te verlenen. Verleent de sollicitant niet zijn toestemming voor een van de bovenbedoelde onderzoeken, dan kan dit uitsluiting tot gevolg hebben.

8. Medische keuring

Op basis van de Arbeidsvoorwaarden en Regelingen Veiligheidsregio Twente wordt alleen een medische keuring voorafgaand aan een voorgenomen benoeming uitgevoerd, als aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. De functies waarvoor deze voorwaarde geldt worden vastgesteld door het dagelijks bestuur en zijn in een aparte lijst bij deze procedure opgenomen (bijlage A). De keuring geschiedt in principe door de bedrijfsarts van de arbodienst waarbij Veiligheidsregio Twente is aangesloten. Eventueel kan de sollicitant in zijn eigen omgeving worden gekeurd (bijvoorbeeld in verband met de reisafstand). Dit wordt alsdan geregeld door de arbodienst.

Weigering om voorafgaand aan een voorgenomen benoeming in een functie die voorkomt in bijgaande lijst, een medische keuring te ondergaan heeft tot gevolg dat de sollicitant niet benoembaar is.

9. Benoeming

Ingevolge het mandaatbesluit wordt de sollicitant tot en met het niveau van het sectorhoofd benoemd door de kolomdirecteur. Kolomdirecteuren en de secretaris worden benoemd door het AB.

10. Aanstelling

Na het besluit tot benoeming wikkelt de P&O-adviseur de verdere aanstellingsformaliteiten af (aanstellingsbesluit alsmede het vastleggen van gemaakte afspraken). Aanstelling kan geschieden in tijdelijk of vaste dienst.

Bijlage A - Functielijst

Bijlage B - Procedure bij herplaatsing

Herplaatsing

Een medewerker komt in aanmerking voor herplaatsing om de volgende redenen:

1. Medewerkers die vanwege ziekte niet meer de oude functie kunnen vervullen maar die wel terug kunnen keren in het arbeidsproces.
2. Medewerkers van wie vanwege reorganisatie de functie komt te vervallen (inclusief de re-integratie- en de WW-periode).
3. Medewerkers die vanwege ongeschiktheid/onbekwaamheid de functie niet meer vervullen (inclusief de re-integratie- en de WW-periode).
4. Medewerkers van wie binnen drie maanden het tijdelijk contract beëindigd wordt en medewerkers die na het tijdelijk contract een WW-uitkering ontvangen.
5. Medewerkers die tijdelijk een andere functie vervullen en geen terugkeergarantie hebben (mobiliteitskandidaten).

In de situatie bij punt 1 zijn medewerkers herplaatsingskandidaat wanneer blijkt uit een beoordeling van het UWV dat zij hun huidige functie niet meer (volledig) kunnen vervullen.

In de situatie beschreven bij punt 2 en 3 en 4 is een medewerker pas herplaatsingskandidaat wanneer hij zijn ontslagbesluit en/of brief heeft ontvangen waarin de boventalligheid en/of ontslag wordt aangekondigd. De ontslagdatum wordt bij punt twee en drie bepaald aan de hand van de re-integratiefase waar de medewerker recht op heeft.

In de situatie bij punt 5 is een medewerker mobiliteitskandidaat wanneer er vóórdat de medewerker tijdelijk van functie wijzigt een plan is gemaakt welke stappen door de medewerker worden gezet na de tijdelijke functiewijziging. Dit plan hoeft nog niet heel concreet te zijn maar er moeten wel afspraken op papier staan. Deze afspraken moeten gemaakt worden met medewerker en leidinggevende waarvan de medewerker de afdeling verlaat en de leidinggevende waar de medewerker de functie gaat vervullen. Een half jaar voordat de tijdelijke functie beëindigd wordt dient er samen met de laatste leidinggevende en medewerker wel een concreet plan gemaakt te worden. Hierin staan de stappen die worden gezet na beëindiging van de tijdelijke functie.

Belangrijkste uitgangspunten bij de procedure van herplaatsingskandidaten/mobiliteitskandidaten zijn:

- De laatste leidinggevende blijft gedurende het proces verantwoordelijk voor de herplaatsingskandidaat / mobiliteitskandidaten, de adviseur P&O bewaakt het proces.
- De adviseur P&O beoordeelt bij het formulier personele besluiten of er herplaatsingskandidaten zijn.
- Herplaatsingskandidaten worden altijd voorafgaand aan de interne openstelling uitgenodigd voor een gesprek.
- Indien blijkt dat een medewerker geschikt is, of binnen zes maanden geschikt te maken is, wordt de medewerker geplaatst op de vacature.

De procedure

De herplaatsingskandidaten worden door de leidinggevende aangemeld bij P&O. Deze medewerkers worden in een bestand bij P&O opgenomen. Zij kijken bij alle (aankomende) vacatures of er een match kan worden gemaakt. Herplaatsingskandidaten hebben voorrang op de interne vacatures. Tevens zal er door P&O een mobiliteitsprogramma worden aangeboden waar herplaatsingskandidaten gebruik van kunnen maken. Leidinggevendens dienen hiervoor hun toestemming te geven. De leidinggevende blijft eindverantwoordelijk voor de herplaatsingskandidaat (leidinggevende is die van de afdeling waar de medewerker voor het laatst een functie heeft vervuld). De adviseur P&O ondersteunt en bewaakt dit proces.

Omdat herplaatsingskandidaten voorrang hebben op de invulling van de vacatures en dus op het wervingsproces volgt hieronder de werkwijze bij het ontstaan van een vacature.

Binnen een team/afdeling ontstaat een vacature. De leidinggevende start met de melding hiervan door middel van het invullen van het formulier personele besluiten. Dit formulier bevat de volgende informatie:

- de functie (vast of tijdelijk)
- aantal uren
- duur van de vacature
- kosten en dekkingswijze

Dit volledig ingevulde formulier personele besluiten wordt door de leidinggevende ingediend bij F&C die de vacature beoordeelt op formatieruimte en budget. Vervolgens gaat de aanvraag naar de adviseur P&O en die kijkt of er voor deze vacature mogelijke herplaatsingskandidaten zijn, checkt de functiecode en tekent al dan niet voor akkoord.

- Indien er geen geschikte herplaatsingskandidaten voor de vacature zijn, wordt de aanvraag met de adviezen van Financiën en P&O doorgestuurd naar de leidinggevende. Deze zet vervolgens zijn handtekening en stuurt hem door naar zijn leidinggevende. Uiteindelijk komt dit besluit terug bij het Frontoffice P&O.
- Indien er wel geschikte herplaatsingskandidaten voor de vacature zijn dan wordt dit op het formulier vermeld. De adviseur P&O informeert de leidinggevende over de geselecteerde kandida(a)t(en). De leidinggevende of de adviseur P&O/coördinator Frontoffice P&O nodigt de kandida(a)t(en) uit voor een sollicitatiegesprek.
- Indien de geselecteerde kandidaat niet wordt aangenomen op de vacature*, dan geeft de leidinggevende of de adviseur P&O opdracht om de vacature op te stellen en intern te publiceren. Voordat tot publicatie wordt overgegaan moet de vacaturemelding voor akkoord zijn getekend door de kolomdirecteur. De kandidaat ontvangt een schriftelijke afwijzing waarin de reden van afwijzing wordt opgenomen. De adviseur P&O bepaalt samen met de leidinggevende de inhoud, Frontoffice P&O voert uit.
- Indien de geselecteerde kandidaat wel wordt aangenomen op de vacature (door middel van een proefplaatsing of voor bepaalde of onbepaalde tijd), dan wordt de vacature niet intern uitgezet. Voordat tot plaatsing van de kandidaat wordt overgegaan moet de vacaturemelding voor akkoord zijn getekend door de kolomdirecteur.

* Indien blijkt dat een medewerker geschikt is of binnen zes maanden geschikt te maken is, wordt de medewerker geplaatst op de vacature.

Prioriteitenstelling

Voor het werven van personeel geldt de volgende prioriteitenstelling:

- 1 herplaatsingskandidaten Veiligheidsregio Twente;
- 2 interne kandidaten (Veiligheidsregio Twente en Netwerkstad)/mobiliteitskandidaten
- 3 open sollicitaties/externe werving
- 4 externe werving

Check op de uitvoering van de procedure

P&O checkt de toepassing van de procedure. Elk half jaar wordt er een terugkoppeling gegeven over de lijst met de herplaatsingskandidaten in de MT's van de kolommen en de OR waarbij de volgende zaken worden teruggekoppeld:

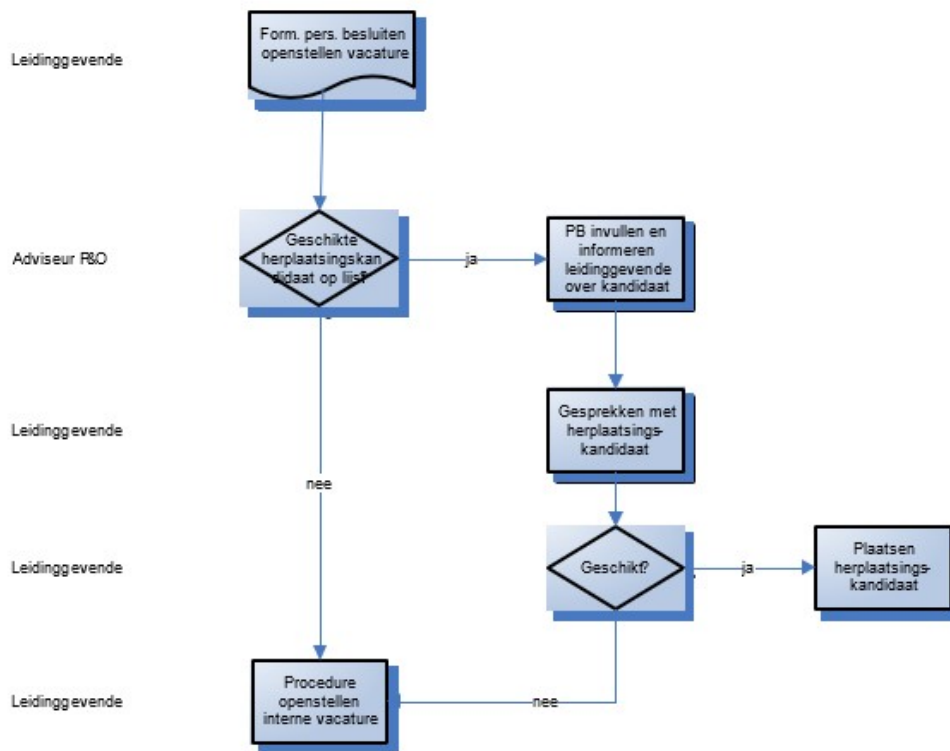
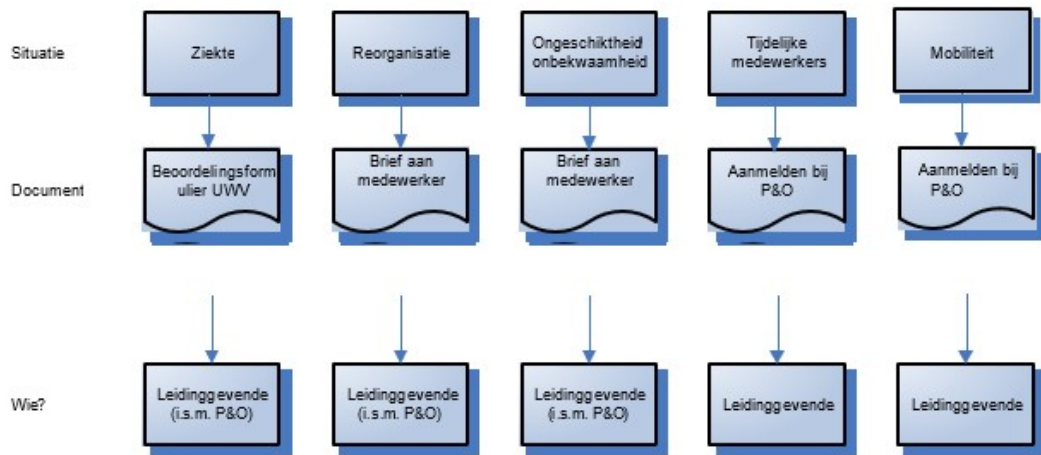
- Welke herplaatsingskandidaten voor een vacature in aanmerking zijn gekomen;
- Welke medewerkers geplaatst zijn;
- De argumentatie waarom een herplaatsingskandidaat is afgewezen. De leidinggevende geeft schriftelijk de reden van afwijzing aan.

Wanneer is een medewerker geen herplaatsingskandidaat meer?

Een medewerker is geen herplaatsingskandidaat meer in de volgende situaties:

- De WW-periode bij punt 2, 3 en 4 is afgelopen;
- Een andere baan.

Procedure plaatsing medewerkers op lijst herplaatsingskandidaten



34 Protocol Inzetbaarheid bij ziekteverzuim Visie en werkwijze bij ziekteverzuim

Ziek zijn overkomt iedereen wel eens. Als je ziek bent kan dit leiden tot verzuim, het is dan goed om te weten wat er van de medewerker en de leidinggevende wordt verwacht. Vaak is het verzuim van korte duur, maar soms kan het ook langer duren. Door met elkaar in gesprek te blijven over gezondheid en vitaliteit wordt eerder duidelijk wanneer iets minder goed gaat. We kunnen samen kijken wat nodig is om de situatie te verbeteren en verzuim zoveel mogelijk te voorkomen.

Onze visie op verzuim:

Ziekte kan je overkomen maar verzuimen doe je in samenspraak!

De volgende uitgangspunten vinden we belangrijk en worden bij onze werkwijze nageleefd:

- De medewerker en de leidinggevende blijven met elkaar in gesprek, preventief om ziekte te voorkomen of als de medewerker ziek is. Zij hebben samen de regie, hebben regelmatig contact en zorgen voor vervolgafspraken. De leidinggevende vraagt door om te achterhalen of het probleem medisch is of dat er een ander probleem ten grondslag ligt aan het verzuimverzoek.
- Zij focussen op de werkzaamheden en taken die nog wel uitgevoerd kunnen worden en denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen. Het doel is altijd werkhervatting.

- De medewerker en de leidinggevende hebben een actieve houding, waar het kan. De medewerker denkt voorafgaand aan een ziekmelding na, over wat (nog) wel kan of welke aanpassingen kunnen helpen om gedeeltelijk te kunnen werken.
- Bij langdurig verzuim, is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het opstellen en bewaken van het (getekende) plan van aanpak. De medewerker denkt mee in het verzuimproces en komt afspraken uit het plan van aanpak na. De leidinggevende geeft advies over en biedt ondersteuning in het verzuimproces. Tussentijds kunnen medewerker en leidinggevende gezamenlijk het plan van aanpak bijstellen waar nodig.

Ziek en herstelmelding

Voor alle medewerkers binnen de Veiligheidsregio Twente (VRT) is het belangrijk om verzuim persoonlijk te melden bij de leidinggevende. Denk voorafgaand de ziekmelding na over wat je nog wel kunt. Bij de ziekmelding geef je aan:

- Welke taken en werkzaamheden jij door je verzuimmelding niet kunt nakomen.
- Zijn er lopende werkafspraken en taken die overgedragen moeten worden?
- Welke mogelijkheden je ziet om het op te lossen.
- Een inschatting van de duur van het verzuim.
- Is er sprake van een verkeersongeval of bedrijfsongeval.

Afspraken die jij en je leidinggevende samen maken, worden vastgelegd in het digitale verzuimdossier. Tevens wordt er een vervolgspraak gemaakt voor een volgend contactmoment.

We verwachten dat je tijdens het ziekteverzuim bereikbaar bent voor je leidinggevende en de arbodienst. Het is daarom van belang dat je contactgegevens en het adres waar je verblijft bij ons bekend zijn. Houd je werktelefoon aan of geef je privételefoonnummer door aan je leidinggevende, zodat hij of zij je kan bereiken wanneer dat nodig is.

Medewerkers met een combi-functie

Ben je als medewerker met een combi-functie ziek, dan meld je dit persoonlijk aan beide leidinggevendens. Je geeft aan wat je wel kunt en wat je niet kunt (beheersmatig en repressief). Jouw leidinggevendens stemmen onderling af wie het eerste aanspreekpunt is tijdens jouw ziekteverzuim. Beide leidinggevendens stemmen onderling en met jou af over de voortgang van jouw verzuim en jullie informeren elkaar over gemaakte afspraken.

Frequent verzuim

Wanneer je drie keer of vaker in één jaar ziek bent geweest, spreken we van frequent verzuim. In dat geval nodigt de leidinggevende jou uit voor een gesprek. Het doel is om te kijken naar mogelijke oorzaken en eventuele oplossingen die helpen in de toekomst om verzuim te beperken of te voorkomen. Afspraken die worden gemaakt worden dan vastgelegd in jouw verzuimdossier.

Samen werken aan inzetbaarheid bij langdurig verzuim

Wanneer verzuim langer duurt, moeten er verschillende acties worden ondernomen door zowel jou als medewerker als jouw leidinggevende. Het is erg belangrijk dat jullie in de gehele periode regelmatig contact onderhouden. Onderzoek laat namelijk zien dat regelmatig contact en praten over mogelijkheden, zorgt dat de kans op langdurig uitval verkleind wordt. Jullie bespreken samen de mogelijkheden voor werkhervatting en welke ondersteuning daarvoor nodig is.

- Wat kun je nog wel met je beperking en hoe ben je inzetbaar?
- Wat heb je nodig om weer op je in je eigen functie te kunnen werken?

De leidinggevende verwerkt de ziekmelding in het verzuimregistratiesysteem en houdt vanaf de ziekmelding het verzuimdossier bij. Alle gegevens die te maken hebben met het verloop van het verzuim worden vastgelegd. Dat zijn bijvoorbeeld gemaakte afspraken, acties die zijn ondernomen om het eigen werk te hervatten en wat jij hebt gedaan om weer aan het werk te kunnen.

Opstellen en uitvoeren plan van aanpak

Als het ziekteverzuim zes weken duurt, dan zorgt je leidinggevende voor de oproep bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts zal dan een probleemanalyse opstellen en een re-integratie advies geven. Op basis van de probleemanalyse stelt de leidinggevende met de medewerker het plan van aanpak op, dit gebeurt uiterlijk binnen acht weken na jouw eerste ziektedag.

Voor een goede invulling op het plan van aanpak, bespreken jij en je leidinggevende samen de mogelijkheden voor werkhervatting en welke aanpassingen nodig zijn om de inzetbaarheid te vergroten. Het plan geeft dus inzicht in welke inspanningen van jou en van jouw leidinggevende worden verwacht. De gemaakte afspraken leggen jullie vast in het plan van aanpak en ondertekenen jullie voor akkoord. Gezamenlijk zijn jullie verantwoordelijk voor het opvolgen van de gemaakte afspraken. Jij als medewerker houdt je leidinggevende op de hoogte van ontwikkelingen rond je ziekteverzuim en indien nodig wordt het plan van aanpak aangepast.

Inzet bedrijfsarts of Arboverpleegkunde

Als medisch advies van de bedrijfsarts nodig is tijdens de verzuimperiode over werkhervatting, zal de leidinggevende zorgen voor een afspraak. Het is hierbij belangrijk om vooraf een concreet voorstel tot werkhervatting of een vraag te hebben aan de bedrijfsarts, zodat de bedrijfsarts optimaal en gericht

kan adviseren. De Arboverpleegkundige werkt onder de verlengde arm van de bedrijfsarts en heeft afgestemde medische bevoegdheid.

Werkhervatting 1e en 2e spoor

Gedurende de verzuimperiode zal samen goed gekeken worden naar mogelijkheden om taken binnen jouw functie weer op te pakken. Dit wordt ook wel het 1e spoor genoemd. Als dit (nog) niet lukt zal samen gekeken worden naar andere passende mogelijkheden binnen VRT. Het kan uiteindelijk zijn dat er binnen VRT geen mogelijkheden zijn voor passend werk. In dat geval zijn we verplicht om te kijken naar mogelijkheden buiten VRT. Dit wordt ook wel het 2e spoor genoemd. Het 2e spoor heeft als doel een passende baan voor jou als medewerker te vinden bij een andere werkgever. Hierbij zal je dan worden begeleid, denk hierbij aan: (loopbaan) coaching of sollicitatietraining. De gehele periode (variërend van 4-8 weken) voert je leidinggevende samen met jou evaluatiegesprekken en deze bevindingen worden vastgelegd in een periodieke evaluatie.

Eerstejaarsevaluatie

Rond het einde van het eerste ziektejaar evalueer je samen met je leidinggevende de re-integratie tot op dat moment. Je evalueert in hoeverre het plan van aanpak is uitgevoerd en kijkt daarnaast vooruit naar het komende jaar en stelt waar nodig het plan bij. Rond het eerste ziektejaar komt ook de arbeidsdeskundige in beeld. De arbeidsdeskundige wordt ingezet bij complex verzuim en wanneer er twijfel is of er teruggekeerd kan worden in eigen werk of wanneer het verzuim langer duurt. VRT doet de ziekmelding aan het UWV bij 42 weken. De eerstejaarsevaluatie wordt indien nodig (bijvoorbeeld als onderdeel bij het re-integratieverslag bij een WIA aanvraag of wanneer je nog niet volledig aan het werk bent om het plan van aanpak bij te stellen) opgestuurd naar het UWV.

WIA aanvraag en re-integratieverslag

Als je langdurig ziek bent en een WIA-uitkering aanvraagt, vult je leidinggevende samen met jou het re-integratieverslag in. Met dit verslag rapporteren we samen aan het UWV over wat is gedaan ten aanzien van werkhervatting. Dit moment bereik je als je ruim anderhalf jaar ziek bent (tussen 87 en 92 weken). In het re-integratieverslag komen verschillende onderwerpen aan de orde, zoals:

De probleemanalyse

Het plan van aanpak (samen overeengekomen) en de eventuele bijstellingen ervan

Evaluaties van het plan van aanpak

De eerstejaarsevaluatie

Het actueel oordeel van de bedrijfsarts over de medische situatie van de medewerker

Een oordeel over de aanwezigheid van passend werk binnen de VRT (arbeidsdeskundig onderzoek)

De mening van de medewerker over de gang van zaken rondom zijn re-integratie

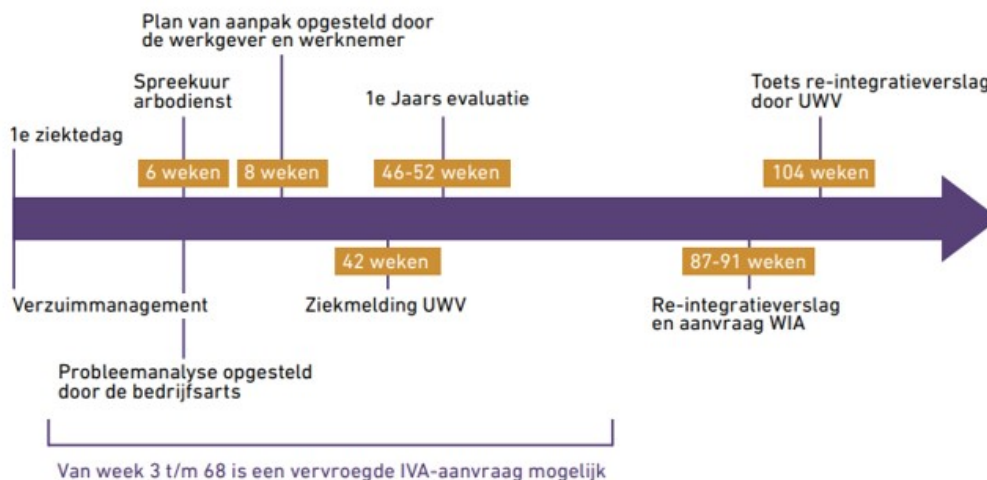
De eventuele uitkomsten van een second opinion (deskundigenoordeel)

Het UWV toetst of je in aanmerking komt voor een WGA-uitkering (WGA = Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten) of IVA-uitkering (IVA = Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten). Daarin weegt mee wat er samen is gedaan om je aan het werk te krijgen en wat de mogelijkheden (nog) zijn. Het UWV kijkt naar de re-integratie-inspanningen die door werkgever én werknemer zijn verricht. Als je niet meewerkt om te re-integreren of geen passende arbeid aanvaardt kan dat niet alleen leiden tot stopzetting van loondoorbetaling of ontslag, maar ook tot een korting op de WIA-uitkering. Ook VRT moet voldoen aan re-integratie inspanningen. Als de re-integratie-inspanningen van VRT onvoldoende zijn, kan het UWV de WIA-aanvraag afwijzen. VRT is dan verplicht loon door te betalen na 2 jaar ziekte voor maximaal 52 weken. De duur van die loondoorbetalingsplicht is o.a. afhankelijk van de aard, de ernst van het ziekteverzuim, de inspanningen van de werkgever en de periode die nodig is, om alsnog voldoende re-integratie inspanningen te verrichten.

Als je na 2 jaar ziekteverzuim door het UWV volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard, kan VRT jouw aanstelling beëindigen. Indien je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent na 2 jaar ziekteverzuim, spannen jij en je leidinggevende samen ook gedurende het derde ziektejaar in, om een geschikte nieuwe functie te vinden. Hierbij gelden dezelfde rechten en plichten als bij de eerste 2 jaar ziekteverzuim. Tijdens het derde ziektejaar mag je bij minder dan 35% arbeidsongeschikt herplaatst of ontslagen worden, als je met de nieuwe functie je volledige restverdiencapaciteit⁷ kan benutten. Als je tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt bent, moet je met een nieuwe baan 50% van de restcapaciteit benutten, om definitief herplaatst of ontslagen te mogen worden.

7) De *restverdiencapaciteit* is een percentage dat uitdrukt hoeveel een zieke of arbeidsongeschikte werknemer nog kan verdienen nadat de ziekte is opgetreden. Dit percentage stelt het UWV vast.

Samenvattend ziet het re-integratietraject er als volgt uit:



Loondoorbetaling bij ziekte

Wanneer je geheel of gedeeltelijk ziek bent, wordt gedurende de eerste zes maanden het volledige salaris doorbetaald. Als je langer ziek blijft, dan wordt een korting toegepast op het salaris. Dit is gebaseerd op artikel 7:3 in de AVT. De hoogte van de korting is afhankelijk van de duur van het ziekteverzuim. Als je, gedurende het tweede ziektejaar, in het kader van re-integratie voor ten minste 50% van je dienstverband loonvormende werkzaamheden verricht, kun je een bonus krijgen. De bonus houdt in dat je het doorbetalingspercentage 5% hoger is dan anders met als maximum je volledige salaris en salaris-toelage(n).

Vakantie en ziekte

Ziek of niet ziek, je bouwt als medewerker gewoon vakantieverlof op. We verwachten dat je ook bij ziekte het wettelijke vakantieverlof opneemt. Gedurende deze verlofperiode ben je vrijgesteld van je re-integratieverplichtingen. Verlof kan op de gebruikelijke manier aangevraagd bij je leidinggevende.

Zwangerschap en ziekte

Het kan gebeuren dat de medewerker voor of na de zwangerschapsverlof dreigt te verzuimen als gevolg van de zwangerschap. In dat geval overleg je dit met jouw leidinggevende en die zorgt ervoor dat je wordt opgeroepen bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan met zijn medische deskundigheid goed adviseren in mogelijkheden en wat niet meer kan.

Privacy

VRT als werkgever en je leidinggevende zijn verantwoordelijk voor de zorgvuldige omgang van jouw gegevens. Hierbij wordt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in acht genomen.

Wie is er allemaal betrokken bij verzuim?

De medewerker

Jij als medewerker bent erop gericht zo snel mogelijk te herstellen. Het is belangrijk dat je bij je leidinggevende aangeeft wat wel of niet meer haalbaar is. Het gaat hierbij niet om medische informatie, maar waar voor jou als medewerker beperkingen zitten, waardoor je de werkzaamheden niet (goed) kunt uitvoeren. We verwachten van jou als medewerker dat:

- Jij je verantwoordelijkheid neemt voor eigen gezondheid en vitaliteit.
- Je nadenkt over mogelijkheden/oplossingen om je werk, met eventuele aanpassingen, uit te voeren en dat je dit bespreekt met je leidinggevende.
- Je kijkt naar de mogelijkheden en niet naar wat allemaal niet mogelijk is.
- Je een plan maakt voor snelle terugkeer naar je werk en dit bespreekt met je leidinggevende.
- Je actief bent en initiatief neemt. Geef ook aan als het minder goed gaat.
- Je contact blijft onderhouden met je leidinggevende.

Leidinggevende/Casemanager

De leidinggevende binnen VRT is de casemanager bij verzuim en heeft een belangrijke rol in de begeleiding van jou als medewerker. De leidinggevende is het aanspreekpunt tijdens het ziekteproces. De leidinggevende ondersteunt het proces om jou weer aan het werk te krijgen. De verantwoordelijkheid hierbij is het:

- Beoordelen van het verzuim en samen met jou bespreken wat de mogelijkheden zijn tot werkhervatting.
- Bepalen of en wanneer je wordt doorverwezen naar de Arboverpleegkundige of bedrijfsarts.

- Meedenken in oplossingen en alternatieven en het stimuleren om oplossingen te realiseren.
- Het uitdragen van een voorbeeldfunctie als het gaat om vitaliteit en gezondheid en focussen op het voorkomen van verzuim (let op signalen, werkdruk en sfeer).
- Het verzuimdossier opbouwen door te rapporteren en te registreren over de voortgang/ondernomen acties gedurende het verzuim.

- Informeren en overleggen met de bedrijfsarts en/of HR.

HR Consulent / HR Business Partner

De leidinggevende overlegt regelmatig over de medewerker. HR heeft een adviserende en faciliterende rol. De rol van de HR consulent en/of HR Business Partner is:

- Het overleggen met, adviseren, en faciliteren van de leidinggevende.
- Signaleren en bewaken van de juiste acties gedurende het verzuimtraject.
- Fungeren als sparringpartner tijdens het verzuimproces.

Medewerker Keuringen en Verzuim

De medewerker Keuringen en Verzuim begeleidt het proces administratief en checkt of het verzuimdossier de benodigde documenten bevat. De leidinggevende blijft - samen met jou als medewerker - verantwoordelijk voor de juistheid en volledigheid van het verzuimdossier. De medewerker Keuringen en Verzuim ziet erop toe dat de juiste stappen worden gezet in het verzuimproces. Medewerkers kunnen bij vragen hieromtrent bij de medewerker Keuringen en Verzuim terecht. De rol van de medewerker Keuringen en Verzuim is onder andere:

- Contact onderhouden met leidinggevendenden over lopende verzuimdossiers.
- Contact onderhouden met de Arbodienstverlener.
- Signaleren en bewaken van de juiste acties gedurende het verzuimtraject.
- Het verzuimdossier checken op volledigheid en hierover terugkoppelen aan HR en aan de leidinggevende.

Bedrijfsarts

De bedrijfsarts is een medisch specialist die jou en jouw leidinggevende begeleidt en adviseert. De bedrijfsarts adviseert over de mogelijkheden voor de inzet naar werk. Samen met je leidinggevende en eventueel HR wordt er afgestemd of, en wanneer je opgeroepen wordt door de bedrijfsarts. De rol van de bedrijfsarts is o.a.:

- Het toetsen van jouw belastbaarheid.
- Het toetsen en monitoren van de re-integratie.
- Het geven van advies over jouw inzetbaarheid.

Arboverpleegkundige

De arboverpleegkundige werkt in samenwerking met de bedrijfsarts. Taken van de arboverpleegkundige zijn:

- Monitoren van het herstelproces.
- Advies geven inzake werkhervatting.
- Uitvraag medische informatie.

Verzuimconsulent

De verzuimconsulenten borgt dat de juiste processtappen gezet blijven worden. De verzuimconsulent geeft advies over het plannen van het spreekuur en of de vraagstelling juist is. De verzuimconsulent kan periodiek aangeven hoe het inhoudelijke en procesmatige kennisniveau van de leidinggevendenden is en waar nog aandachtspunten zijn.

Andere specialisten

Naast de bedrijfsarts kunnen andere deskundigen worden ingeschakeld door de leidinggevende of de medewerker. Denk hierbij aan:

- Arbeidsdeskundige
- Keuringsarts (repressief)
- Psycholoog
- Preventiemedewerker
- Fysiotherapeut
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk medewerker
- Coach

35 (Vervallen)

36 Stageregeling

Begripsomschrijvingen

Artikel 36:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a stagiair: de leerling/student die in verband met zijn leerproces door een onderwijsinstelling wordt verplicht dan wel wordt opgedragen een stageperiode te doorlopen en deze na verkregen toestemming van het dagelijks bestuur, wenst te volbrengen bij een afdeling van Veiligheidsregio Twente. Hieronder

wordt mede verstaan de leerling/student die in het kader van een afstudeeropdracht wordt geplaatst bij Veiligheidsregio Twente.

b stagebegeleider: de door de kolomdirecteur of afdelingshoofd aangewezen medewerker in dienst van Veiligheidsregio Twente, die belast is met de begeleiding van de stagiair.

c stagevergoeding: de overeenkomstig deze regeling toegekende waarderingsbijdrage aan de stagiair.

d stageovereenkomst: de overeenkomst tussen de stagiair en Veiligheidsregio Twente, waarbij de laatstgenoemde wordt vertegenwoordigd door de kolomdirecteur.

e stageduur: een aaneengesloten periode waarin de stage wordt verricht.

Stageovereenkomst

Artikel 36:2

Voor iedere stage bij Veiligheidsregio Twente wordt in principe een stageovereenkomst gesloten. Deze overeenkomst wordt zowel door de stagiair als door zijn aangewezen stagebegeleider ondertekend. In deze overeenkomst worden het doel en de inhoud van de stage zo volledig en nauwkeurig mogelijk vastgelegd, alsmede de standaard rechtspositionele rechten en plichten van de stagiair. Bij kortdurende stages (korter dan 1 maand) kan worden volstaan met een bevestigingsbrief.

Recht op vergoeding

Artikel 36:3

a Indien uit het in de stageovereenkomst omschreven doel en de inhoud blijkt dat het een overwegend oriënterende stage betreft wordt geen vergoeding toegekend.

b Indien uit het in de stageovereenkomst omschreven doel en de inhoud blijkt dat het een overwegend beroepsgerichte stage betreft, met dien verstande dat de stageduur minimaal 6 weken bedraagt, kunnen de in artikel 36:4 genoemde vergoedingen door de kolomdirecteur worden toegekend.

Bedrag van vergoeding

Artikel 36:4

De stagevergoeding bedraagt bij een stage, zoals bedoeld in artikel 36:3, onder b:

a Een vergoeding van 15% van het minimum(jeugd)loon bruto per maand voor stages en afstudeeropdrachten waarvan het resultaat voor Veiligheidsregio Twente niet van belang is.

b Een vergoeding van 25% van het minimum(jeugd)loon bruto per maand voor stages en afstudeeropdrachten waarvan het resultaat voor Veiligheidsregio Twente van belang is.

Reiskosten

Artikel 36:5

De stagiair kan recht hebben op een reiskostenvergoeding, zoals deze is omschreven in de stageovereenkomst van Veiligheidsregio Twente.

Nadere regeling

Artikel 36:6

In individuele gevallen waarin de regeling niet of niet naar redelijkheid voorziet kan de kolomdirecteur in overleg met P&O een regeling treffen.

37 Uitvoeringsregeling aanschaf beeldschermbril

Deze regeling is gebaseerd op artikel 5:11 van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Begripsomschrijvingen

Artikel 37:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar: een ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, sub a die in vaste dienst is aangesteld;

beeldschermbril: een bril waarvan de sterkte is aangepast aan het werken met een beeldscherm, zijnde een oogcorrectiemiddel als bedoeld in artikel 5.11, vierde lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit; een beeldschermbril wordt ook wel 'computerbril' genoemd.

oogdeskundige: een vakopticien, optometrist, orthoptist of oogarts

vakopticien: een gediplomeerde opticien werkzaam bij een optiekwinkel die is aangesloten bij de Nederlandse Unie van Optiekbedrijven (NUVO).

Recht op vergoeding

Artikel 37:2

De ambtenaar komt in aanmerking voor een gehele of gedeeltelijke vergoeding door Veiligheidsregio Twente van een beeldschermbril als:

a bij de uitvoering van zijn functie gemiddeld meer dan twee uren per dag gebruik wordt gemaakt van een beeldscherm; en

b het lezen van het beeldscherm niet mogelijk is zonder bril of met de reguliere contactlenzen of bril; en

c de oogklachten niet kunnen worden verholpen door maatregelen ter optimalisering van de werkplek zoals de juiste afstand tussen de ogen en het beeldscherm, voorkoming van hinderlijke lichtreflectie op het beeldscherm en dergelijke; en

d een oogdeskundige een beeldschermbril adviseert om de oogklachten te verhelpen.

Procedure

Artikel 37:3

1 De ambtenaar die voldoet aan de voorwaarden voor recht op een vergoeding als genoemd in artikel 37:2 en zich door een oogdeskundige een beeldschermbril laat aanmeten heeft recht op de volgende vergoeding van de gemaakte kosten:

a een vergoeding van de kosten van de brillenglazen;

b een vergoeding van de kosten van de voorafgaande oogmeting, wanneer deze apart wordt berekend;

c een vergoeding van de kosten van het montuur van de beeldschermbril tot maximaal € 75,--.

2 De ambtenaar maakt bij het aanvragen van een vergoeding gebruik van het door Veiligheidsregio Twente daarvoor beschikbaar gestelde formulier en voegt daar als bijlagen bij:

a de originele gespecificeerde factuur van de oogdeskundige; en

b het advies van de oogdeskundige als bedoeld in artikel 37:2, sub d.

Op het formulier dient de ambtenaar te verklaren de gedeclareerde kosten van de beeldschermbril niet al vergoed te krijgen van zijn zorgverzekeraar. De ambtenaar dient het formulier met bijlagen in bij zijn leidinggevende.

Vervanging beeldschermbril

Artikel 37:4

1 De ambtenaar die van Veiligheidsregio Twente een vergoeding van een beeldschermbril heeft gekregen:

a heeft recht op vergoeding van een nieuwe beeldschermbril als daartoe volgens een door de ambtenaar te overleggen verklaring van de oogdeskundige aanleiding is, omdat de sterkte van de brillenglazen gewijzigd is;

b heeft, wanneer de brillenglazen nog goed zijn, na 4 jaar recht op vergoeding van een nieuw montuur.

2 Bij vervanging van de beeldschermbril is artikel 37:3 van toepassing.

3 Verlies of beschadiging van de beeldschermbril blijft voor rekening van de ambtenaar.

4 In afwijking van het derde lid wordt schade aan de beeldschermbril wel door Veiligheidsregio Twente vergoed als de ambtenaar de schade buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie. In dat geval is artikel 15:1:23, eerste lid van toepassing.

38 Nadere regels bij declaraties

Algemeen

1 Onkosten, die gemaakt worden in het kader van de uitoefening van de functie en die niet op reguliere basis via de salarisadministratie worden betaald, worden ingediend via het daartoe bestemde declaratieformulier.

2 Het declaratieformulier wordt in elk geval gebruikt voor het declareren van reiskosten, kosten in het kader van opleidingen, representatiekosten en andere kosten, die noodzakelijk gemaakt moeten worden bij de uitvoering van de werkzaamheden, zulks ter beoordeling van de kolomdirecteur.

3 De declaraties moeten per kalendermaand worden ingediend, uiterlijk één maand nadat de kosten zijn gemaakt.

4 De declaraties worden alleen in behandeling genomen, indien zij zijn geaccordeerd en daarmee goedgekeurd door de medewerker en zijn leidinggevende of de betreffende kolomdirecteur en voor zover de declaratie niet in strijd is met de AVT. Het formulier kan alleen in behandeling worden genomen na volledige invulling van de, op het formulier, aangegeven invulposities en gepaard gaand met eventueel gevraagde bijlagen.

5 Alleen declaraties, die op uiterlijk de vijfde van een kalendermaand zijn ingediend, kunnen in diezelfde maand worden uitbetaald.

6 De salarisadministrateur is gerechtigd verhaal te halen bij de declarant, of de verantwoordelijk leidinggevende omtrent de rechtmatigheid van de declaratie, of om toelichting te verkrijgen omtrent onduidelijkheden op het declaratieformulier.

39 Nadere regels inzake verrichten nevenwerkzaamheden

Deze regeling is gebaseerd op artikel 15:1e.

Inleiding

Artikel 15:1e bepaalt het volgende:

1 De ambtenaar is verplicht aan het dagelijks bestuur, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.

2 Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.

3 Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Onder nevenwerkzaamheden worden verstaan alle werkzaamheden die een ambtenaar verricht voor een andere werkgever (waaronder een eigen bedrijf van de ambtenaar), instelling of organisatie. Het

maakt hierbij niet uit of het gaat om betaalde dan wel om onbetaalde nevenwerkzaamheden of dat deze werkzaamheden binnen of buiten de normale diensttijd worden verricht. Voorts maakt het AVT geen onderscheid in het fulltime en parttime bij Veiligheidsregio Twente werkzaam zijn. Dit betekent dat het vervullen van een tweede bij een andere werkgever als nevenwerkzaamheid moet worden beschouwd, ongeacht het aantal uren dat het dienstverband bij Veiligheidsregio Twente omvat.

Bij Veiligheidsregio Twente vindt de registratie van meldingen plaats middels het opbergen van de melding en de daarop gegeven reactie in een speciaal daartoe aangelegde administratie, die bij de afdeling P&O berust. Nadere regels als bedoeld in lid 3 zijn er tot op heden niet.

Reikwijdte

De in het vervolg van deze notitie vermelde nadere regels hebben geen betrekking op politieke en vakbondsactiviteiten. Daarover zijn reeds specifieke bepalingen opgenomen in de AVT, die de uitoefening van deze activiteiten voldoende regelen. Voorts zijn de nadere regels alleen van toepassing op medewerkers van Veiligheidsregio Twente en niet op haar bestuurders.

Algemeen standpunt

Het uitoefenen van nevenwerkzaamheden wordt in beginsel positief benaderd. Veiligheidsregio Twente heeft er immers baat bij dat haar ambtenaren voeling hebben met het maatschappelijk leven. Bovendien kunnen hieruit voor de ambtenaren positieve effecten voor de loopbaanontwikkeling voortvloeien. Per geval moet worden bezien of de nevenwerkzaamheid een goede vervulling van de functie van de ambtenaar in de weg (kunnen) staan. Zo nodig vindt er overleg plaats om te bezien of er afspraken te maken zijn om deze goede taakvervulling te kunnen waarborgen. Wanneer dergelijke afspraken niet te maken zijn of de nevenwerkzaamheid de schijn (kunnen) wekken een goede taakvervulling in de weg te staan dan wordt de nevenwerkzaamheid verboden. In geval van strijdigheid met de hoofdfunctie dient het primaat bij de hoofdfunctie te liggen.

Aard nevenwerkzaamheden

Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen nevenwerkzaamheden die:

- a in het belang van de dienst zijn;
- b niet in het belang van de dienst zijn.

Bij nevenwerkzaamheden in het belang van de dienst kan onder meer gedacht worden aan het lidmaatschap van het bestuur van een brancheorganisatie of van een commissie voor bezwaar- en beroepschriften van een andere organisatie. Uiteraard dient een en ander vanuit de functie van de medewerker te worden beoordeeld. Er moet sprake zijn van een relatie met de functie bij Veiligheidsregio Twente. Het is aan het dagelijks bestuur om te beoordelen of de nevenwerkzaamheden in het belang van de dienst zijn. De aard van de werkzaamheden en de mate van tijdsbesteding vormen hierbij bijzondere aandachtspunten.

Indien nevenwerkzaamheden naar het oordeel van het dagelijks bestuur in het belang van de dienst zijn wordt er betaald verlof gegeven indien er sprake is van uitoefening binnen de reguliere werktijd. De eventuele inkomsten uit deze werkzaamheden dienen in dat geval rechtstreeks aan Veiligheidsregio Twente te worden overgemaakt. Over de tijdsbesteding en de tijdstippen waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd worden tussen de medewerker en zijn leidinggevende afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd en in het register worden opgenomen.

Tijdstip en inhoud melding

De melding dient ten minste veertien dagen voordat de nevenwerkzaamheden aanvangen te worden ingediend bij het dagelijks bestuur. Hierop wordt vermeld:

- a de omschrijving van de werkzaamheden;
- b de relatie met Veiligheidsregio Twente en/of de functie van betrokkene;
- c of er sprake is van een belang van de dienst en zo ja, waarom;
- d de tijdsbesteding per werkzaamheid;
- e de eventuele beloning die er tegenover staat.

Elke wijziging die zich na een melding voordoet dient opnieuw te worden gemeld.

Beoordelingscriteria

Bij het toetsen van de nevenwerkzaamheden wordt onder meer gelet op de volgende criteria:

a Belangenverstremming: kan de medewerker in zijn nevenwerkzaamheid voordeel genieten uit iets dat hij in zijn functie kan beïnvloeden, dan wel in zijn nevenwerkzaamheid voordeel trekken uit (voor)kennis die hij op grond van zijn functie heeft.

b Botsing van belangen: is er tegenstrijdigheid denkbaar of te verwachten tussen enerzijds het belang van Veiligheidsregio Twente in het algemeen of de belangen die de medewerker in zijn functie geacht wordt te dienen en anderzijds de belangen die de medewerker in zijn nevenwerkzaamheid nastreeft. Van botsing van belangen is in elk geval sprake wanneer de nevenwerkzaamheid wordt uitgeoefend in dezelfde branche/soort werkzaamheid waarin de medewerker zijn functie uitoefent, tenzij het dagelijks bestuur van oordeel is dat de uitoefening van de nevenwerkzaamheid plaats vindt in het belang van de dienst.

c Reputatie van het bedrijf of de branche: hierbij kan worden gedacht aan werkzaamheden die naar geldende maatschappelijke opvattingen niet worden geaccepteerd of voor een ambtenaar niet passend worden beschouwd.

d Onvoldoende beschikbaarheid voor de functie: komt de beschikbaarheid voor de functie bij Veiligheidsregio Twente in het gedrang door de mate van tijdsbeslag van de nevenwerkzaamheid/heden. De medewerker mag, met betrekking tot betaalde werkzaamheden, door de optelsom van functievervulling en nevenwerkzaamheden in ieder geval niet de normen van de Arbeidstijdenwet overschrijden.

e Betrokkenheid bij aannemingen of leveranties: kan de nevenwerkzaamheid leiden tot een zakelijk of persoonlijk deelnemen van de medewerker aan het leveren van goederen en diensten aan Veiligheidsregio Twente en/of deelnemende gemeenten c.q. omgekeerd. Is dit het geval dan dient de nevenwerkzaamheid te worden verboden.

f Schending geheimhoudingsplicht: bestaat het risico dat de medewerker bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheid:

1 aan onbevoegden gegevens openbaart die naar hun aard onder de geheimhoudingsplicht valt;

2 anderszins misbruik kan maken van ambtelijke informatie.

g Onoorbare beïnvloeding: bestaat er risico dat de medewerker in zijn nevenwerkzaamheid wordt blootgesteld aan beïnvloeding door derden op een wijze waardoor zijn ambtelijke integriteit zou kunnen worden aangetast.

h Anderszins: beoordeling aan de omstandigheden van het concrete geval, bij voorbeeld doordat de medewerker in de uitoefening van zijn nevenwerkzaamheid de schijn wekt dat hij dit namens Veiligheidsregio Twente doet.

Beoordeling melding en te ondernemen stappen

Per criterium zal door de directeur van de kolom dan wel de secretaris respectievelijk de voorzitter (t.a.v. kolomdirecteuren en secretaris) moeten worden aangegeven of er sprake is van:

a geen;

b een gering;

c een aanzienlijk risico voor de goede functievervulling. Dit moet zuiver functioneel worden beoordeeld, dus geheel los van de persoon van de medewerker.

Is er geen risico aanwezig dan zal de bevoegde functionaris namens het dagelijks bestuur aan de medewerker mededelen dat de melding voor kennisgeving is aangenomen en in het register is opgenomen.

Indien er wel een risico is zal de bevoegde functionaris in eerste aanleg in overleg met de medewerker treden om na te gaan of er afspraken te maken zijn die dit risico kan ondervangen. Is dit het geval dan worden deze afspraken schriftelijk vastgelegd, door partijen ondertekend en in het register opgenomen. Ook in dit geval treedt de bevoegde functionaris namens het dagelijks bestuur op.

Is er een risico dat niet door afspraken kan worden ondervangen dan zal de bevoegde functionaris aan het dagelijks bestuur voorstellen de medewerker een verbod op te leggen. Het besluit van het dagelijks bestuur wordt aan betrokkene meegedeeld en in het register opgenomen. Dit besluit is voor bezwaar en beroep vatbaar.

Vorenstaande werkwijze zal in eerste aanleg per nevenwerkzaamheid worden uitgevoerd. Dit houdt dus in dat elke werkzaamheid afzonderlijk wordt beoordeeld. Een beoordeling in onderlinge samenhang vindt plaats op het aspect van de onvoldoende beschikbaarheid voor de functievervulling.

40 Regeling openbaarmaking nevenfuncties van topambtenaren

Deze regeling is gebaseerd op artikel 15:1e.

Artikel 40:1

Deze regeling is van toepassing op de volgende functies:

1) secretaris

2) kolomdirecteur

Artikel 40:2

Deze regeling heeft ten doel te regelen op welke wijze nevenwerkzaamheden openbaar worden gemaakt die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken en die verricht worden door de ambtenaar die een functie als bedoeld in artikel 1 van deze regeling vervult.

Artikel 40:3

Openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden geschiedt door een actuele opgave van nevenwerkzaamheden in het hoofdkantoor van Veiligheidsregio Twente aan de Nijverheidstraat 30 te Enschede (secretariaat afdeling Personeel & Organisatie) ter inzage te leggen.

Artikel 40:4

De opgave vermeldt:

a) de hoofdfunctie

b) de nevenwerkzaamheden en de instanties waarbij deze verricht worden

c) de datum van ingang van de nevenwerkzaamheden

d) de eventueel aan het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden gestelde beperkingen

Artikel 40:5

Het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Twente is verantwoordelijk voor de opgave van nevenwerkzaamheden van de ambtenaren die een functie als bedoeld in artikel 1 van deze regeling vervullen.

41 Regeling Klokkenluiders

Deze regeling is gebaseerd op de Wet Huis voor Klokkenluiders en artikel 15:2.

§ 1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 41:1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- ambtenaar: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor de Veiligheidsregio Twente (VRT) zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- werkgever: het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur of de veiligheidsdirectie, die handelen zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel g, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- veiligheidsdirectie: de personen die deel uitmaken van de VRT (d.i. secretaris veiligheidsbureau, commandant brandweer en directeur GHOR);
- vermoeden van een misstand: het vermoeden van een ambtenaar, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - a het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de ambtenaar bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de ambtenaar heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - b het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - 1°. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - 2°. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - 3°. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - 4°. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - 5°. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- adviseur: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een ambtenaar in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- vertrouwenspersoon: de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor de VRT te fungeren;
- afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- melding: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- melder: de ambtenaar die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
- onderzoekers: de persoon of personen aan wie de veiligheidsdirectie het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- externe instantie: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand te onderzoeken.

Informatie, advies en ondersteuning voor de ambtenaar

Artikel 41:2

Een ambtenaar kan bij een vermoeden van een misstand:

- a een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- c de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Interne melding

Artikel 41:3

1 Een ambtenaar met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen:

- a bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
- b bij de vertrouwenspersoon.

2 De leidinggevende of vertrouwenspersoon stuurt de melding door naar de veiligheidsdirectie. Indien de ambtenaar een vermoeden heeft dat de veiligheidsdirectie bij de vermoede misstand betrokken is stuurt de leidinggevende of vertrouwenspersoon de melding, in overleg met de ambtenaar, door naar het dagelijks bestuur.

3 Een ambtenaar van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.

4 Als de ambtenaar een vermoeden heeft dat de veiligheidsdirectie bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor "veiligheidsdirectie" "het dagelijks bestuur" worden gelezen.

5 De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 41:14 als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

6 Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet. Bescherming van de melder tegen benadeling

Artikel 41:4

1 De ambtenaar die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie of een externe instantie.

2 Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:

- a het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
- b het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
- c het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
- d het treffen van een disciplinaire maatregel;
- e de opgelegde benoeming in een andere functie;
- f het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
- g het onthouden van promotiekansen;
- h het afwijzen van een verlofaanvraag.

3 De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.

4 Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand.

5 De werkgever spreekt ambtenaars die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Het tegengaan van benadeling van de melder

Artikel 41:5

1 De vertrouwenspersoon bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de ambtenaar kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.

2 Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de veiligheidsdirectie.

3 De veiligheidsdirectie zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

Artikel 41:6

De werkgever zal:

- a de adviseur in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
- b de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- c de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- d een ambtenaar die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

Artikel 41:7

1 De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de veiligheidsdirectie verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

2 Ook de personen bedoeld in artikel 41:6 kunnen de veiligheidsdirectie verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

3 De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand.

Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

Artikel 41:8

1 De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

2 De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.

3 Als het vermoeden van een misstand is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding

verstuurd aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt dit onverwijld door aan de melder.

4 De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en de adviseur.

Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

Artikel 41:9

1 De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding met instemming van de melder door aan de veiligheidsdirectie.

2 Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.

3 De veiligheidsdirectie stuurt de melder onverwijld een ontvangstbevestiging van de melding.

4 De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

Behandeling van de interne melding door de werkgever

Artikel 41:10

1 De veiligheidsdirectie stelt onverwijld een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:

a het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of

b op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.

2 Als de veiligheidsdirectie besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.

3 De veiligheidsdirectie beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de veiligheidsdirectie een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

4 De veiligheidsdirectie draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.

5 Als de veiligheidsdirectie een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie (mogelijk) laat verrichten.

6 De veiligheidsdirectie informeert de melder onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.

7 De veiligheidsdirectie informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

De uitvoering van het interne onderzoek

Artikel 41:11

1 De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.

2 De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.

3 De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.

4 Ambtenaars mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.

5 De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.

6 De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Standpunt van de werkgever

Artikel 41:12

1 De werkgever informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en tot welke stappen de melding heeft geleid.

2 Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de werkgever de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt dit gemotiveerd.

3 Na afronding van het onderzoek beoordeelt de werkgever of een externe instantie van de interne melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder

hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

4 De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

Artikel 41:13

1 De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.

2 Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.

3 Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Externe melding

Artikel 41:14

1 Een ambtenaar kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie, indien hij:

a het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;

b niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.

2 De ambtenaar kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:

a acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;

b een vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;

c een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;

d een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;

e een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand of onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen;

f een plicht tot directe externe melding.

3 In paragraaf 4 van de Wet voor Huis voor Klokkenluiders is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.

Rapportage en evaluatie

Artikel 41:15

1 De veiligheidsdirectie stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:

a informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;

b algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;

c informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

2 De veiligheidsdirectie stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

42 Privacyreglement elektronische communicatiemiddelen

Definities

Artikel 42:1

In dit privacyreglement wordt verstaan onder:

Wbp: Wet bescherming persoonsgegevens;

Betrokkene: gebruiker van elektronische communicatiemiddelen op wie een persoonsgegeven functie heeft en voor wie dit reglement geldt.

E-mailfaciliteiten: communicatiemogelijkheid voor betrokkenen door middel van daartoe aangewezen programmatuur via elektronische postbussen die aanwezig zijn binnen de technische infrastructuur van Veiligheidsregio Twente.

Internetfaciliteiten: de door of namens Veiligheidsregio Twente aan betrokkenen ter beschikking gestelde internetfaciliteiten.

Elektronische communicatiemiddelen: e-mail- en/of internetfaciliteiten en/of andere elektronische vormen van telecommunicatie.

Persoonsgegevens: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon in de zin van de Wbp.

Verwerken van

persoonsgegevens: elke handeling of geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens.

Bestand: elk, al dan niet geautomatiseerd, gestructureerd geheel van persoonsgegevens, ongeacht of dit geheel van gegevens gecentraliseerd is of verspreid is op een functioneel of geografisch bepaalde wijze, dat volgens bepaalde criteria toegankelijk is en functie heeft op verschillende personen.

Onrechtmatig gebruik dan wel

misbruik van elektronische

communicatiemiddelen: een doen of nalaten in strijd met dit privacyreglement of andere wet- en regelgeving of een inbreuk op een recht.

Secretaris: de secretaris van Veiligheidsregio Twente.

Reikwijdte

Artikel 42:2

1 Dit reglement is van toepassing op het verwerken van persoonsgegevens inzake het gebruik van elektronische communicatiemiddelen.

2 Dit reglement geldt voor medewerkers in dienst van Veiligheidsregio Twente en personen die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor Veiligheidsregio Twente verrichten, anders dan in ambtelijk dienstverband.

3 In afwijking van het bepaalde in lid 2 geldt dit reglement niet voor leden van de ondernemingsraad voor zover het werkzaamheden in het kader van deze raad betreft.

Doeleinden

Artikel 42:3

1 De verwerking van persoonsgegevens inzake het gebruik van elektronische communicatiemiddelen heeft de volgende doeleinden:

a het verkrijgen van inzicht in de mate van gebruik;

b het voorkomen van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik;

2 De omvang van de controle ter voorkoming van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik als bedoeld in het eerste lid sub b, wordt zo beperkt mogelijk gehouden, in die zin dat deze in redelijke verhouding staat tot het doel waarvoor deze wordt aangewend.

Verantwoordelijkheden en beheer

Artikel 42:4

1 Door de secretaris worden de nodige maatregelen getroffen, opdat persoonsgegevens, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt, juist en nauwkeurig zijn.

2 Door de secretaris worden passende technische en organisatorische maatregelen ten uitvoer gelegd om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of tegen enige vorm van onrechtmatige verwerking.

3 Door de secretaris worden één of meer systeembeheerders aangewezen die belast zijn met het beheer van het (de) bestand(en). Deze systeembeheerders zijn, op grond van artikel 125a, derde lid, Ambtenarenwet, verplicht tot geheimhouding van de persoonsgegevens waarvan zij kennisnemen, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hen tot mededeling verplicht of uit hun taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

Gebruik elektronische communicatiemiddelen

Artikel 42:5

1 Betrokkenen gebruiken de elektronische communicatiemiddelen primair voor het uitvoeren van de aan hen door Veiligheidsregio Twente opgedragen taken.

2 Incidenteel privégebruik van de elektronische communicatiemiddelen door betrokkenen is toegestaan mits dit gebruik in overeenstemming is met dit reglement en dit gebruik in geen geval storend is voor dan wel ten koste gaat van het uitvoeren van de aan hen door Veiligheidsregio Twente opgedragen taken.

3 Het is betrokkenen niet toegestaan met behulp van elektronische communicatiemiddelen kettingbrieven te versturen of erotisch dan wel pornografisch materiaal te versturen of op te vragen, dan wel dreigende, seksueel intimiderende, racistische of discriminerende opmerkingen te maken. Evenmin is het betrokkenen toegestaan met behulp van elektronische communicatiemiddelen illegale software te verzenden

of op te vragen, dan wel bestanden zonder voorafgaand overleg met de systeembeheerder te verzenden of op te vragen waarvan betrokkene redelijkerwijs moet aannemen dat deze te omvangrijk zijn.

4 Het is betrokkenen niet toegestaan met behulp van de elektronische communicatiemiddelen bewust internetsites die erotisch of pornografisch, dan wel racistisch materiaal bevatten te bezoeken, online te gokken, illegale software te downloaden dan wel zonder voorafgaand overleg met de systeembeheerder bestanden te downloaden waarvan betrokkene redelijkerwijs moet aannemen dat deze te omvangrijk zijn.

5 Betrokkenen zullen bij het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen de nodige zorgvuldigheid betrachten en de integriteit en goede naam van Veiligheidsregio Twente waarborgen.

Voorkomen onrechtmatig gebruik dan wel misbruik

Artikel 42:6

De secretaris neemt zo veel mogelijk maatregelen in technische zin ter voorkoming van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen.

Vastlegging persoonsgegevens

Artikel 42:7

1 Elektronisch vastleggen van persoonsgegevens geschiedt (automatisch) door de door Veiligheidsregio Twente ingezette software.

2 De vastlegging beperkt zich tot die gegevens die noodzakelijk zijn voor de doeleinden van de verwerking als bedoeld in artikel 42:3, te weten:

a voor het verkrijgen van inzicht in de mate van gebruik worden alleen stroom- en soortgegevens vastgelegd;

b voor het voorkomen van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik wordt het gebruik op individueel en inhoudelijk niveau gevolgd; dit geschiedt slechts bij een redelijk vermoeden van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik.

Persoonsgegevens

Artikel 42:8

1 In de in artikel 42:7 genoemde vastlegging worden ten hoogste de volgende persoonsgegevens opgenomen:

a gebruikersidentificatie, naam, voornaam of voorletters van de betrokkene;

b naam en/of codering van de kolom, sector waaronder de betrokkene valt;

c gegevens over de toegang tot internet die door Veiligheidsregio Twente is geboden aan de betrokkene, inclusief gebruikersnaam en internet protocoladres;

d gegevens betreffende de datum en het tijdstip van het openen en sluiten van de toegang tot internet door de betrokkene en gegevens betreffende de datum en het tijdstip van het verzenden, dan wel ontvangen van berichten via elektronische communicatiemiddelen door de betrokkene;

e gegevens, inclusief datum en tijdstip, betreffende de door de betrokkene bezochte internetsites (internet protocoladressen en de –onderdelen van de- webpagina's);

f de inhoud van de door de betrokkene verzonden, dan wel ontvangen berichten via elektronische communicatiemiddelen;

2 Indien er een redelijk vermoeden bestaat van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen door betrokkene, kan door de secretaris opdracht worden gegeven om de in het eerste lid, sub e en/of f van dit artikel bedoelde gegevens vast te leggen en te verstrekken aan personen bedoeld in artikel 42:10.

Bewaring en verwijdering

Artikel 42:9

1 De in artikel 42:8, eerste lid, genoemde persoonsgegevens worden maximaal een maand bewaard. Gegevens die ouder zijn dan een maand worden automatisch verwijderd, tenzij er een redelijk vermoeden bestaat van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik in die periode. In dat geval worden de gegevens uit die betreffende maand bewaard zolang dit in het kader van nader onderzoek en eventueel te treffen maatregelen jegens een betrokkene noodzakelijk zijn. Zodra een nader onderzoek is afgerond en dit niet leidt tot maatregelen jegens een betrokkene worden de gegevens verwijderd.

2 Indien de systeembeheerder om technische redenen persoonsgegevens als bedoeld in het eerste lid, niet kan verwijderen, wordt onder verwijderen verstaan het niet meer verstrekken van deze gegevens voor de in artikel 42:3 geformuleerde doeleinden.

Personen aan wie persoonsgegevens worden verstrekt

Artikel 42:10

De vastgelegde persoonsgegevens worden, na bewerking, verstrekt aan:

a de secretaris en/of kolomdirecteuren om inzicht te verkrijgen in de mate van gebruik van de elektronische communicatiemiddelen; het betreft hier dan slechts de gegevens als bedoeld in artikel 42:8, eerste lid, sub a tot en met sub d in geaggregeerde, niet tot de persoon herleidbare vorm;

b de directeur van de kolom waarvoor een betrokkene werkzaam is indien er een redelijk vermoeden bestaat van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen; het betreft hier dan de gegevens als bedoeld in artikel 42:8, eerste lid;

c degene(n) die op verzoek van kolomdirecteur is (zijn) belast met of leiding geeft (geven) aan onderzoek naar onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen; het betreft hier dan de gegevens als bedoeld in artikel 42:8, eerste lid.

Rechten van betrokkene

Artikel 42:11

1 Aan de betrokkene die daarom aan de secretaris verzoekt, wordt een overzicht verschaft van de hem/haar betreffende persoonsgegevens die worden verwerkt. Indien een gewichtig belang van de verzoeker dit eist, voldoet het dagelijks bestuur aan dit verzoek in een andere dan schriftelijke vorm, die aan dat belang is aangepast.

2 Degene aan wie overeenkomstig het eerste lid kennis is gegeven van de hem betreffende persoonsgegevens, kan de secretaris verzoeken deze te verbeteren, aan te vullen, te verwijderen of af te schermen indien deze feitelijk onjuist zijn, voor het doel of de doeleinden van de verwerking onvolledig of niet ter zake dienend zijn, dan wel anderszins in strijd met een wettelijk voorschrift worden verwerkt. Het verzoek bevat de aan te brengen wijzigingen.

3 De secretaris bericht de verzoeker binnen vier weken na ontvangst van het in het tweede lid genoemde verzoek schriftelijk, of dan wel in hoeverre hij daaraan voldoet. Een weigering is met redenen omkleed. Een beslissing op een verzoek geldt als een (namens het dagelijks bestuur) genomen besluit in de zin van artikel 1:3 van de Algemene wet bestuursrecht.

4 De secretaris draagt er zorg voor dat een beslissing tot verbetering, aanvulling, verwijdering of afscherming zo spoedig mogelijk wordt uitgevoerd.

Sancties

Artikel 42:12

1 Overtreding van dit reglement kan voor medewerkers in dienst van Veiligheidsregio Twente resulteren in disciplinaire maatregelen als bedoeld in hoofdstuk 16 en artikel 8:13.

2 Overtreding van dit reglement kan voor personen die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor Veiligheidsregio Twente verrichten, anders dan in ambtelijk dienstverband, resulteren in:

a maatregelen waardoor deze personen, al dan niet tijdelijk, geen beschikking meer hebben over (een deel van) de elektronische communicatiemiddelen;

b het (onmiddellijk) beëindigen van hun werkzaamheden voor Veiligheidsregio Twente;

Onvoorziene omstandigheden

Artikel 42:13

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet of bij twijfel omtrent de toepassing ervan beslist het dagelijks bestuur.

Slotbepaling

Artikel 42:14

Onverminderd het bepaalde in dit reglement, zal op het verwerken van persoonsgegevens de Wbp van toepassing zijn.

43 Sociaal Statuut Veiligheidsregio Twente

§ 1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 43:1

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

Veiligheidsregio

Twente: openbaar lichaam Veiligheidsregio Twente;

ambtenaar: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, dat wil zeggen hij die door of vanwege Veiligheidsregio Twente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;

dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Twente;

organisatie: de organisatie van Veiligheidsregio Twente;

organisatiewijziging: een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van Veiligheidsregio Twente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van Veiligheidsregio Twente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;

privatisering: organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe privaatrechtelijke rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde privaatrechtelijke partij;

publiekrechtelijke

taakoverheveling: organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;

personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;

salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;

salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij hoofdstuk 3 (zijnde bijlage IIa)

functie: de functie als bedoeld in artikel 1:1, dat wil zeggen het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten;

ongewijzigde functie: een functie waarvan de werkzaamheden naar aard, soort, niveau en omvang gelijk of nagenoeg gelijk zijn als de werkzaamheden van de functie die de ambtenaar voor de organisatie wijziging vervulde (oude functie); hiervan is sprake als werkzaamheden voor ten minste 75% gelijk of nagenoeg gelijk blijven (kwantitatieve toets) en als niveaubepalende werkzaamheden (kerntaken) niet uit de functie verdwijnen of aan de functie worden toegevoegd (kwalitatieve toets);
gewijzigde of nieuwe

functie: een functie waarvan de werkzaamheden naar aard, soort, niveau en omvang niet gelijk zijn als de werkzaamheden van de functie die de ambtenaar voor de organisatie wijziging vervulde (oude functie); hiervan is sprake als werkzaamheden voor ten minste 25% wijzigen (kwantitatieve toets) en als niveaubepalende werkzaamheden (kerntaken) uit de functie verdwijnen of aan de functie worden toegevoegd (kwalitatieve toets);

passende functie: een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee niveaus lager zijn dan de oude functie;

geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar (na onderling overleg en aanbieding van de functie) bereid is te vervullen;

georganiseerd overleg: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in hoofdstuk 12;

ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;

sociaal plan: afspraken met betrekking tot de personele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van een privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling.

plaatsingstraject het traject bij organisatieveranderingen dat functie heeft op de plaatsing van betrokken ambtenaren in de organisatie, zoals beschreven in paragraaf 3 van dit sociaal statuut.

VWNW-traject het Van werk naar werk-traject dat functie heeft op de plaatsing van boventallig verklaarde ambtenaren in de organisatie of buiten de organisatie, zoals bedoeld in paragraaf 4 van dit sociaal statuut en zoals opgenomen in hoofdstuk 10d, paragraaf 5.

Werkings sfeer

Artikel 43:2

1 Dit sociaal statuut is van toepassing op alle interne organisatie wijzigingen van Veiligheids regio Twente.

2 Met uitzondering van paragraaf 2, is dit sociaal statuut - in aanvulling op de omschrijving van de begripbepaling "organisatie wijziging" in artikel 43:1 - ook van toepassing op elke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van Veiligheids regio Twente (of een onderdeel daarvan) en op elke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de Veiligheids regio Twente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt.

3 Dit sociaal statuut is niet van toepassing bij privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling. Bij dergelijke organisatie wijzigingen wordt een sociaal plan gemaakt.

4 Dit sociaal statuut is niet van toepassing op de ambtenaar die tijdelijk is aangesteld, tenzij de ambtenaar tijdelijk is aangesteld bij wijze van proef en - bij goed functioneren - een vaste aanstelling in het vooruitzicht is gesteld.

5 Dit sociaal statuut is niet van toepassing op de vrijwilliger als bedoeld in artikel 1:2, derde lid noch op de externe piketmedewerker als bedoeld in artikel 32:1.

Werkgelegenheid

Artikel 43:3

Het dagelijks bestuur zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de interne organisatie wijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken. Daartegenover staan de verplichtingen van de ambtenaar als bedoeld in paragraaf 5 van dit sociaal statuut.

§ 2 Procedurele bepalingen

Onderzoek naar organisatie wijziging

Artikel 43:4

1 Als het dagelijks bestuur voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad, het georganiseerd overleg en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.

2 Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.

3 De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.

4 De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

Extern advies

Artikel 43:5

Als het dagelijks bestuur voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formulieren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Georganiseerd Overleg

Artikel 43:6

1 Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van een organisatiewijziging, wordt in het georganiseerd overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen zoals het al dan niet instellen van de plaatsingscommissie als bedoeld in artikel 43:14.

2 De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Advies ondernemingsraad

Artikel 43:7

1 Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

2 De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.

3 Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Artikel 43:8

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakorganisaties geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld, volgens het protocol verhouding ondernemingsraad en georganiseerd overleg dat is opgenomen in hoofdstuk 44.

Kennisgeving en uitvoering besluit

Artikel 43:9

1 Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.

2 Als in dit besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid van de Wet op de ondernemingsraden.

§ 3 Plaatsingstraject

Sleutelfuncties

Artikel 43:10

1 Het dagelijks bestuur kan bij een organisatiewijziging, na instemming van de ondernemingsraad, sleutelfuncties aanwijzen, dat wil zeggen vitale functies die vanuit het organisatiebelang uitsluitend op basis van geschiktheid worden ingevuld.

2 Het dagelijks bestuur stelt van te voren schriftelijk geschiktheidseisen vast en wijst kandidaten voor de sleutelfunctie aan.

3 Het dagelijks bestuur beslist welke kandidaat op een sleutelfunctie komt.

4 Een sleutelfunctie wordt ingevuld voordat het plaatsingstraject wordt gevolgd dat is beschreven in de navolgende artikelen van deze paragraaf.

5 Kandidaten die niet worden geplaatst op een sleutelfunctie, volgen het plaatsingstraject dat is beschreven in de navolgende artikelen van deze paragraaf.

Voorkeursvolgorde bij plaatsing

Artikel 43:11

1 Het dagelijks bestuur hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:

a de ambtenaar blijft de ongewijzigde functie vervullen (mens volgt werk) of wordt daarin teruggeplaatst bij vermindering van vacatureruimte in die functie;
b de ambtenaar wordt geplaatst in een passende functie binnen de organisatie;
c de ambtenaar wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de organisatie;
d de ambtenaar wordt boventallig verklaard, als hem vooralsnog geen functie kan worden aangeboden.
2 Plaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid worden genomen met inacht-neming van de regels, zoals beschreven in deze paragraaf.

Uitgangspunten plaatsing

Artikel 43:12

1 Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 43:11, eerste lid wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:

a de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en erva-ringsgege-vens en beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
b de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
c de diensttijd van de ambtenaar (langste diensttijd gaat voor);
e het type dienstverband van de ambtenaar (vast gaat voor tijdelijk).

2 De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests (ter bevestiging van het oordeel van de plaatsingscommissie) die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van Veiligheidsregio Twente. De testresultaten worden eerst voorgelegd aan de ambtenaar en worden alleen na toestemming van de ambtenaar doorgeleid naar Veiligheidsregio Twente.

Belangstellingsregistratie

Artikel 43:13

Voordat plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 43:11, eerste lid worden geno-men, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie func-ties kenbaar te maken via het formulier dat het dagelijks bestuur daarvoor heeft vastgesteld. De ambtenaar krijgt de ruimte zijn curriculum vitae te vermelden of mee te zenden.

Plaatsingscommissie

Artikel 43:14

1 Het dagelijks bestuur kan met instemming van de vakorganisaties in het georganiseerd overleg een plaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft de benodigde gegevens te verzamelen en het dagelijks bestuur te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten.

2 Het dagelijks bestuur beslist over de samenstelling van de plaatsingscommissie in overeenstemming met de vakorganisaties in het georganiseerd overleg.

3 De plaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het dagelijks bestuur over de plaatsing van de betrokken ambtenaren.

4 De plaatsingscommissie kan besluiten de ambtenaar (al dan niet op diens eigen verzoek) voorafgaand aan haar advies te horen. Van dat horen wordt een schriftelijk verslag gemaakt.

5 Het dagelijks bestuur informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de plaatsingscommissie over zijn voorgenomen plaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden. Dit is het voorgenomen besluit van het dagelijks bestuur over de plaatsing dan wel boventalligverklaring.

Besluitvorming indien geen plaatsingscommissie

Artikel 43:15

Als geen plaatsingscommissie is ingesteld, neemt het dagelijks bestuur een voorgenomen besluit over de plaatsing dan wel boventalligverklaring met inacht-neming van de artikelen 43:11 tot en met 43:13.

Bedenkingen

Artikel 43:16

1 De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie als bedoeld in artikel 43:14, vijfde lid over zijn voorgenomen plaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het dagelijks bestuur.

2 De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit van het dagelijks bestuur over zijn plaatsing als bedoeld in artikel 43:15, respectievelijk tegen het voorgenomen besluit hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het dagelijks bestuur.

3 De ambtenaar kan verzoeken mondeling te worden gehoord door (een of meer vertegenwoordigers van) het dagelijks bestuur. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

4 Het horen als bedoeld in het derde lid geschiedt door de plaatsingscommissie als die advies over de plaatsing heeft uitgebracht. De plaatsingscommissie brengt in dat geval (een heroverwogen) advies uit aan het dagelijks bestuur over het te nemen definitieve besluit als bedoeld in artikel 43:17.

Besluit plaatsing dan wel boventalligverklaring

Artikel 43:17

1 Als het dagelijks bestuur er tijdens het plaatsingstraject in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie, neemt het dagelijks bestuur een besluit tot plaatsing van de ambtenaar. In het besluit wordt de datum waarop de plaatsing ingaat vermeld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar op grond van artikel 43:16 zijn ingediend.

2 Als het dagelijks bestuur er tijdens het plaatsingstraject niet in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie, neemt het dagelijks bestuur een besluit tot boventalligverklaring van de ambtenaar. In het besluit wordt de datum waarop de boventalligheid ingaat vermeld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar op grond van artikel 43:16 zijn ingediend.

3 De datum van plaatsing c.q. boventalligheid als bedoeld in het eerste en tweede lid gaat nooit eerder in dan een dag nadat het besluit aan de ambtenaar is verzonden of uitgereikt.

Geen passende of geschikte functie tijdens plaatsingstraject

Artikel 43:18

1 Voor de ambtenaar als bedoeld in artikel 43:17, tweede lid die op de dag waarop de boventalligheid ingaat bij Veiligheidsregio Twente een dienstverband van ten minste twee jaar heeft, start op die dag het VWNW-traject.

2 De ambtenaar als bedoeld in artikel 43:17, tweede lid die op de dag waarop de boventalligheid ingaat bij Veiligheidsregio Twente een dienstverband van korter dan twee jaar heeft, wordt ontslag op grond van artikel 8:3 verleend met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.

3 Op grond van artikel 4.6 van het Overgangsprotocol Regionalisering Brandweer Twente⁸ telt voor de ambtenaar die op 31 december 2012 een dienstverband had bij een van de veertien Twentse gemeenten en op 1 januari 2013 bij Veiligheidsregio Twente in dienst is getreden de periode van het ononderbroken dienstverband bij die gemeente - en een eventuele rechtsvoorganger van die gemeente - mee bij de toepassing van het eerste en tweede lid.

§ 4 Van werk naar werk (VWNW)-traject

VWNW-traject

Artikel 43:19

1 Het VWNW-traject als bedoeld in artikel 43:18, eerste lid is opgenomen in hoofdstuk 10d, paragraaf 5 en maakt integraal onderdeel uit van dit sociaal statuut.

2 Gedurende het VWNW-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het dagelijks bestuur een actieve bijdrage aan de uitvoering van het VWNW-traject. De VWNW-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de organisatie.

Voor de ambtenaar reeds bestaande loopbaanactiviteiten, vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelings- of loopbaanplan, worden bij het VWNW-traject betrokken indien en voor zover deze voldoende concreet zijn om richting en inhoud te geven aan de re-integratie van de ambtenaar in een andere functie.

3 In het VWNW-contract als bedoeld in artikel 10d:16 worden in principe afspraken gemaakt voor maximaal de duur van het VWNW-traject. Ter beoordeling van het dagelijks bestuur kunnen afspraken uit dit contract die daarvoor geschikt zijn, na het op grond van artikel 8:3 verleende ontslag worden voortgezet in het kader van zijn verplichting om de inschakeling van oud-ambtenaren in de arbeid te bevorderen, zoals bedoeld in artikel 72a van de Werkloosheidswet.

§ 5 Verplichtingen tijdens plaatsings- en VWNW-traject

Verplichtingen werkgever

Artikel 43:20

Tijdens het plaatsingstraject en het VWNW-traject rusten op Veiligheidsregio Twente de verplichtingen zoals neergelegd in hoofdstuk 10d, paragraaf 5 en dit sociaal statuut. De werkgever is verplicht zich actief en constructief op te stellen bij het plaatsingstraject en het VWNW-traject, ten einde de ambtenaar te (her)plaatsen in een passende dan wel geschikte functie (zie met name de artikelen 43:3, 43:19 en 10d:13).

Verplichtingen ambtenaar

Artikel 43:21

1 De ambtenaar kan tijdens het plaatsingstraject en het VWNW-traject met behoud van zijn salaris voor andere werkzaamheden dan die behoren tot zijn oude functie worden ingezet. De ambtenaar is verplicht deze andere werkzaamheden uit te voeren.

2 De ambtenaar is verplicht zich actief en constructief op te stellen tijdens het plaatsingstraject en het VWNW-traject. De ambtenaar toont initiatief bij het zoeken naar een passende of geschikte functie en het uitvoeren van de afspraken uit het VWNW-contract en houdt zich aan de verplichtingen zoals genoemd in de op hem van toepassing zijnde bepalingen uit hoofdstuk 10d, paragraaf 5.

8) Het Overgangsprotocol Regionalisering Brandweer Twente is tot stand gekomen in verband met de overheveling per 1 januari 2013 van brandweermedewerkers van de veertien Twentse gemeenten naar het openbaar lichaam Veiligheidsregio Twente.

3 Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 10d, paragraaf 5, kan het niet meewerken tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject voor het dagelijks bestuur aanleiding zijn op grond van hoofdstuk 16 een disciplinaire straf op te leggen. In het uiterste geval kan het dagelijks bestuur op grond van artikel 8:13 als disciplinaire straf ongevraagd ontslag verlenen. Bij disciplinair ontslag kan het dagelijks bestuur bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert melden, dat de desbetreffende ambtenaar weigert mee te werken aan plaatsing in een andere functie.

4 In het kader van zijn re-integratie in ander werk dient de ambtenaar zich drie maanden voor de ingang van het ontslag als bedoeld in artikel 8:3, als werkzoekende in te schrijven bij het UWV.

§ 6 Flankerende voorzieningen tijdens het plaatsings- en VWNW-traject

In deze paragraaf zijn flankerende voorzieningen opgenomen als bedoeld in de artikelen 17:7 en 10d:16, derde lid.

Salarisgarantie

Artikel 43:22

1 De ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie wordt geplaatst in een functie met een lagere functieschaal, wordt ingedeeld in het naast hogere bedrag van de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie dan wel in het maximumbedrag van die salarisschaal. Het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris wordt omgezet in een garantietoelage. De garantietoelage wordt voor twee jaar toegekend en naar evenredigheid aangepast bij periodieke verhogingen van het nieuwe salaris.

2 Als de ambtenaar tijdens de in het eerste lid genoemde periode van twee jaar een functie met een hogere functieschaal aanvaardt, ontstaat vanaf de dag dat hij die functie gaat vervullen een nieuwe garantieperiode van twee jaar. Gedurende die nieuwe garantieperiode blijft het eerste lid van toepassing.

3 Na ommekomst van de periode van twee jaar als bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt de garantietoelage omgezet in een afbouwtoelage. De afbouwtoelage wordt in vier gelijke stappen over vier jaar afgebouwd. De afbouwtoelage wordt naar evenredigheid aangepast bij periodieke verhogingen van het nieuwe salaris.

4 Bij een in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden overeengekomen algemene verhoging van de salarissen worden de garantietoelage en afbouwtoelage aangepast. Voor beide toelagen geldt dat deze deel uitmaken van de berekeningsgrondslag van het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 en behoren tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

5 Het dagelijks bestuur heeft de verplichting om de ambtenaar als bedoeld in het eerste tot en met het derde lid in aanmerking te brengen voor functies met een hogere functieschaal, bij voorkeur de functieschaal van zijn oude functie. De ambtenaar heeft de verplichting om actief te solliciteren op bedoelde functies en zo nodig daarvoor benodigde opleiding te volgen. Afspraken hierover worden bij voorkeur neergelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan, als bedoeld in artikel 17:4.

6 Als de ambtenaar een functie aanvaardt op het oude functieniveau, eindigt de salarisgarantie uit deze bepaling.

Afbouwtoelage functiegebonden toelagen

Artikel 43:23

Voor de ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie wordt geplaatst in een andere functie als gevolg waarvan de functiegebonden toelagen onregelmatige dienst, beschikbaarheids- of piketdienst vervallen of verminderen, is artikel 3:16 met betrekking tot de afbouwtoelage van toepassing.

Salaris en de toegekende salaristoelage(n)sgarantie bij functie buiten de organisatie

Artikel 43:24

1 De ambtenaar die tijdens het VWNW-traject buiten de organisatie een functie aanvaardt met een lagere netto salaris en de toegekende salaristoelage(n) dan zijn oude functie, krijgt gedurende vijf jaar een aanvulling van de nieuwe netto salaris en de toegekende salaristoelage(n) tot het niveau van zijn oude netto salaris en de toegekende salaristoelage(n). Dit bedrag wordt maandelijks gebruteerd aan de oud-ambtenaar uitbetaald.

2 Onder 'netto salaris en de toegekende salaristoelage(n)' wordt in dit artikel verstaan: het netto jaarincome dat de ambtenaar op de dag voor de uitdiensttredingsdatum bij Veiligheidsregio Twente geniet en kent de volgende bestanddelen:

- maandsalaris vermeerderd met eventuele vaste toelagen;
- het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2.

Onder 'netto salaris en de toegekende salaristoelage(n)' wordt bij de nieuwe werkgever verstaan het netto jaarincome dat de oud-ambtenaar bij de nieuwe werkgever ontvangt, waar vergelijkbare inkomensbestanddelen onderdeel van uitmaken.

3 De ambtenaar toont met salarisstroken van zijn nieuwe werkgever aan wat zijn netto salaris en de toegekende salaristoelage(n) is. De ambtenaar is verplicht om voor toepassing van deze bepaling relevante wijzigingen zo spoedig mogelijk aan Veiligheidsregio Twente door te geven. Indien de ambtenaar wijzigingen in het salaris niet doorgeeft, vordert Veiligheidsregio Twente eventueel onverschuldigd

betaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n) of afbouwtoelage terug dan wel verrekenet deze met toekomstige aanspraken op grond van deze bepaling.

Garanties gelden naar rato van functiesomvang

Artikel 43:25

Het bepaalde in de artikelen 43:22 tot en met 43:24 geldt bij gelijke functiesomvang als de oude functie. Als de ambtenaar een functie met een kleinere functiesomvang heeft aanvaard, worden de garanties naar evenredigheid van de kleinere functiesomvang toegepast. Als de ambtenaar een functie met een grotere functiesomvang heeft aanvaard worden de garanties alleen toegepast voor de oude functiesomvang.

Studiefaciliteiten

Artikel 43:26

1 De ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie wordt geplaatst in een andere functie behoudt de studiefaciliteiten die hem zijn toegekend, als hij de studie voortzet.

2 De ambtenaar bedoeld in het eerste lid die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die eventueel voortvloeien uit de eerder met hem gemaakte afspraken.

Aanvullende scholing

Artikel 43:27

Het dagelijks bestuur onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie is geplaatst in een andere functie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van Veiligheidsregio Twente.

Verval terugbetalingsverplichtingen bij functie buiten de organisatie

Artikel 43:28

De ambtenaar die tijdens het VWNW-traject buiten de organisatie een functie heeft aanvaard, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die eventueel voortvloeien uit de eerder met hem gemaakte afspraken betreffende studie, verhuiskosten en betaald ouderschapsverlof.

Maatwerkafspraken

Artikel 43:29

1 Het dagelijks bestuur kan in aanvulling of afwijking van de in deze paragraaf opgenomen flankerende voorzieningen tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject alternatieve flankerende afspraken maken, indien dergelijke maatwerkafspraken voor zowel de ambtenaar als het dagelijks bestuur aantrekkelijk zijn.

2 Het dagelijks bestuur kan bij wijze van uitzondering eveneens maatwerkafspraken maken met de ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject geplaatst kan worden en die ten minste een maand vóór de plaatsingsdatum aangeeft plaats te willen maken voor een met boventalligheid bedreigde ambtenaar, als gevolg waarvan laatstbedoelde ambtenaar in de functie van de plaatsmaker geplaatst kan worden. Dergelijke maatwerkafspraken worden alleen gemaakt indien deze voor zowel de plaatsmaker als het dagelijks bestuur aantrekkelijk zijn en vóór de plaatsingsdatum tot stand komen.

3 Bij toepassing van het eerste en tweede lid worden de maatwerkafspraken schriftelijk neergelegd in een vaststellingsovereenkomst tussen de ambtenaar/plaatsmaker en het dagelijks bestuur.

Uitzonderingen flankerend beleid ambtenaar beroepsbrandweer in bezwarende functie

Artikel 43:30

Als samenloop bestaat tussen flankerende voorzieningen uit deze paragraaf en bepalingen uit hoofdstuk 9a of 9b, welke functie hebben op het tweede loopbaanbeleid en het FLO-overgangsrecht van ambtenaren van de beroepsbrandweer in een bezwarende functie, prevaleren de bepalingen uit hoofdstuk 9a c.q. 9b.

§ 7 Slotbepalingen

Bezwarenclausule

Artikel 43:31

De individuele besluiten die op grond van dit sociaal statuut worden genomen bevatten de bezwarenclausule die het dagelijks bestuur in het kader van de Algemene wet bestuursrecht gebruikelijk hanteert.

Hardheidsclausule

Artikel 43:32

1 In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het dagelijks bestuur van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

2 In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Citeertitel en inwerkingtreding

Artikel 43:33

1 Dit sociaal statuut wordt aangehaald als "Sociaal Statuut Veiligheidsregio Twente" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2014.

2 Dit sociaal statuut is uitsluitend van toepassing op organisatieveranderingen die plaatsvinden vanaf 1 januari 2014.

44 Verhouding ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Convenant Afbakening Medezeggenschap Veiligheidsregio Twente

Onderstaande afspraken zijn werkafspraken op basis van de genoemde hoofdtaken van beide organen voor zover deze op dit moment zijn te overzien. Periodiek zullen deze afspraken opnieuw worden gezien tijdens een jaarlijkse evaluatie in een overleg tussen GO en OR.

Aldus overeengekomen op 18 december 2014 tussen:

- de vertegenwoordiging van de werknemersorganisaties uit commissie voor georganiseerd overleg in ambtenarenzaken (GO) van Veiligheidsregio Twente;
 - de ondernemingsraad (OR) van Veiligheidsregio Twente;
 - Veiligheidsregio Twente (in de hoedanigheid van vertegenwoordiger van het dagelijks bestuur en van bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden);
- met betrekking tot de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

In het kader van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), de CAR-UWO en de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente (AVT) hebben respectievelijk de OR en het GO beide taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op het gebied van o.a. organisatieverandering en rechtspositie. Er zijn onderwerpen die zowel door het GO als door de OR worden behandeld. Het uitgangspunt voor genoemde onderwerpen is het streven dat het GO en de OR ieder hun eigen werkerterrein hebben en dat er bij overlapping maar één orgaan is, dat de formele bevoegdheid uitoefent.

Hoofddoel is het zo goed mogelijk de belangen van alle medewerkers van Veiligheidsregio Twente te behartigen door de onderlinge communicatie tussen de partijen zo goed en efficiënt mogelijk te laten plaatsvinden en door tussen partijen heldere afspraken over de taakverdeling te maken om overlap en tegenstrijdigheden van belangen te voorkomen.

Het Georganiseerd Overleg

Algemeen gesteld vallen onder het GO alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van ambtenaren, met inbegrip van algemene regels op basis waarvan het personeelsbeleid wordt uitgevoerd.

Deze aangelegenheden worden hieronder in het kader van dit convenant specifiek gemaakt:

- salaris en de toegekende salaristoelage(n)s-/beloningsbeleid c.q. -regelingen;
- vergoedingsregelingen;
- functiewaarderingsregeling inclusief conversietabel;
- sociaal statuut/leidraad bij organisatieveranderingen;
- sociale plannen;
- aangelegenheden die vanuit het landelijk sectoroverleg expliciet aan het GO worden opgedragen of overgelaten.

De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het dagelijks bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel noch aan de Brandweerkamer en de centrales van overheidspersoneel. Het GO heeft overleg over de personele gevolgen van reorganisaties, verzelfstandiging of privatisering evenals CAR/UWO gerelateerde onderwerpen (zie ook bijlage).

De Ondernemingsraad

De ondernemingsraad bezit als voornaamste bevoegdheden:

- Het overlegrecht op basis van de artikelen 23 en 24 WOR;
- Het adviesrecht op basis van artikel 25 WOR over voorgenomen besluiten van de ondernemer bij ingrijpende maatregelen op juridisch, economisch en organisatorisch gebied;
- Het instemmingsrecht op basis van artikel 27 WOR over voorgenomen besluiten van de ondernemer betreffende een aantal regelingen, zoals limitatief aangeven in lid 1 van dit artikel en behoudens voor zover deze onderwerpen zijn voorbehouden aan het overleg dat wordt gevoerd tussen het dagelijks bestuur voor Arbeidszaken / de Brandweerkamer en de werknemersorganisaties dan wel zijn voorbehouden aan het GO (artikel 27, lid 3 WOR);
- Het informatierecht op basis van de artikelen 31, 31a, 31b, 31c en 31d WOR.

Algemeen

De werknemersdelegatie van het GO en de OR bepalen in een afstemmingsoverleg over welke zaken met elkaar wordt overlegd en op welke wijze elkaars meningen en standpunten worden uitgewisseld. In de bijlage is de specifieke taakafbakening tussen het GO en de OR opgenomen.

Het bestuur en de bestuurder WOR van Veiligheidsregio Twente onderschrijven door ondertekening van dit convenant de door het GO en de OR vastgestelde werkafspraken.

Bijlage: Specifieke taakafbakening GO en OR

A. Organisatiewijziging / reorganisaties / fusie

Onderdeel besluitvorming	Rol	Partij	WOR
Voorgenomen besluit bestaande uit: - inhoudelijk plan - formatieplan	Advies Advies	OR OR	25: 1: a t/m e 25: 1: a t/m e

- personele gevolgen - maatregelen om personele gevolgen te ondervangen (sociaal statuut / sociaal plan)	Overleg Overeenstemming	GO GO	
Voortgang implementatie tot en met moment van afronding	Bewaken of alles loopt conform afspraak	OR en GO	

B. Functiewaardering

Onderdeel besluitvorming	Rol	Partij	WOR
Keuze functiewaarderingssysteem	Instemming	OR	27: 1: c
Procedureregeling functiewaardering	Overeenstemming	GO	
Functieboek	Instemming	OR	25: 1: a t/m e
(Indicatieve) niveaus functieboek	Overeenstemming	GO	
Conversietabel	Overeenstemming	GO	

C. Personeels- / beloningsbeleid

Onderdeel besluitvorming	Rol	Partij	WOR
Algemeen personeels- en HRM beleid	Instemming	OR	27:1
Beloningsbeleid (inclusief salaris en de toegekende salaristoelage(n)sverordening en salarisinpassingsregels)	Overeenstemming	GO	
Procedureregeling beoordeling Beoordelingssystematiek	Overeenstemming Instemming	GO OR	27: 1: g

D. nadere regelingen uit CAR/UWO en afgesloten cao

Onderdeel besluitvorming	Rol	Partij	WOR
Regelingen c.q. nadere regelingen voortvloeiend uit de CAR/UWO dan wel een afgesloten CAO	Overeenstemming	GO	

E. Overige (secundaire) arbeidsvoorwaarden waaraan financiële aanspraken over inkomen of inkomensbestanddelen kunnen worden ontleend.

Onderdeel besluitvorming	Rol	Partij	WOR
Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten	Overeenstemming	GO	
Regeling gebruik eigen voertuig/vergoeding dienstreizen	Overeenstemming	GO	
Regeling cafetariamodel	Overeenstemming	GO	
Regeling verplaatsingskosten	Overeenstemming	GO	
Werktijdenregeling (rooster, aanvang, begintijden etc)	Instemming	OR	27: 1: b
Brugdagen en bijzondere vakantieregeling	Instemming	OR	27: 1: b
Regeling studie- en opleidingsfaciliteiten	Instemming	GO	
Persoonsgebonden budget	Overeenstemming	GO	

45 Compensatieregeling reiskosten woon-werkverkeer wijziging plaats van tewerkstelling
Deze regeling is gebaseerd op artikel 3:22

Begripsomschrijvingen

Artikel 45:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Reis woon-werkverkeer: de reis tussen de woning van de ambtenaar en zijn plaats van tewerkstelling en vica versa;

Plaats van tewerkstelling: de kazerne of andere vestiging van Veiligheidsregio Twente waar de ambtenaar doorgaans is te werk gesteld. Het dagelijks bestuur kan de plaats van tewerkstelling van de ambtenaar wijzigen, als het bedrijfsbelang dat nodig maakt.

Aanwezigheid plaats van tewerkstelling

Artikel 45:2

1 Een ambtenaar met een volledig dienstverband dient in principe drie dagen per week aanwezig te zijn op zijn plaats van tewerkstelling.

2 Een ambtenaar met een onvolledig dienstverband dient in principe twee dagen per week aanwezig te zijn op zijn plaats van tewerkstelling.

3 Van het bepaalde in het eerste en tweede lid kan de ambtenaar met instemming van zijn teamleider afwijken, mits dat een goede uitoefening van zijn functie niet in de weg staat.

Compensatie reiskosten woon-werkverkeer na wijziging plaats van tewerkstelling

Artikel 45:3

1 Als het dagelijks bestuur de plaats van tewerkstelling van de ambtenaar wijzigt en als gevolg daarvan zijn reisafstand woon-werkverkeer vica versa met 20 kilometer of meer toeneemt ten opzichte van de reisafstand woon-werkverkeer die de ambtenaar voorafgaand aan de wijziging had, heeft gedurende vier jaren na wijziging recht op een aflopende tegemoetkoming voor toename van zijn reiskosten woon-werkverkeer op basis van het tarief € 0,19 netto per meerkilometer, ongeacht of de ambtenaar met openbaar of eigen vervoer van zijn woning naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling reist.

De tegemoetkoming wordt:

a gedurende het eerste jaar na de wijzigingsdatum verleend voor 100% van de meerkilometers die de ambtenaar van zijn woning naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling moet afleggen en vica versa;

b gedurende het tweede jaar na de wijzigingsdatum verleend voor 75% van de meerkilometers die de ambtenaar van zijn woning naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling moet afleggen en vica versa;

c gedurende het derde jaar na de wijzigingsdatum verleend voor 50% van de meerkilometers die de ambtenaar van zijn woning naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling moet afleggen en vica versa.

d gedurende het vierde jaar na de wijzigingsdatum verleend voor 25% van de meerkilometers die de ambtenaar van zijn woning naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling moet afleggen en vica versa.

Bij de berekening van de meerkilometers wordt gebruik gemaakt van de routebeschrijving van Google Maps (snelste route) en worden delen van kilometers naar boven op hele kilometers afgerond.

2 Het eerste lid geldt ook voor de ambtenaar die voor meer dan 50% van zijn dienstbetrekking een andere plaats van tewerkstelling krijgt met betrekking tot die plaats van tewerkstelling.

3 Het eerste en tweede lid gelden eveneens voor de ambtenaar die op 1 januari 2013 in verband met de regionalisering van Brandweer Twente bij Veiligheidsregio Twente in dienst is getreden en voor wie de plaats van tewerkstelling is gewijzigd ten opzichte van de plaats van tewerkstelling die hij op 31 december 2012 had bij zijn toenmalige werkgever (één van de veertien Twentse gemeenten).

Declareren

Artikel 45:4

1 Voor het declareren van de compensatie reiskosten op grond van deze regeling maakt de ambtenaar gebruik van een door Veiligheidsregio Twente ontwikkelt model-declaratieformulier.

2 Declaratieformulieren die niet volledig zijn ingevuld worden niet in behandeling genomen.

3 Hoofdstuk 38 dat gaat over nadere regels bij declaraties is van overeenkomstige toepassing.

46 Regeling sanctiebeleid reparatie-uitkering, aanvullende en na-wettelijke uitkering

Deze regeling is gebaseerd op artikel 10c:6, artikel 10d:28, tweede en vierde lid en artikel 10d:34.

§ 1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

Artikel 46:1

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar die een reparatie-uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10c of een aanvullende of na-wettelijke uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10d.

Begripsbepalingen

Artikel 46:2

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder

a reparatie-uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 10c;

- b aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 10d, paragraaf 6;
- c na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 10d, paragraaf 7;
- d ambtenaar: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 die zich in de periode van de reparatie-uitkering, de aanvullende uitkering of de periode van de na-wettelijke uitkering bevindt;
- e re-integratieplan of Van werk naar werk-contract: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van Veiligheidsregio Twente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar in een andere functie te bevorderen.
Het re-integratieplan wordt opgesteld in het kader van de re-integratiefase als bedoeld in paragraaf 4 van hoofdstuk 10d. Het Van werk naar werk-contract wordt opgesteld in kader van het Van werk naar werk-traject als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d. Het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract kan na ontslagverlening – al dan niet in aangepaste vorm - worden voortgezet ten behoeve van het vormgeven aan re-integratie-inspanningen zoals bedoeld in artikel 72a van de Werkloosheidswet;
- f werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling bij Veiligheidsregio Twente waaruit de werkloosheid plaatsvindt;
- g werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling bij de Veiligheidsregio Twente.

Artikel 46:3 Grondslag

Deze regeling berust op artikel 10c:6, artikel 10d:28, tweede en vierde lid en artikel 10d:34.

§ 2 Verplichtingen

Indeling verplichtingen in categorieën

Artikel 46:4

- 1 Als verplichtingen van de eerste categorie worden beschouwd verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.
- 2 Als verplichtingen van de tweede categorie worden beschouwd verplichtingen ter opvolging van controlevoorschriften.
- 3 Als verplichtingen van derde categorie worden beschouwd de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.
- 4 Als verplichtingen van de vierde categorie worden beschouwd de verplichtingen die gericht zijn op het beperken van het (financiële) risico van Veiligheidsregio Twente.

Verplichtingen voor de ambtenaar

Artikel 46:5

Voor de ambtenaar gelden tevens de aanvullende verplichtingen die zijn opgenomen in het individuele re-integratieplan of Van werk naar werk-contract.

§ 3 Sancties

Sancties tijdens reparatie-uitkering

Artikel 46:6

- 1 Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie leidt tot een korting op de reparatie-uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2% of ten hoogste 20% van het uitkeringsbedrag.
- 2 Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie leidt tot een korting op de reparatie-uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5% of ten hoogste 30% van het uitkeringsbedrag.
- 3 Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie leidt tot een korting op de reparatie-uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15% of ten hoogste 100% van het uitkeringsbedrag.
- 4 Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie leidt tot een blijvende gehele weigering van de reparatie-uitkering en het vervallen van het recht op de reparatie-uitkering, het vervallen van het eventuele recht op de aanvullende uitkering en het vervallen van het eventuele recht op de na-wettelijke uitkering.
- 5 Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
- 6 Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd driemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Sancties tijdens aanvullende uitkering

Artikel 46:7

- 1 Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie leidt tot een korting op de aanvullende uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2% of ten hoogste 20% van het uitkeringsbedrag.

2 Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie leidt tot een korting op de aanvullende uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5% of ten hoogste 30% van het uitkeringsbedrag.

3 Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie leidt tot een korting op de aanvullende uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15% of ten hoogste 100% van het uitkeringsbedrag.

4 Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie leidt tot een blijvende gehele weigering van de aanvullende uitkering en het vervallen van het recht op de na-wettelijke uitkering.

5 Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.

6 Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd driemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Sancties tijdens na-wettelijke uitkering

Artikel 46:8

1 Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie leidt tot een korting op de na-wettelijke uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2% of ten hoogste 20% van het uitkeringsbedrag.

2 Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie leidt tot een korting op de na-wettelijke uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5% of ten hoogste 30% van het uitkeringsbedrag.

3 Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie leidt tot een korting op de na-wettelijke uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15% of ten hoogste 100% van het uitkeringsbedrag.

4 Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie leidt tot een blijvende gehele weigering van de na-wettelijke uitkering en het vervallen van het recht op de na-wettelijke uitkering.

5 Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.

6 Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd driemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Recidive

Artikel 46:9

Als binnen één maand na de oplegging van een sanctie een verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen, wordt de sanctie voor het nieuwe feit in percentage en tijd verdubbeld, met inachtneming van het bepaalde in artikel 46:6, vijfde lid, artikel 46:7, vijfde lid en artikel 46:8, vijfde lid.

Samenloop

Artikel 46:10

Als sprake is van het niet nakomen van meer dan één verplichting en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak, wordt slechts één sanctie opgelegd. Wanneer de niet nagekomen verplichtingen behoren tot verschillende categorieën wordt de sanctie voor de hoogste categorie toegepast.

Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid

Artikel 46:11

Het percentage van de sanctie wordt verlaagd of verhoogd als de verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid van het niet naleven van de verplichting daartoe aanleiding geeft.

§ 4 Slotbepalingen

Hardheidsclausule

Artikel 46:12

Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in dit hoofdstuk als toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Onvoorziene omstandigheden

Artikel 46:13

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Matrix

Artikel 46:14

Als bijlage is aan deze regeling gehecht een matrix met een schematische weergave van de categorieën verplichtingen en bijbehorende sancties. De in de matrix genoemde verplichtingen zijn niet limitatief.

Bijlage matrix van verplichtingen en bijhorende sancties hoofdstuk 46 AVT

Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:*	Sanctie
---------------------------------	-------------------------------------	---------

<p>Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De ambtenaar meldt zich op zijn eerste ziekedag ziek volgens de daarover gemaakte afspraken. - De ambtenaar informeert het dagelijks bestuur (of diens vertegenwoordiger) direct over andere inkomsten dan de WW-uitkering en/of de bovenwettelijke uitkering. - De ambtenaar doet het dagelijks bestuur (of diens vertegenwoordiger) direct mededeling van alle wijzigingen die zich in de persoonlijke situatie voordoen en die van belang kunnen zijn voor de beoordeling op aanspraak op en de voortzetting van de uitkering. Hieronder worden in ieder geval begrepen wijzigingen in woonplaats, wijzigingen met betrekking tot gezondheidssituatie en wijzigingen met betrekking tot (neven)werkzaamheden of (neven)inkomsten. 	<p>5% korting op de uitkering gedurende een maand, mogelijkheid afwijking 2% - 20%</p>
<p>Categorie 2: Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorwaarden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De ambtenaar moet komen op de afspraak om de voortgang van het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract te bespreken. - De ambtenaar overlegt een kopie van de verlenging van het inschrijvingsbewijs bij het UWV. - De ambtenaar onderhoudt⁹ zijn inschrijving(en) bij: <ul style="list-style-type: none"> a. het UWV b. de (specifieke) uitzendbureaus c. de werving- en selectiebureaus d. het re-integratiebureau. - De ambtenaar verschijnt op de afgesproken evaluatiemomenten. - De ambtenaar moet voldoen aan elke oproep om aanwezig te zijn of het beantwoorden van vragen die door het dagelijks bestuur in verband met het recht op uitkering wordt gesteld. - De ambtenaar meldt het dagelijks bestuur of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan. 	<p>10% korting op de salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedurende twee maanden, mogelijkheid afwijking 5% - 30%</p>

<p>Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkhervatting bevordert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De ambtenaar stelt zich constructief op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de ambtenaar: <ul style="list-style-type: none"> o meewerkt aan het wijzigen van het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract; o de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract nakomt; o solliciteert op door het dagelijks bestuur aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures en hierop solliciteert; o meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijk geachte scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid; o medewerking verleent aan onderzoek over de inhoud, passendheid, voortgang en uitvoering van de re-integratieactiviteiten. 	<p>25% korting op de salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedurende vier maanden, mogelijkheid afwijking 15% - 100%</p>
--	--	---

9) Inclusief de eventuele verlenging van de inschrijving bij dat bureau.

	<ul style="list-style-type: none"> - De ambtenaar is verplicht een eigen portfolio bij te houden en deze ter beoordeling mee te nemen naar de evaluatiegesprekken als dit is afgesproken. - Wanneer de ambtenaar gebruik wil maken van re-integratie-instrumenten en/of middelen die niet zijn opgenomen in het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract dient dit eerst overlegd te worden met het dagelijks bestuur. - De ambtenaar is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV, wanneer het dagelijks bestuur hiertoe opdraagt. - De ambtenaar doet het dagelijks bestuur maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract. - De ambtenaar is verplicht het dagelijks bestuur in kennis te stellen over het doen van een verzoek bij UWV voor sollicitatieplichtonthefving of vrijstelling van de sollicitatieplicht. - Wanneer een re-integratiebureau/outplacementbureau is ingeschakeld, is de ambtenaar verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding. - De ambtenaar solliciteert voldoende om voortduring van werkloosheid te voorkomen. - De ambtenaar voorkomt voortduring van de werkloosheid door het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. - De ambtenaar dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de ambtenaar in staat te stellen om arbeid te verrichten. - De ambtenaar is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie voor zover de gezondheidstoestand van de ambtenaar dit toelaat. 	
<p>Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die Veiligheidsregio Twente kunnen benadelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De ambtenaar benadeelt het dagelijks bestuur niet. Dit houdt concreet in dat: <ul style="list-style-type: none"> o de ambtenaar zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf of derden verricht; o de ambtenaar niet langer dan is toegestaan met vakantie is; o de ambtenaar zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die herstel belemmeren; o de ambtenaar geen onjuiste en/of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkherleving, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op het recht op een uitkering op grond van hoofdstuk 10c en/of 10d. 	<p>Blijvende gehele weigering van de reparatie-uitkering, aanvullende of na-wettelijke uitkering</p>

* N.B. dit is geen limitatieve opsomming

47 Fiscale uitruilregeling vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

Deze regeling is gebaseerd op de artikelen 3:29 lid 2 en 3a:18.

Begripsomschrijvingen

Artikel 47:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, niet zijnde vrijwilliger;

aanvraagformulier: het door Veiligheidsregio Twente beschikbaar te stellen formulier dat de ambtenaar dient te gebruiken voor het deelnemen aan deze regeling.

Reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 47:2

1 De ambtenaar kan door inzet van het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 een belastingvrije vergoeding ontvangen van zijn in het betreffende kalenderjaar gemaakte reiskosten woon-werkverkeer.

2 (vervallen)

3 Reiskosten woon-werkverkeer kunnen bestaan uit kosten van openbaar vervoer of kosten van een ander vervoermiddel, met uitzondering van een taxi, luchtvaartuig, schip of een door het dagelijks bestuur ter beschikking gesteld vervoermiddel.

4 Indien in het kader van woon-werkverkeer met openbaar vervoer wordt gereisd, kunnen de werkelijke kosten van openbaar vervoer belastingvrij worden vergoed, waaronder een OV-jaarkaart, OV-trajectkaart of maandabonnement.

In plaats van de belastingvrije vergoeding voor openbaar vervoer, kan de ambtenaar die met het openbaar vervoer reist ook kiezen voor de belastingvrije vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.

5 Ongeacht de wijze van vervoer bedraagt de maximale belastingvrije vergoeding € 0,19 per feitelijk afgelegde kilometer. Bij de berekening van de feitelijk afgelegde kilometers wordt gebruik gemaakt van de routebeschrijving van Google Maps (snelste route) en worden delen van kilometers naar boven op hele kilometers afgerond. De ambtenaar berekent zijn maximale reiskostenvergoeding per jaar door zijn met Google Maps berekende enkele-reis-afstand woon-werkverkeer te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen per week waarop hij naar zijn werkplek bij Veiligheidsregio Twente reist. De uitkomst vermenigvuldigt hij met € 16,26. De uitkomst van deze vermenigvuldiging is het bedrag dat hij per jaar maximaal kan ontvangen.

De ambtenaar die in het kader van woon-werkverkeer met openbaar vervoer reist, maakt een keuze tussen deze vergoeding van € 0,19 per kilometer en de vergoeding bedoeld in het vierde lid.

6 Voor het verkrijgen van de belastingvrije vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer als bedoeld in het vierde lid dient de ambtenaar als bijlage bij het aanvraagformulier een kopie van de vervoersbewijzen te overleggen. Na afloop van de geldigheidsdatum moet de ambtenaar de originele vervoersbewijzen bij het dagelijks bestuur inleveren. Wanneer sprake is van losse ritten moet de ambtenaar de betreffende transactie-overzichten van zijn persoonlijke OV-chipkaart na afloop van het betreffende kalenderjaar, in de daaropvolgende maand januari bij het dagelijks bestuur inleveren.

7 De op grond van deze regeling te vergoeden kosten dienen te worden verminderd met de eventueel van het dagelijks bestuur ontvangen reiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 47:3.

8 De ambtenaar kan maandelijks kiezen voor uitbetaling van de opgebouwde belastingvrije vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer door gebruik te maken van het tot die maand opgebouwde IKB. Indien de ambtenaar voor het einde van het jaar geen keuze maakt, komt de mogelijkheid voor uitruil voor dat jaar te vervallen.

9 (vervallen)

10 Bij toepassing van deze bepaling is artikel 31a, tweede lid, onderdeel a van de Wet op de Loonbelasting 1964 van toepassing.

Te verminderen reiskostenvergoeding

Artikel 47:3

De met toepassing van artikel 47:2 berekende reiskostenvergoeding dient verminderd te worden met de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer die de ambtenaar eventueel heeft ontvangen op grond van hoofdstuk 18 (verplaatsingskostenregeling) of hoofdstuk 45 (compensatieregeling reiskosten woon-werkverkeer bij wijziging plaats van tewerkstelling).

Gevolgen deelname fiscale uitruilregeling reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 47:4

Voor de gevolgen voor de deelneming aan de fiscale uitruilregeling is artikel 3:33 van toepassing.

Einde dienstverband

Artikel 47:5

Een ambtenaar die uit dienst treedt, kan in het kalenderjaar van uitdiensttreding gebruik maken van deze regeling tot de datum van uitdiensttreding. Eventuele toegekende belastingvrije vergoeding na de datum van uitdiensttreding zal worden verrekend.

Aanvraagprocedure ambtenaar

Artikel 47:6

1 De ambtenaar die deelneemt aan deze regeling, dient daartoe een aanvraag in. Daarbij maakt hij gebruik van het digitale aanvraagformulier dat Veiligheidsregio Twente hiervoor beschikbaar stelt via eHRM.

2 De ambtenaar kan gedurende het kalenderjaar kiezen voor uitbetaling van (een deel) van de belastingvrije vergoeding door inzet van het tot die maand opgebouwde IKB .

3 De ambtenaar die gebruik wil maken van belastingvrije uitruil, dient zelf de afstand woon-werkverkeer te registreren via eHRM. Hij gebruikt hiervoor het digitale formulier 'Adreswijziging' en voert daarin de afstand woon-werk in op basis van enkele reis conform de snelste route van Google Maps. De ambtenaar is zelf verantwoordelijk voor een juiste registratie en juiste aanvraag. De registratie en aanvraag worden niet gecontroleerd en/of geaccordeerd door de leidinggevende of andere medewerker van VRT. Eventuele foutieve registratie en/of aanvraag kan leiden tot foutieve uitbetaling. De consequenties hiervan komen voor rekening van de ambtenaar, inclusief eventuele boetes van de Belastingdienst.

4 De aanvraag wordt verwerkt in de maand van de aanvraag en het (netto) bedrag wordt op de salarisstrook vermeld.

Aanvraagprocedure vrijwilliger

Artikel 47:7
(vervallen)

48 Regeling jaargespreek vrijwilligers Brandweer Twente

Deze regeling is gebaseerd op artikel 28:11.

§ 1 Algemeen

Begripsomschrijvingen

Artikel 48:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

kazernecoördinator: de medewerker van Veiligheidsregio Twente die namens de direct-leidinggevende belast is met het functioneel leidinggeven aan de vrijwilliger;

direct-leidinggevende: de hiërarchische leidinggevende die namens het dagelijks bestuur in eerste aanleg belast is met het leidinggeven aan de vrijwilliger;

naasthogere leidinggevende: de hiërarchische leidinggevende van de direct-leidinggevende;

jaargespreek: het gesprek waarin:

- de kazernecoördinator en de vrijwilliger de voortgang bespreken (tweezijdig);
- de kazernecoördinator de beoordeling geeft over de prestaties van de vrijwilliger in het afgelopen jaar en de wijze waarop de vrijwilliger deze prestaties heeft geleverd, aan welk oordeel rechtspositionele gevolgen kunnen worden verbonden (eenzijdig);
- de kazernecoördinator en de vrijwilliger afspraken maken over de ontwikkeling in het komende jaar, evenals over de wijze waarop deze prestaties geleverd worden (gedrag) (tweezijdig);

formulier jaargespreek : een door Veiligheidsregio Twente ontwikkeld formulier waarop de resultaten van het jaargespreek worden vastgelegd alsmede eventuele opleidingsafspraken, welk formulier in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen;

tijdvak jaargespreek: de periode van een jaar, direct voorafgaand aan het tijdstip van het jaargespreek, waarover het jaargespreek zich uitstrekt.

Doel jaargespreek

Artikel 48:2

Het doel van het jaargespreek is om de kwaliteit en kwantiteit van de prestaties (resultaten en gedrag) van de vrijwilliger op peil te houden en verder te ontwikkelen, alsook de prestaties van Veiligheidsregio Twente te optimaliseren. Dit impliceert dat een jaargespreek niet alleen gericht is op het functioneren voor de korte termijn van een jaar, maar ook op het zich verder ontwikkelen van de vrijwilliger in de eigen functie of andere functies (loopbaan).

Het onderdeel "beoordeling" van het jaargespreek kan gevolgen hebben voor de rechtspositie van de vrijwilliger.

§ 2 Jaargespreek

Jaargespreek

Artikel 48:3

1 Per jaar voeren de kazernecoördinator en de vrijwilliger één jaargespreek.

2 Het jaargespreek bestaat uit drie onderdelen:

- a voortgang
- b beoordeling
- c ontwikkeling

3 Bij het jaargespreek evalueren de kazernecoördinator en de vrijwilliger de voortgang van de gemaakte resultaat- en ontwikkelafspraken en stellen deze eventueel bij.

4 Bij het jaargespreek geeft de kazernecoördinator de beoordeling van de vrijwilliger. Met beoordeling van de vrijwilliger wordt beoogd periodiek een uitspraak te doen over de prestaties van de vrijwilliger in het afgelopen jaar en de wijze waarop de vrijwilliger deze prestaties heeft geleverd.

5 Aan de beoordeling kunnen rechtspositionele gevolgen voor de vrijwilliger worden verbonden.

6 Aan de beoordeling wordt steeds één van de volgende drie eindoordelen verbonden:

- a goed (groen);
- b voldoende met aandachtspunten (oranje);
- c niet goed (rood).

7 Bij het jaargespreek bepalen de kazernecoördinator en de vrijwilliger aan de hand van de kerntaken genoemd in het landelijk kwalificatieprofiel de te behalen resultaten voor de komende periode.

8 Aan de hand van de in het landelijk kwalificatieprofiel genoemde (gedrags)competenties maken de gesprekspartners afspraken over de wijze waarop de vrijwilliger de afgesproken resultaten realiseert.

9 De kazernecoördinator maakt het formulier jaargesprek op en legt eventuele extra afspraken vast.

10 De (kennis)eisen voor het volledig kunnen uitoefenen van de functie kunnen veranderen. De kazernecoördinator en/of de vrijwilliger maken naar behoefte afspraken voor de verdere ontwikkeling van de vrijwilliger voor de huidige functie of voor andere functies, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden en de bijbehorende wensen van de vrijwilliger.

11 De kazernecoördinator en direct-leidinggevende tekenen het formulier jaargesprek voor akkoord. De vrijwilliger tekent het formulier jaargesprek voor akkoord dan wel gezien.

Tijdvak en -frequentie jaargesprek

Artikel 48:4

1 Het tijdvak van het jaargesprek omvat in de regel een periode van maximaal één jaar.

2 Het moment waarop dit jaargesprek moet plaatsvinden wordt niet nader bepaald, maar vindt bij voorkeur ongeveer een jaar later plaats dan het vorige jaargesprek.

3 Van het bepaalde in het eerste en tweede lid kan worden afgeweken wanneer de kazernecoördinator een grotere frequentie nodig vindt; dat kan zich met name voordoen:

a in het eerste jaar na indiensttreding van de vrijwilliger;

b in geval van verlenging van de tijdelijke aanstelling;

c in geval van doorgroei naar of aanvaarding van een andere functie door de vrijwilliger dan wel doorgroei van de vrijwilliger naar een andere hogere categorie vergoeding;

d wanneer de vrijwilliger naar de mening van de kazernecoördinator onvoldoende of voldoende met aandachtspunten functioneert, dan wel bij zijn laatste jaargesprek het eindoordeel "oranje" of "rood" heeft gekregen.

4 Tussen twee opeenvolgende jaargesprekken dient steeds een tijdvak van ten minste drie maanden te liggen.

Procedure jaargesprek

Artikel 48:5

1 De kazernecoördinator stelt het concept formulier jaargesprek op onder verantwoordelijkheid van de direct-leidinggevende. De kazernecoördinator bespreekt het concept formulier jaargesprek met de direct-leidinggevende. De kazernecoördinator stelt het concept formulier jaargesprek naar aanleiding van die bespreking zo nodig bij. Bij verschil van mening beslist de direct-leidinggevende. De direct-leidinggevende stelt de beoordeling vervolgens vast. Deze beoordeling is de definitieve beoordeling als de vrijwilliger geen gebruik maakt van de hem in het vijfde lid geboden mogelijkheid.

2 De kazernecoördinator doet de vrijwilliger het formulier jaargesprek tijdens het jaargesprek toekomen.

3 In het jaargesprek geeft de kazernecoördinator een toelichting op de onderdelen van het jaargesprek. De vrijwilliger kan vragen stellen en krijgt de gelegenheid opmerkingen op het formulier toe te voegen. Als de vrijwilliger dat wenst krijgt hij hiervoor twee werkdagen uitstel c.q. bedenktijd.

4 De vrijwilliger ondertekent het formulier jaargesprek voor gezien en voor wat betreft de weergave van zijn eventuele opmerkingen voor akkoord. De vrijwilliger ontvangt een afschrift van het getekende formulier jaargesprek als hij dit wenst.

5 De vrijwilliger kan binnen twee weken na het jaargesprek zijn bedenkingen tegen het onderdeel beoordeling schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan de kazernecoördinator en direct-leidinggevende. De direct-leidinggevende houdt binnen twee weken na ontvangst van de bedenkingen van de vrijwilliger een gesprek met de vrijwilliger over het onderdeel beoordeling. De direct-leidinggevende kan op grond van het gesprek het onderdeel beoordeling wijzigen. Bij wijziging van het onderdeel beoordeling maakt de direct-leidinggevende een nieuw formulier jaargesprek. De vrijwilliger krijgt de gelegenheid opmerkingen op het formulier toe te voegen, ook als geen nieuw formulier is opgemaakt. De direct-leidinggevende stelt namens het dagelijks bestuur het onderdeel beoordeling vast door ondertekening van het formulier jaargesprek. De vrijwilliger ondertekent het formulier jaargesprek voor gezien en voor wat betreft de weergave van zijn eventuele opmerkingen voor akkoord. De vrijwilliger ontvangt een afschrift van het getekende formulier jaargesprek als hij dit wenst.

Bezwaar

Artikel 48:6

1 Als de vrijwilliger niet instemt met het onderdeel beoordeling kan hij volgens de daarvoor geldende regels bezwaar maken bij het dagelijks bestuur.

2 Alvorens te beslissen op het bezwaar laat het dagelijks bestuur zich adviseren door bezwarenadviescommissie voor personele aangelegenheden.

Informanten

Artikel 48:7

1 In situaties waarin de te beoordelen vrijwilliger een belangrijk deel van zijn werkzaamheden buiten het toezicht van de kazernecoördinator verricht, kan bij de beoordeling gebruik worden gemaakt van informanten. Voor de rol van informant komen slechts diegenen in aanmerking die in een directe functionele relatie tot de vrijwilliger staan.

2 In andere situaties waarin de te beoordelen vrijwilliger duurzaam buiten het toezicht van de kazernecoördinator werkzaam is, wordt in ieder geval de operationele leidinggevende van de vrijwilliger als informant bij de beoordeling betrokken.

3 Wanneer bij het onderdeel beoordeling van één of meer informanten gebruik wordt gemaakt, wordt dat op het formulier jaargesprek aangegeven, onder vermelding van de naam en functie van de informant(en).

Aanwijzing direct-leidinggevende

Artikel 48:8

1 De bevoegdheid om namens het dagelijks bestuur een beoordeling als onderdeel van het jaargesprek vast te stellen komt als regel toe aan de directe hiërarchische leidinggevende van de te beoordelen vrijwilliger. Als er meerdere personen in aanmerking komen voor direct-leidinggevende wijst de commandant brandweer één van hen als zodanig aan.

2 De bevoegdheid van de naasthogere leidinggevende is rechtstreeks verbonden aan zijn positie als hiërarchische leidinggevende van de direct-leidinggevende.

3 In bepaalde situaties kan van de regeling in het eerste lid worden afgeweken in die zin dat de naasthogere leidinggevende als direct-leidinggevende wordt aangewezen en diens leidinggevende als naasthogere leidinggevende.

§ 3 Administratieve bepalingen

Uitnodiging gesprek

Artikel 48:9

De kazernecoördinator bepaalt de datum waarop het jaargesprek zal plaatsvinden en informeert de vrijwilliger ten minste twee weken van tevoren over die datum.

Administratie formulieren

Artikel 48:10

1 Het formulier jaargesprek wordt na ondertekening ter kennisneming toegezonden aan de commandant brandweer; daarna wordt het formulier opgeborgen in het persoonsdossier van de vrijwilliger.

2 Het formulier jaargesprek wordt gedurende vijf jaren bewaard. Na het verstrijken van die termijn wordt het uit het persoonsdossier verwijderd en vernietigd.

3 Het formulier jaargesprek heeft een vertrouwelijk karakter en dient in overeenstemming daarmee te worden verwerkt en behandeld.

49 Vergoedingsregeling kazernerij Brandweer Twente

§ 1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 49:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

beroepsbrandweermedewerker: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, werkzaam in een repressieve functie bij Brandweer Twente en niet zijnde vrijwilliger;

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

brandweermedewerker: een beroepsbrandweermedewerker of een vrijwilliger;

kazernerij wanneer de brandweermedewerker in opdracht van het dagelijks bestuur in de kazerne aanwezig is, zodat hij bij alarmering direct vanuit de kazerne kan uitrukken, wat een lagere uitruktijd en/of gegarandeerde uitruk bevordert, te onderscheiden in:

- kazerneringsdienst;
- aanwezigheidsdienst; en
- herbezetting;

kazerneringsdienst: de aaneengesloten dienst waarbij de brandweermedewerker is gekazerneerd op een daartoe aangewezen kazerne, in welke kazerne brandweermedewerkers structureel worden gekazerneerd op basis van een dienstrooster en kazernerij dus als standaard bedrijfsvoeringsmodel wordt gehanteerd;

vervangende kazerneringsdienst: - het in de kazerneringsdienst vervangen van een verhinderde of zieke brandweermedewerker; of

- het invullen van een plek in het rooster, waarvoor geen regulier in de kazerneringsdienst werkende brandweermedewerker beschikbaar is, bijvoorbeeld in de vakantieperiode;

aanwezigheidsdienst: van te voren geplande kazernerij die ad hoc, op basis van beschikbaarheid van brandweermedewerkers plaatsvindt op een kazerne waar kazerneringsdienst niet als standaard bedrijfsvoeringsmodel wordt gehanteerd;

herbezetting: kazerneringsdienst die ad hoc bij operationele urgentie (bij een incident), op basis van beschikbaarheid van brandweermedewerkers plaatsvindt;
kolom: de kolom uit de vergoedingentabel vrijwilligers die is opgenomen in bijlage IIb of IIc, waarnaar in hoofdstuk 19 wordt verwezen;

uitrukuren: de uren waarin de brandweermedewerker tijdens een kazerneringsdienst of herbezetting daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening uitvoert.

oefenuren: de uren waarin een brandweermedewerker tijdens een kazerneringsdienst deelneemt aan van te voren geplande oefeningen;

werkuren: de uren waarin een brandweermedewerker tijdens een kazerneringsdienst van te voren geplande werkzaamheden verricht;

wachturen: de uren waarin een brandweermedewerker tijdens een kazerneringsdienst geen werkzaamheden verricht noch aan oefeningen deelneemt, onder welke uren ook nachtrust en pauzes vallen;
Maaltijden en logies

Artikel 49:2

Tijdens een kazerneringsdienst wordt door het dagelijks bestuur gezorgd voor maaltijden en logies.

Reistijd

Artikel 49:3

De reistijd die een vrijwilliger die buiten de vestigingsplaats van de kazerne woont ten behoeve van het vervullen van een kazerneringsdienst of bij herbezetting maakt van zijn woonadres naar de kazerne vice versa wordt vergoed op basis van het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom).

Dienstrooster kazerneringsdienst

Artikel 49:4

1 Het dagelijks bestuur stelt ten behoeve van kazerneringsdiensten dienstroosters vast waarin per dag is vastgelegd wat de werkuren en wachturen zijn.

2 De nachtrust wordt in de dienstroosters opgenomen van 23:00 – 7:00. Tijdens de nachtrust worden geen werkzaamheden ingepland; er kan tijdens de nachtrust alleen sprake zijn van uitrukken.

3 Alvorens een dienstrooster vast te stellen, legt het dagelijks bestuur het dienstrooster ter instemming voor aan de ondernemingsraad op grond van artikel 27, eerste lid, sub b van de Wet op de ondernemingsraden.

4 Het dagelijks bestuur kan met de brandweermedewerker die wordt gekazernerd overeenkomen gebruik te maken van de maatwerkregeling als bedoeld in artikel 4.8:2 van het Arbeidstijdenbesluit (opt-out). In dat geval organiseert het dagelijks bestuur de arbeid van de brandweermedewerker zodanig dat de brandweermedewerker in elke periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 60 uren per week arbeid verricht.

5 De brandweermedewerker kan niet worden verplicht tot het gebruik maken van de maatwerkregeling (opt-out) als bedoeld in het vierde lid. Wanneer de kazerneringsdienst niet anders dan met een opt-out gerealiseerd kan worden en de brandweermedewerker geen opt-out als bedoeld in het vierde lid wil overeenkomen, wordt door het dagelijks bestuur met hem een andere maatwerkafspraken gemaakt (bijvoorbeeld: minder frequent inroosteren).

6 Bij het inroosteren van vrijwilligers wordt in overleg tussen de leidinggevende en de vrijwilliger zoveel als mogelijk rekening gehouden met enerzijds de vakantieplanning van de vrijwilliger bij zijn hoofdwerkgever dan wel zijn eigen bedrijf en anderzijds de vakantieplanning van collega vrijwilligers.

§ 2 Vrijwilligers

Vergoeding kazerneringsdienst vrijwilliger

Artikel 49:5

1 De vergoeding van een vrijwilliger voor een kazerneringsdienst wordt als volgt berekend:

- uitrukuren worden uitbetaald op basis van het uurbedrag voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16 (4e kolom):

- oefenuren worden uitbetaald op basis van het uurbedrag voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden als bedoeld in artikel 19:15 (3e kolom):

- werkuren worden uitbetaald op basis van het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom).

2 Wachturen worden uitbetaald op basis van het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom) maal 50%.

3 Wanneer de vrijwilliger tijdens oefenuren, werkuren of wachturen dient uit te rukken, wordt de tijd die de vrijwilliger daaraan besteedt vergoed als uitrukuren in plaats van oefenuren, werkuren of wachturen.

4 Bij het vaststellen van de vergoeding voor een kazerneringsdienst wordt een deel van een oefenuur, werkuur en wachtuur als volgt afgerond:

- 1 tot en met 30 minuten wordt afgerond op een half uur;

- 31 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

5 Bij het vaststellen van de vergoeding voor een kazerneringsdienst wordt een deel van een uitrukuur als volgt afgerond:

- 1 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

Vergoeding vervangende kazerneringsdienst vrijwilliger

Artikel 49:6

1 Een vrijwilliger die een vervangende kazerneringsdienst vervult ontvangt de vergoeding uit artikel 49:5.

2 Een vrijwilliger die wegens plotselinge verhindering van een collega (ziekte, calamiteit) binnen 72 uur voor de aanvang van de kazerneringsdienst wordt gevraagd om een vervangende kazerneringsdienst te vervullen, ontvangt bij vervulling van die dienst in afwijking van het eerste lid de volgende vergoeding.

a Het uurbedrag voor langdurige aanwezigheid als bedoeld in artikel 19:17 (5e kolom), ongeacht of sprake is van wachturen, werkuren of oefenuren.

Een deel van een uur wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 30 minuten wordt afgerond op een half uur;

- 31 t/m 59 minuten wordt afgerond op een uur.

b Over de uren waarin de vrijwilliger uitrukt ontvangt hij niet de vergoeding als bedoeld in sub a, maar de vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16 (4e kolom).

Een deel van een uitrukuur wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

Vergoeding aanwezigheidsdienst vrijwilliger

Artikel 49:7

Een vrijwilliger ontvangt voor een aanwezigheidsdienst de vergoeding als bedoeld in artikel 49:6, tweede lid, zoals vermeld onder sub a en sub b, ongeacht hoe lang van te voren de vrijwilliger voor de aanvang van de aanwezigheidsdienst wordt gevraagd om deze te vervullen.

Vergoeding herbezetting vrijwilliger

Artikel 49:8

Een vrijwilliger ontvangt voor een herbezetting de vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening als bedoeld in artikel 19:16 (4e kolom).

Een deel van een uitrukuur wordt als volgt afgerond:

- 1 tot en met 59 minuten wordt afgerond op een uur.

§ 3 Beroepsbrandweerm medewerkers

Vergoeding kazerneringsdienst beroepsbrandweerm medewerker

Artikel 49:9

1 Een beroepsbrandweerm medewerker wordt gekazerneerd binnen zijn formele arbeidsduur per jaar (te herleiden tot 36 uur per week) onder toepassing van artikel 4:8. In het rooster tellen de uren mee op basis van de percentages waarmee de uren zijn gewaardeerd. Die percentages zijn:

- uitrukuren, oefenuren, werkuren: 100%

- wachturen: 50%

2 Bij een kazerneringsdienst bestaat voor een beroepsbrandweerm medewerker recht op een toelage onregelmatige dienst voor zover sprake is van werk- en wachturen op tijdstippen als bedoeld in artikel 3:11, eerste lid. De toelage onregelmatige dienst wordt berekend met toepassing van artikel 3:11.

3 Het dagelijks bestuur stelt met toepassing van het tweede lid per dienstrooster een gemiddeld percentage voor de toelage onregelmatige dienst vast. De beroepsbrandweerm medewerker die de betreffende kazerneringsdienst werkt heeft recht op een toelage onregelmatige dienst ter hoogte van dat gemiddelde percentage.

Vergoeding vervangende kazerneringsdienst, aanwezigheidsdienst en herbezetting beroepsbrandweerm medewerker

Artikel 49:10

1 Een beroepsbrandweerm medewerker die een vervangende kazerneringsdienst vervult ontvangt de vergoeding uit artikel 49:9. Deze beroepsbrandweerm medewerker ruilt zijn kazerneringsdienst met de betreffende collega of wordt - indien dat niet mogelijk is - ter compensatie op een ander moment 'uitgeroosterd' zodat de arbeidsduur per jaar conform artikel 4:8, derde lid niet wordt overschreden.

2 Als in een uitzonderingsgeval compensatie zoals bedoeld in het eerste lid niet mogelijk is, ontvangt de beroepsbrandweerm medewerker in plaats van de vergoeding uit dit artikel een overwerkvergoeding op de voet van artikel 3:18, met dien verstande dat bij toepassing van artikel 3:18 onder uurloon wordt verstaan 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledige betrekking herberekende - salaris per maand behorende bij de repressieve functie van de beroepsbrandweerm medewerker. Artikel 49:9, eerste lid met betrekking tot de waardering van uren (weging van uren in het rooster) is in dat geval naar analogie van toepassing.

3 Aanwezigheidsdienst en herbezetting is voor een beroepsbrandweerm medewerker in organisatorische zin gelijk te stellen aan een vervangende kazerneringsdienst. Bij aanwezigheidsdienst en herbezetting zijn het eerste en tweede lid daarom naar analogie van toepassing.

§ 4 Invoeringsbepalingen vergoedingsregeling kazerneringsdienst

Toepassing

Artikel 49:11

1 Dit hoofdstuk is van toepassing op:

- a kazerneringsdiensten bij de kazerne Almelo Centrum;
- b kazerneringsdiensten bij de kazerne Hengelo Centrum;
- c aanwezigheidsdiensten bij Veiligheidsregio Twente;
- d herbezetting bij Veiligheidsregio Twente.

2 Dit hoofdstuk geldt niet voor de beroepsbrandweermedewerker die werkzaam is in een 24-uursdienst op de kazernes Enschede Centrum en Enschede Noord. Voor deze beroepsbrandweermedewerker blijven de artikelen 12 en 13, eerste lid van het Protocol Garanties Regionalisering Brandweer Twente van toepassing.

3 Artikel 49:6 betreffende vervangende kazerneringsdiensten door vrijwilligers is onverkort van toepassing op vrijwilligers die vervangen in 24-uursdiensten van de kazernes Enschede Centrum en/of Enschede Noord.

Uitbreiding toepassing

Artikel 49:12

Uitbreiding van het toepassingsbereik van dit hoofdstuk en daarmee aanpassing van artikel 49:11 vindt alleen plaats na overeenstemming daarover te hebben bereikt in het Georganiseerd Overleg.

Inwerkingtreding

Artikel 49:13

1 Dit hoofdstuk treedt in werking per 1 september 2016.

2 Dit hoofdstuk heeft terugwerkende kracht tot 1 september 2015 voor de brandweermedewerker die in de periode 1 september 2015 tot 1 september 2016 gekazerneerd is geweest op de kazerne Almelo Centrum.

3 De terugwerkende kracht uit het tweede lid houdt in dat voor de brandweermedewerker over de maanden september 2015 tot en met augustus 2016 zijn vergoeding wordt berekend als was dit hoofdstuk gedurende die maanden reeds van toepassing geweest, met uitzondering van artikel 49:6, tweede lid en artikel 49:10, tweede lid. De berekende vergoeding wordt vervolgens verminderd met de vergoeding die de brandweermedewerker over deze maanden voor de kazerneringsdiensten daadwerkelijk uitbetaald heeft gekregen. De brandweermedewerker krijgt een nabetaling indien en voor zover de op basis van dit hoofdstuk berekende vergoeding hoger is dan de over genoemde maanden daadwerkelijk genoten vergoeding voor door hem gewerkte kazerneringsdiensten.

4 In afwijking van het eerste lid treedt dit hoofdstuk ten aanzien van brandweermedewerkers van kazerne Hengelo Centrum in werking per 1 maart 2019, de start van kazerneringsdiensten in die kazerne.

Overgangsregeling vrijwilligers ondersteuning 24-uursdienst Enschede

Artikel 49:14

(vervallen)

50 Regeling tegemoetkoming sportabonnement vrijwilligers Brandweer Twente

Begripsomschrijvingen

Artikel 50:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

vrijwilliger: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, zijnde vrijwilliger bij Brandweer Twente als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

sportabonnement: een persoonlijk abonnement bij een sportschool;

sportschool: een inrichting die in de vorm van cardio- en krachtapparatuur activiteiten aanbiedt die nauw aansluiten bij de onderdelen van de keuringen als bedoeld in hoofdstuk 19a en die als zodanig staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel

Werkingssfeer

Artikel 50:2

Deze regeling is van toepassing op:

- a de vrijwilliger die is aangesteld in de functie van (aspirant) manschap A of B of bevelvoerder op wie hoofdstuk 19a met betrekking tot keuringen brandweerpersoneel van toepassing is; en
- b die hoofdzakelijk werkzaam is op een kazerne waar geen interne sportgelegenheid met cardio- en krachtapparatuur aanwezig is.

Tegemoetkoming sportabonnement

Artikel 50:3

1 De in artikel 50:2 bedoelde vrijwilliger heeft recht op een tegemoetkoming in zijn sportabonnement ter hoogte van € 12,50 netto per maand indien en zolang hij voldoet aan de volgende voorwaarden.

- a De vrijwilliger toont met een inschrijvingsbewijs aan dat hij persoonlijk een sportabonnement heeft bij een sportschool die voor de vrijwilliger eenvoudig te bezoeken is vanuit zijn woning en/of vanuit de kazerne waar hij hoofdzakelijk zijn werkzaamheden als vrijwilliger uitvoert.

b Wanneer Veiligheidsregio Twente daar ter controle naar vraagt, dient de vrijwilliger op de gevraagde wijze te verklaren dat hij nog steeds persoonlijk een sportabonnement heeft.

2 Wanneer zijn sportabonnement is beëindigd, dient de vrijwilliger dat zo spoedig mogelijk aan Veiligheidsregio Twente door te geven. Bij wisseling van sportschool dient de vrijwilliger voor het behouden van de tegemoetkoming opnieuw met een inschrijvingsbewijs aan te tonen dat hij persoonlijk een sportabonnement heeft.

3 Wanneer de vrijwilliger tijdelijk geen contributie aan de sportschool verschuldigd is, bijvoorbeeld wegens ziekte of een blessure, dient de vrijwilliger dat zo spoedig mogelijk aan Veiligheidsregio Twente door te geven. In dat geval schort Veiligheidsregio Twente de tegemoetkoming op zolang de vrijwilliger geen contributie aan de sportschool verschuldigd is.

4 De tegemoetkoming in het sportabonnement wordt maandelijks uitbetaald.

5 De tegemoetkoming in het sportabonnement van de vrijwilliger wordt stopgezet:

a wanneer de vrijwilliger zijn sportabonnement heeft beëindigd en niet per gelijke datum een nieuw sportabonnement heeft gesloten zoals beschreven in het tweede lid;

b wanneer de vrijwilliger niet (langer) voldoet aan de voorwaarden en verplichtingen uit deze regeling;

c wanneer de vrijwilliger niet langer is aangesteld in de functie van (aspirant) manschap A of B of bevelvoerder.
Stopzetting geschiedt per de eerste van de maand volgend op het moment dat Veiligheidsregio Twente door de vrijwilliger is geïnformeerd over een onder a, b of c bedoelde situatie dan wel daar op andere wijze van op de hoogte is gesteld. Veiligheidsregio Twente kan te veel uitbetaalde tegemoetkoming verrekenen met de vergoedingen die aan de vrijwilliger nog worden uitbetaald. Daarbij is artikel 117 van de Ambtenarenwet van toepassing.

Formulieren

Artikel 50:4

De vrijwilliger maakt bij het aanvragen van een tegemoetkoming en het doorgeven van informatie als bedoeld in artikel 50:3 gebruik van de door Veiligheidsregio Twente daarvoor beschikbaar gestelde formulieren.

Inwerkingtreding

Artikel 50:5

Dit hoofdstuk treedt in werking per 1 januari 2018.

51 Regeling elektronische berichtgeving

Deze regeling is gebaseerd op artikel 125, eerste lid, sub n van de Ambtenarenwet, waarbij wordt afgevoerd van artikel 2:14, eerste lid van de Algemene wet bestuursrecht.

Begripsomschrijvingen

Artikel 51:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar: de medewerker van Veiligheidsregio Twente met een aanstelling als ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, waaronder tevens wordt verstaan een brandweervrijwilliger als bedoeld in artikel 1:2, derde lid;

Awb: Algemene wet bestuursrecht;

personele berichten: berichten betreffende de rechtspositie van ambtenaren, die tevens besluiten of beschikkingen kunnen bevatten als bedoeld in artikel 1:3 van de Awb.

Elektronische verzending

Artikel 51:2

1 Personele berichten kunnen, wanneer de betrouwbaarheid en de vertrouwelijkheid voldoende gewaarborgd is, uitsluitend elektronisch aan de ambtenaar worden verzonden en uitsluitend elektronisch door de ambtenaar worden aangevraagd. Door of namens het dagelijks bestuur wordt besloten wanneer deze elektronische weg van communicatie van toepassing is voor personele berichten of voor een aanvraagprocedure van personele berichten.

2 Alle ambtenaren van Veiligheidsregio Twente hebben met het oog op de toepassing van het eerste lid:

a toegang tot een persoonlijk e-mailadres van Veiligheidsregio Twente of een persoonlijk privé-e-mailadres aan Veiligheidsregio Twente doorgegeven; en

b toegang tot een personeelsinformatiesysteem dat gebruikt wordt voor het verzenden en/of aanvragen van personele berichten.

3 Personele berichten worden niet elektronisch verzonden of aangevraagd als de ambtenaar Personeelszaken heeft laten weten gedurende ten minste vier weken geen toegang te hebben tot het e-mailadres en/of personeelsinformatiesysteem als bedoeld in het tweede lid. Zodra die toegang is hersteld, informeert de ambtenaar Personeelszaken daarover en wordt de elektronische weg van communicatie voor de ambtenaar hersteld.

4 Personele berichten worden niet elektronisch verzonden in de gevallen beschreven in artikel 51:3.

5 Wanneer het derde of vierde lid van toepassing is geschiedt communicatie over personele berichten op papier.

Uitzonderingen

Artikel 51:3

De volgende personele berichten kunnen niet elektronisch worden verzonden:

a beslissingen op bezwaarschriften;

b beslissingen betreffende loonbeslag;

d beslissingen betreffende disciplinaire maatregelen;

e beslissingen tot boventalligverklaring van een ambtenaar als bedoeld in artikel 43:17, tweede lid

f beslissingen tot het verlenen van ontslag als bedoeld in hoofdstuk 8, met uitzondering van een beslissing tot ontslag op verzoek als bedoeld in artikel 8:1;

g beslissingen tot schorsing van een ambtenaar;

h detacheringsovereenkomsten;

i beslissingen over schadevergoeding aan een ambtenaar;

j beslissingen met betrekking tot uitkeringen in de zin van hoofdstuk 10d;

k beslissingen in het kader van het FLO-overgangsrecht wanneer de ambtenaar niet langer actief werkzaam is bij Veiligheidsregio Twente;

l andere beslissingen die dermate ingrijpend zijn voor de ambtenaar dat deze zich naar hun aard niet lenen voor elektronische verzending.

Inwerkingtreding

Artikel 51:4

Dit hoofdstuk treedt in werking per 1 januari 2018.

52 Regeling generatiepact Veiligheidsregio Twente

§ 1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 52:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar: hij die door of vanwege Veiligheidsregio Twente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan (artikel 1:1, sub a), niet zijnde brandweervrijwilligers als bedoeld in artikel 1:2, lid 3;

generatiepact: de in deze regeling vervatte mogelijkheid om verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris onder de daaraan gestelde voorwaarden, onderverdeeld in twee varianten: generatiepact A en generatiepact B;

functieschaal: de salarisschaal die bij de functie hoort (artikel 1:1, sub ss);

oorspronkelijke salaris: het maandbedrag dat voor deelname aan het generatiepact binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur (artikel 1:1, sub qq);

nieuwe salaris: het maandbedrag dat na deelname aan generatiepact B binnen de nieuwe functieschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur (artikel 1:1, sub qq);

aangepaste salaris: het salaris dat voor de ambtenaar geldt na deelname aan het generatiepact;

salaristoelagen: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen die aan de ambtenaar zijn toegekend; dat kunnen zijn: functioneringstoelage, waarnemingstoelage, toelage onregelmatige dienst, buitendagvenstertoelage, toelage beschikbaarheidsdienst, inconvenientietoelage, arbeidsmarkttoelage, garantietoelage, afbouwtoelage en toelage overgangsrecht (artikel 1:1, sub rr) alsmede piketvergoeding (artikel 3a:17);

aangepaste salaristoelagen: de salaristoelagen die voor de ambtenaar gelden na deelname aan het generatiepact A of B;

oorspronkelijke functie: de functie die de ambtenaar voor deelname aan generatiepact A of generatiepact B vervulde;

alternatieve functie: de functie die de ambtenaar na deelname aan generatiepact B vervult (minder belastend, een of twee functieschalen lager);

formele arbeidsduur: de formele arbeidsduur per week volgens de aanstelling (artikel 1:1, sub g);

verminderde arbeidsduur: de arbeidsduur per week zoals die voor de ambtenaar is vastgesteld op grond van deze regeling;

Pensioenreglement: het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Werkings sfeer en geldingsduur

Artikel 52:2

1 Deze regeling is van toepassing op ambtenaren van Veiligheidsregio Twente die gedurende de geldingsduur van deze regeling over 5 jaar of korter hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en deze leeftijd nog niet hebben bereikt.

2 In afwijking van lid 1 is deze regeling niet van toepassing op ambtenaren op wie de hoofdstukken 9a, 9b, 9d, 9e, 9f, 9g en/of 9h van toepassing zijn. Deze hoofdstukken betreffen het tweede loopbaanbeleid en het FLO-overgangsrecht.

3 Deze regeling is geldig van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2023. Per 1 januari 2024 komt de regeling te vervallen.

4 Na de geldingsduur van de regeling blijft de regeling van toepassing op de ambtenaar die al deelneemt. Zie ook artikel 52:8.

Verzoek om deelname

Artikel 52:3

1 Als de ambtenaar overweegt deel te nemen aan het generatiepact, bespreekt hij dit met zijn leidinggevende, bijvoorbeeld tijdens het jaarlijkse plannings- of voortgangsgesprek (hoofdstuk 25).

De ambtenaar en de leidinggevende bespreken de beweegredenen van de ambtenaar binnen het bredere perspectief van levensfasegericht personeelsbeleid. Daarin bestaan meerdere instrumenten om vitaliteit van oudere ambtenaren te behouden en te bevorderen. Het generatiepact is één van die instrumenten. Andere instrumenten kunnen in een individuele situatie effectiever en/of financieel passender zijn dan het generatiepact. Denk bijvoorbeeld aan:

- aanpassen van werktijden/rooster, arbeidsduur, arbeidsplaats (artikel 2:7);
- aanpassen van werkomstandigheden (waaronder ergonomische aanpassingen);
- aanvaarden van een andere, minder belastende functie met salarisaanpassing (artikel 3:5, lid 2), waarbij de pensioenopbouw over het oorspronkelijke salaris blijft plaatsvinden met toepassing van hoofdstuk 3.6 van het Pensioenreglement;
- opnemen van bijzonder verlof, zoals langdurend zorgverlof ten behoeve van mantelzorg (artikel 6:4:1);
- kopen van extra vakantie-uren (IKB, artikel 3:29, lid 1, sub a);
- opnemen van deeltijdpensioen (zie website ABP).

2 Als deelname aan het generatiepact voor de ambtenaar het aangewezen instrument is, bespreekt de ambtenaar met zijn leidinggevende of generatiepact A dan wel B het meest passend is en of de ambtenaar aan de voorwaarden voor deelname voldoet (artikel 52:5, lid 1) Voor generatiepact B gelden aanvullende voorwaarden (artikel 52:5, lid 2). Veiligheidsregio Twente kan voor de ambtenaar een indicatieve berekening maken van de salarisgevolgen van deelname aan het generatiepact.

3 Als de ambtenaar en de leidinggevende hebben afgesproken aan welk generatiepact de ambtenaar gaat deelnemen, bepalen zij in overleg de ingangsdatum liggende voor 1 januari 2021 en ontvangt de ambtenaar van het dagelijks bestuur een besluit over zijn deelname.

Generatiepact

Artikel 52:4

1 Het generatiepact kent twee varianten:

Generatiepact A:

- Vermindering van de arbeidsduur per week met 30% door het opnemen van onbetaald buitengewoon verlof (70% werken van de formele arbeidsduur).
- Vermindering van het salaris met 15% (85% van het salaris).
- Vermindering van vaste salaristoelagen met 30% en variabele salaristoelagen op basis van de aangepaste werktijden.
- Pensioenopbouw over 100% van het salaris en 100% van de voor pensioenopbouw meetellende salaristoelagen (pensioenopbouw blijft dus ongewijzigd).
- Betaling pensioenpremie door de werkgever en de ambtenaar in dezelfde verhouding als voor deelname aan het generatiepact.
- De leidinggevende en de ambtenaar maken afspraken over aanpassing van de werkzaamheden aan de verminderde arbeidsduur, vergelijkbaar met afspraken die gemaakt worden bij deeltijdarbeid. Het samenstel van werkzaamheden uit de functie blijft hetzelfde en wordt qua inhoud dus niet minder belastend, maar wel qua arbeidsduur.

Generatiepact B:

- Het gaan werken in een alternatieve, minder belastende functie een of twee functieschalen lager dan de functieschaal behorend bij de oorspronkelijke functie.
- Vermindering van de arbeidsduur per week met 20% door het opnemen van onbetaald buitengewoon verlof (80% werken van de formele arbeidsduur).
- Aanpassing van het salaris aan de hand van de nieuwe functieschaal, maar uitbetaling van dit nieuwe salaris over 100% van de formele arbeidsduur. De ambtenaar wordt in de nieuwe functieschaal in de periode met hetzelfde nummer ingeschaald als waarin hij in zijn oorspronkelijke functie was ingeschaald.
- Aanpassing salaristoelagen aan nieuwe functieschaal. Daarbij vermindering van vaste salaristoelagen met 20% en variabele salaristoelagen op basis van de aangepaste werktijden.
- Pensioenopbouw over 100% van het oorspronkelijke salaris en 100% van de voor pensioenopbouw meetellende oorspronkelijke salaristoelagen (pensioenopbouw blijft dus ongewijzigd).
- Betaling pensioenpremie door de werkgever en de ambtenaar in dezelfde verhouding als voor deelname aan het generatiepact.

Schematisch gezien zien de overeenkomsten en verschillen tussen generatiepact A en generatiepact B er als volgt uit:

onderwerp	generatiepact A	generatiepact B
functie	oorspronkelijke functie	alternatieve functie 1 of 2 functieschalen lager
vermindering arbeidsduur door opnemen buitengewoon verlof	30%	20%
aangepaste salaris	85% oorspronkelijke salaris	100% nieuwe salaris
aangepaste salaristoelagen	vermindering vaste salaristoelagen met 30% en variabele toelagen overeenkomstig de aangepaste werktijden	- aanpassing salaristoelagen aan nieuwe functieschaal - vermindering vaste salaristoelagen met 20% en variabele toelagen overeenkomstig de aangepaste werktijden
pensioenopbouw	100% oorspronkelijke salaris en oorspronkelijke salaristoelagen	
pensioenpremie	oorspronkelijke premieverdeling werkgever - werknemer	

2 Het onbetaalde buitengewoon verlof als bedoeld in lid 1 wordt verleend met toepassing van artikel 6:4:5. In afwijking van artikel 6:4:5, tweede volzin wordt het buitengewoon verlof verleend voor langer dan een jaar, namelijk voor de duur van de deelname aan het generatiepact.

3 De ambtenaar die deelneemt aan generatiepact A kan overstappen naar generatiepact B, mits de ambtenaar aan de in artikel 52:5, lid 1 genoemde voorwaarden én de in lid 2 genoemde aanvullende voorwaarden voldoet. In dat geval gaat de ambtenaar hierover in gesprek met zijn leidinggevende overeenkomstig artikel 52:2.

4 De ambtenaar die deelneemt aan generatiepact B kan niet overstappen naar generatiepact A.

Voorwaarden deelname

Artikel 52:5

1 Voor deelname aan generatiepact A en B gelden de volgende voorwaarden:

a De ambtenaar is ten minste drie jaar in dienst van Veiligheidsregio Twente en heeft een aanstelling voor onbepaalde tijd.

b De ambtenaar heeft de voorgaande drie jaar geen uitbreiding gehad van zijn formele arbeidsduur.

c De ambtenaar maakt geen gebruik van andere vormen van (gedeeltelijk) betaald verlof dan wel van (werkloosheids)uitkeringsregelingen ten laste van Veiligheidsregio Twente, die een risico op een fiscale boete (RVU-heffing) voor Veiligheidsregio Twente met zich meebrengen;

d De formele arbeidsduur van de ambtenaar bedraagt ten minste 28,8 uren (0,8 fte), waarmee de verminderde arbeidsduur niet beneden 20,16 uren per week komt.

e De ambtenaar die nog compensatieverlof opbouwt op grond van artikel 4:2:1:2, kan vanaf deelname aan het generatiepact niet langer compensatieverlof opbouwen.

f De ambtenaar kan niet verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur als bedoeld in artikel 2:7, lid 1.

2 Voor deelname aan generatiepact B gelden de volgende aanvullende voorwaarden:

a Het gaan vervullen van een alternatieve functie moet bedrijfsorganisatorisch mogelijk en wenselijk zijn.

b De ambtenaar is in zijn oorspronkelijke functie ingeschaald in de functieschaal en niet in de aanloop-schaal of een hogere (garantie)schaal.

c De ambtenaar kan na deelname aan generatiepact B niet meer in aanmerking komen voor een andere functie met een hogere functieschaal.

Wijzigingen in functie na deelname

Artikel 52:6

1 Als de ambtenaar na deelname aan generatiepact A intern een andere functie aanvaardt die in een lagere functieschaal is ingedeeld, wordt deze andere functie als alternatieve functie gezien en stapt de ambtenaar automatisch over naar generatiepact B.

2 Als de ambtenaar na deelname aan generatiepact A intern een andere functie aanvaardt die in een hogere functieschaal is ingedeeld, wordt generatiepact A aangepast aan de hogere functieschaal. Indeling in de hogere functieschaal vindt plaats met toepassing van artikel 3a:3.

3 Als de functie van de ambtenaar na deelname aan generatiepact A of B in een hogere functieschaal wordt gewaardeerd, wordt het generatiepact aangepast aan de hogere functieschaal. Indeling in de hogere functieschaal vindt plaats met toepassing van artikel 3a:1, lid 3.

4 Als de functie van de ambtenaar na deelname aan generatiepact A of B in een lagere functieschaal wordt gewaardeerd, wordt het generatiepact niet aangepast, want dan is artikel 3a:1, lid 2 van toepassing.

5 Mocht de ambtenaar binnen Veiligheidsregio Twente in een andere functie worden herplaatst

- wegens (dreigende) boventaligheid op grond van artikel 43:17, lid 1 of 10d:18; dan wel

- wegens functioneringsproblemen op grond van artikel 10d:7, lid 1; dan wel

- wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 7:16

dan zal worden getracht de deelname aan het generatiepact in de andere functie te continueren in de geest van lid 1 of lid 2. In onvoorziene situaties is artikel 52:12 van toepassing.

Gevolgen voor piketfunctie

Artikel 52:7

1 De ambtenaar die naast zijn reguliere functie een piketfunctie vervult als bedoeld in hoofdstuk 3a § 4, stopt als gevolg van deelname aan generatiepact A of B met de piketfunctie, tenzij er zwaarwegende redenen zijn de piketfunctie (vooralsnog) te continueren.

2 Als de ambtenaar stopt met zijn piketfunctie vervalt de daarbij behorende piketvergoeding. Omdat deelname aan het generatiepact een vrije keuze van de ambtenaar is, zijn de artikelen 3a:10 en 3:16, die gaan over de afbouwtoelage, niet van toepassing.

3 Over de vervallen piketvergoeding wordt de pensioenopbouw gecontinueerd: dit is een salaristoelage waarover 100% pensioenopbouw blijft plaatsvinden.

Duur en einde van de deelname

Artikel 52:8

1 Deelname aan deze regeling vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband, tot de datum waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt dan wel tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.

2 De ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en niet om die reden eervol wordt ontslagen als bedoeld in artikel 8:2, kan niet langer deelnemen aan deze regeling.

3 Tussentijdse beëindiging van deelname is niet mogelijk.

Overige arbeidsvoorwaarden bij deelname

Artikel 52:9

1 De behandeling van het salaris en de salaristoelagen staat beschreven in artikel 52:4. Voor de berekening van overige rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de ambtenaar - zoals het IKB uit hoofdstuk 3, paragraaf 5 -, wordt bij deelname aan het generatiepact uitgegaan van het aangepaste salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

2 Voor de ambtenaar die deelneemt aan het generatiepact wordt de aanspraak op vakantieverlof als bedoeld in artikel 6:2:1, lid 3 op voltijdbasis verminderd met 14,4 uren, dat wil zeggen van 187,2 uur naar 172,8 uren. Daarnaast behoudt de ambtenaar zijn eventuele garantieverlof als bedoeld in artikel 18 van het Protocol Garanties Regionalisering Brandweer Twente.

De totale aanspraak op vakantieverlof als bedoeld in artikel 6:2:1 en artikel 18 van het Protocol Garanties Regionalisering Brandweer Twente, wordt naar evenredigheid aangepast aan de verminderde arbeidsduur.

3 In afwijking van lid 1 wordt de ambtsjubileumgratificatie als bedoeld in de artikelen 3:19 en 3a:11, die de ambtenaar tijdens deelname aan het generatiepact ontvangt, als volgt berekend:

a over de periode voorafgaand aan de deelname op basis van het oorspronkelijke salaris en de oorspronkelijke salaristoelagen per maand, tezamen vermeerderd met 8%;

b over de periode tijdens de deelname op basis van het aangepaste salaris en de aangepaste salaristoelagen over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%.

Ziekte

Artikel 52:10

1 Als de ambtenaar zes maanden of langer arbeidsongeschiktheid is wegens ziekte geldt bij deelname aan generatiepact A het oorspronkelijke salaris (100%) samen met de aangepaste salaristoelagen (70%)

als basis voor de salariskorting als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat het gekorte salaris nooit meer bedraagt dan de ambtenaar op grond van deze regeling betaald zou hebben gekregen als hij niet ziek zou zijn geworden.

2 Het eerste lid geldt bij volledige en bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte tot het moment dat de ambtenaar weer volledig hersteld is voor zijn functie.

3 Re-integratie van de ambtenaar die deelneemt aan generatiepact A of B vindt plaats op grond van de omvang van de verminderde arbeidsduur.

4 Bij herplaatsing wegens arbeidsongeschiktheid is artikel 52:6, lid 5 van toepassing.

Nevenwerkzaamheden

Artikel 52:11

1 Bij deelname aan deze regeling is het bepaalde in artikel 15:1e en hoofdstuk 39 over het verrichten van nevenwerkzaamheden onverkort van kracht.

2 Als de ambtenaar deels elders betaalde werkzaamheden met pensioenopbouw gaat verrichten, is 100% pensioenopbouw bij het ABP niet mogelijk. De ambtenaar is er zelf verantwoordelijk dit bij het ABP te melden, zich te informeren over de gevolgen en daarnaar te handelen.

Onvoorziene situaties

Artikel 52:12

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

53 Overgangs- en slotbepalingen AVT

Artikel 52:1

1 Deze regeling (AVT) treedt in werking per 1 januari 2013, met uitzondering van hoofdstuk 24, dat per 1 juni 2012 (met terugwerkende kracht) in werking treedt.

2 Op ambtenaren die vóór 1 januari 2013 in dienst zijn getreden van Veiligheidsregio Twente, te weten vanaf 1 mei 2011, zijn vanaf hun datum van indiensttreding bij Veiligheidsregio Twente tot en met 31 december 2012 de Arbeidsvoorwaarden en regelingen Regio Twente (ART) van toepassing zoals die op dat moment luiden.

Artikel 52:2

1 Naast deze regeling (AVT) is het in verband met de regionalisering van Brandweer Twente per 1 januari 2013 vastgestelde overgangsprotocol van toepassing op de in bijlage 1 van dat protocol genoemde ambtenaren. Afhankelijk van de inhoud van de bepalingen van het Overgangsprotocol Regionalisering Brandweer Twente, gelden die bepalingen in de plaats van of in aanvulling op de bepalingen uit deze regeling (AVT).

2 Per 1 januari 2018 treedt voor het Overgangsprotocol Regionalisering Brandweer Twente in de plaats het Protocol Garanties Regionalisering Brandweer Twente. Daarin zijn de op dat moment nog relevante garanties uit het voornoemde overgangsprotocol opgenomen. Het Protocol Garanties Regionalisering Brandweer Twente is overeengekomen in het Georganiseerd Overleg van 28 juni 2017 en vastgesteld door het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Twente in zijn vergadering van 27 september 2017. Nadien technisch gewijzigd in het Georganiseerd Overleg van 27 juni 2019 en vastgesteld door het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Twente in zijn vergadering van 25 september 2019.

de secretaris, de voorzitter,

de heer ing. H.G.W. Meuleman de heer P.E.J. den Oudsten

Bijlagen

Bijlage I Salarisverhoging

In de bijlage van de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde salaris en de toegekende salaristoelage(n)sregeling worden met ingang van 1 april 1993 de daarin opgenomen schaalbedragen verhoogd met 2%. Met ingang van 1 januari 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.

Met ingang van 1 augustus 1996 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%.

Vanaf 1997 wordt een structurele eindejaarsuitkering uitgekeerd van 0,3% van het jaarsalaris.

Per 1 juni 1997 worden de schaalbedragen met 3,0% verhoogd.

Met ingang van 1 april 1998 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,25%.

Met ingang van 1 april 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 2%.

Met ingang van 1 oktober 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

Degenen die op 1 december 1999 in dienst zijn van Veiligheidsregio Twente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,- bruto bij een volledige functie. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Degenen die op 1 april 2000 in dienst zijn van Veiligheidsregio Twente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,- bruto bij een bij een volledige functie. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Met ingang van 1 augustus 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Met ingang van 1 oktober 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

In 2000 wordt de structurele eindejaarsuitkering van 0,8% eenmalig verhoogd met 0,5% onder een gelijktijdige eenmalige verhoging van het minimale bedrag met 250 gulden. Dit resulteert voor 2000 in een eindejaarsuitkering van 1,3% met een minimaal bedrag van 650 gulden.

Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaalbedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van 1745 gulden

Met ingang van 1 mei 2001 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,3%.

Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% structureel verhoogd naar 1,75%. Tevens wordt vanaf 2001 het minimale bedrag verhoogd van 400 gulden naar 1125 gulden bruto. In 2001 wordt deze minimale uitkering eenmalig opgehoogd met 50 gulden naar 1175 gulden bruto.

Vanaf 2002 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1 procentpunt verhoogd naar 2,75%. Tevens wordt vanaf 2002 het minimale bedrag verhoogd van € 511,- naar € 611,- bruto. Vanaf 2002 is de grondslag van de eindejaarsuitkering het jaarsalaris.

Met ingang van 1 april 2003 worden de schaalbedragen verhoogd met 2%.

Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3%. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,- naar € 836,- bruto.

Degenen die op 1 oktober 2003 in dienst zijn van Veiligheidsregio Twente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 200 bruto bij een volledige functie. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

Met ingang van 1 februari 2006 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,6 %.

Met ingang van 1 februari 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,8%.

Met ingang van 1 juni 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.

In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 3,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.

Met ingang van 1 juni 2008 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.

In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. Tevens wordt vanaf 2010 het minimale bedrag verhoogd van € 836,- naar € 1750,- bruto.

Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.

In 2011 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6%. Het minimale bedrag wordt niet verhoogd en blijft € 1750,- bij een volledige functie. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.

Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 april 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 oktober 2014 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

Degenen die op 15 juli 2014 in dienst zijn van Veiligheidsregio Twente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 350 bruto bij een volledige functie. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft de opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 april 2015 worden de schaalbedragen verhoogd met 50 euro.

Met ingang van 1 januari 2016 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,0%

Met ingang van 1 januari 2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,4%

Met ingang van 1 augustus 2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 januari 2018 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Met ingang van 1 oktober 2019 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,25%.

Met ingang van 1 januari 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%.

Met ingang van 1 juli 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%.

Met ingang van 1 oktober 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%.

Met ingang van 1 december 2021 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Met ingang van 1 april 2022 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,4%.

Degenen die op 1 december 2022 in dienst zijn van de veiligheidsregio's krijgen in december 2022 een eenmalige uitkering van bruto € 750 voor de medewerkers tot en met schaal 8 (inclusief schaal A) en bruto € 375 voor de medewerkers vanaf schaal 9. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De eenmalige uitkering wordt als variabele toelage in het volgende jaar 2023 tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige uitkering telt niet mee in de opbouw van het IKB en werkt niet door naar de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 april 2022 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,4%.

Degenen die op 1 december 2022 in dienst zijn van de Veiligheidsregio's krijgen in december 2022 een eenmalige uitkering van € 750 voor de medewerkers tot en met schaal 8 (inclusief schaal A) en bruto € 375 voor de medewerkers vanaf schaal 9. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De eenmalige uitkering wordt als variabele toelage in het volgende jaar 2023 tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige uitkering telt niet mee in de opbouw van het IKB en werkt niet door naar de uitkering in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 2 januari 2023 worden de schaalbedragen verhoogd met een nominale stijging van € 100,- gevolgd door een stijging van 5,5%.

Bijlage IIa Salaristabel per 2 januari 2023, nieuwe structuur, aangevuld met prestatieperiodieken als bedoeld in artikel 3a:2

Periode	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1897	1938	1985	2038	2094	2226	2485	2829	3128	3365
1	1938	2000	2062	2124	2189	2323	2585	2939	3257	3517
2	1983	2061	2140	2211	2284	2419	2686	3049	3385	3668
3	2028	2123	2217	2296	2379	2516	2786	3160	3514	3820
4	2072	2184	2295	2383	2474	2613	2886	3270	3643	3972
5	2117	2246	2372	2469	2568	2710	2986	3380	3771	4124
6	2162	2307	2450	2555	2663	2806	3087	3492	3901	4275
7	2207	2368	2527	2642	2758	2902	3187	3602	4030	4427
8	2252	2430	2605	2728	2853	2999	3288	3712	4158	4579
9	2296	2491	2682	2814	2948	3096	3388	3823	4287	4731
10	2341	2553	2760	2900	3042	3193	3488	3933	4416	4882
11	2386	2615	2838	2986	3137	3289	3588	4043	4544	5034
P1		2682	2900	3042	3193	3388	3712	4158	4731	5140
P2		2760	2986	3137	3289	3488	3823	4287	4882	5298
P3		2838	3042	3193	3388	3588	3933	4416	5034	5457
P4		2900	3137	3289	3488	3712	4043	4544	5140	5615

Bijlage IIb Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de veiligheidsregio's per 2 januari 2023

periode	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3699	4010	4404	4797	5344	5670	6089	6513	7195	7964
1	3855	4172	4565	4959	5502	5861	6310	6770	7473	8263
2	4010	4333	4727	5118	5660	6053	6531	7027	7751	8561
3	4166	4495	4887	5277	5818	6243	6752	7285	8028	8860
4	4321	4656	5049	5435	5977	6435	6973	7543	8306	9158
5	4477	4818	5207	5594	6135	6626	7194	7800	8584	9457
6	4632	4980	5365	5751	6294	6818	7416	8057	8862	9755
7	4788	5140	5524	5910	6452	7009	7637	8315	9139	10054
8	4943	5298	5682	6068	6611	7201	7858	8572	9417	10352
9	5097	5457	5840	6227	6768	7391	8079	8830	9695	10651
10	5249	5615	5999	6385	6927	7583	8300	9087	9972	10949
11	5402	5773	6157	6544	7085	7774	8521	9345	10250	11248
P1		5910		6768	7201	8079	8830	9695	10651	11581
P2		6068		6927	7391	8300	9087	9972	10949	11925
P3		6227		7085	7583	8521	9345	10250	11248	12278
P4		6385		7201	7774	8830	9695	10651	11581	12639

Bijlage IIc Gebruteerde vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij veiligheidsregio's per 2 januari 2023

	Jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap	423,00	13,06	24,43	16,27
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener,	423,00	15,01	28,23	18,80

Gaspakdrager, Brandweerder of Verkenner gevaarlijke stoffen)				
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	423,00	16,65	31,23	20,82
4. Bevelvoerder	634,00	20,88	39,23	26,14
5. Officier van dienst	4.998,00	0,00	49,98	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	7.179,00	0,00	71,79	0,00
7. Commandant van dienst	10.678,00	0,00	80,11	0,00

Bijlage VIIa Aanstellingskeuring brandweerpersoneel

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij de aanstellingskeuring gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in de aanstellingskeuring zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op www.vng.nl.

	Jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap	427,00	13,24	24,84	16,53
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerder of Verkenner gevaarlijke stoffen)	427,00	15,08	28,79	19,18
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	427,00	16,72	31,73	21,16
4. Bevelvoerder	646,00	20,92	39,82	26,54
5. Officier van dienst	5.093,00	0,00	50,93	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	7.308,00	0,00	73,08	0,00
7. Commandant van dienst	10.880,00	0,00	81,54	0,00

Kort NA aanstelling worden als intredekeuring de volgende basismetingen verricht om latere effecten van mogelijke blootstelling aan factoren van het werk te kunnen aantonen:

§ longfunctie bepaling met behulp van spirometrie

§ audiogram afname

Bijlage VIIb Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in het PPMO zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op www.vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring:
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bekendheid met aanpassingsprobleem bij onregelmatige diensten, ■ ooit doorgemaakte psychose, schizofrenie, epilepsie ■ aanwezigheid van hoogtevrees ■ aanwezigheid van claustrofobie ■ ooit doorgemaakte warmtestuwing ■ gebruik medicatie tegen epilepsie afgelopen 5 jaar ■ huidig medicijngebruik (mee laten nemen)

	<p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ hoge mate van slaperigheid (checklist) ■ depressieve klachten (checklist) ■ angstklachten (checklist) <p>Inzet gevalideerde fysiek functionele test ter detectie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ hoogtevrees (laddertest)
2. Emotionele piekbelasting	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ recent doorgemaakt trauma <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ posttraumatische stressklachten (checklist)
3. Energetische piekbelasting	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) ■ belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ te hoge BMI of buikvet ■ hoge bloeddruk ■ diabetes mellitus ■ afwijkingen ECG <p>Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (aanstellingsbrandweertplooptest)</p>
4. Goed gezichtsvermogen	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ huidige problemen met gezichtsvermogen <p>Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) ■ onvoldoende kleurenzicht ■ onvoldoende mobiliteit nekwervelkolom ■ onvoldoende gezichtsveld