

Aanvullende Rechtspositieregeling Brandweer Amsterdam-Amstelland

Het bestuur van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland,

GELET OP:

- het feit dat de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's geen cao is in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren;
- artikel 21 van de Gemeenschappelijke Regeling VraA 2024 welke bepaalt dat het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio verantwoordelijk is voor de inrichting van de ambtelijke organisatie die valt onder de Veiligheidsregio en dat het bestuur de rechtspositieregeling voor het personeel vaststelt.
- het feit dat het bestuur in de vergadering van de bestuursvergadering van 16 december 2024 heeft ingestemd met het concept bestuursbesluit tot vaststelling van een groot aantal tekstuele wijzigingsvoorstellen van de NRGa en ARBAA.
- het feit dat gewijzigde arbeidsvoorwaardelijke regelingen rechtskracht krijgen door ze te publiceren op overheid.nl.
- het feit dat publicatie alleen kan plaatsvinden wanneer de door ons hiervoor ingeschakelde externe organisatie beschikt over actuele, door het bestuur vastgestelde regelingen in haar regelingenbestand en dit hierbij alsnog wordt gerealiseerd.

BESLUIT

De voorgelegde teksten van de NRGa-VraA en ARBAA vast te stellen.

Hoofdstuk I Arbeidsvoorwaarden vrijwillige brandweer

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die door de werkgever aangesteld is als vrijwilliger bij de regionale brandweer.

Artikel 2 begripsbepaling

Hoofdwerkgever: de werkgever waarbij de vrijwilliger in loondienst is.

Artikel 3 overleg met vakorganisaties

Het overleg over de aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de vrijwilligers vindt plaats in de op grond van hoofdstuk IV van de ARBAA ingestelde commissie voor georganiseerd overleg. Dit geldt ook voor de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid gevoerd zal worden.

Artikel 4 informatievoorziening aan de vrijwilliger

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.

Artikel 5 informatievoorziening aan derden

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 3;
- ieder ander die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komt.

§ 2 Aanstelling en bevordering

Artikel 6 aanstelling in vaste of tijdelijke dienst

1. De werkgever 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. De werkgever verleent de vrijwilliger een vaste aanstelling zodra de maximale termijn voor een tijdelijke aanstelling verstreken is, tenzij de proef niet geslaagd is.

Artikel 7 voorwaarden voor aanstelling

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 regionale brandweerdienst naar behoren te vervullen;
 - c. hij is ten minste 18 jaar;
 - d. een verklaring omtrent het gedrag (VOG) overlegt waaruit blijkt dat er geen bezwaren bestaan om betrokkene als vrijwilliger aan te stellen.

Artikel 7a

(Vervallen)

Artikel 8 bericht van aanstelling

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. De werkgever deelt wijzigingen in de punten b tot en met d zo spoedig mogelijk, kosteloos, mee aan de vrijwilliger.

Artikel 9 bevordering

De werkgever 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.

Artikel 10

(Vervallen)

§ 3 Relatie hoofdwerkgever

Artikel 11 informatie over hoofdwerkgever

1. De vrijwilliger die in loondienst is verstrekt de werkgever bij indiensttreding de contactgegevens van zijn hoofdwerkgever en informeert de werkgever over zijn werktijden aldaar. De vrijwilliger informeert de werkgever zo spoedig mogelijk over wijzigingen.
2. De vrijwilliger die werkzaam is als zelfstandig ondernemer informeert de werkgever bij zijn indiensttreding hierover en verstrekt gegevens over de aard van zijn werkzaamheden en het tijdsbeslag daarvan. De vrijwilliger informeert de werkgever zo spoedig mogelijk over wijzigingen.

Artikel 12 informatie aan hoofdwerkgever

1. 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. ingeval van ziekte als gevolg van een dienstongeval bij de brandweer, de hoofdwerkgever recht heeft op een vergoeding.
2. Indien het bestuur conform artikel 11 is geïnformeerd, informeert het bestuur de hoofdwerkgever over de aanspraken in het geval van tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval van de vrijwilliger.

§ 4 Vergoedingen

Artikel 13 vergoeding

De vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage bij dit artikel.

Artikel 14 jaarvergoeding

1. De vrijwilliger ontvangt elk kalenderjaar een jaarvergoeding.
2. De jaarvergoeding wordt vastgesteld op het bedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 13 is vermeld achter de functiecategorie, behorende bij functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de tweede kolom.
3. In de jaarvergoeding is een netto-bedrag opgenomen van € 136,00 ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening.
4. In de jaarvergoeding voor officieren is tevens een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2,00 per in het kader van de beroepsuitoefening verrichte activiteit niet zijnde brandbestrijding of andere hulpverlening.

Artikel 15 vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden

1. De vrijwilliger die deelneemt aan een oefening, een cursus volgt met toestemming van de werkgever, of in opdracht van de werkgever 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 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 € 2,00 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Artikel 16 vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening

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 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 € 2,00 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Artikel 17 vergoeding voor langdurige aanwezigheid

1. De vrijwilliger die, in opdracht van de werkgever, 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 de bijlage genoemd in artikel 13 vermeld staat 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.

Artikel 18 consignatievergoeding

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 bijlage genoemd in artikel 13 op zondagen, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide

- Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarnaast door de werkgever wordt aangewezen als feestdag;
- b. per uur 10% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlage genoemd in artikel 13 voor alle overige dagen.

Artikel 19 kazerneringsdienst

De werkgever kan bij lokale regeling regels stellen over de vergoeding van kazerneringsdiensten.

Artikel 20 vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap

1. De vrijwilliger bedoeld in artikel 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 15 tot en met 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 de werkgever deze berekening toe op een kalenderkwartaal waarin wel sprake was van een gebruikelijk arbeidspatroon.

Artikel 21 opleidingskosten

De werkgever 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 de werkgever zijn gemaakt.

Artikel 22 gratificatie

Bij lokale regeling kan de werkgever regels vaststellen voor het toekennen van een gratificatie.

Artikel 23 fiscaal aantrekkelijke regelingen.

De vrijwilliger kan gebruik maken van de lokale regeling met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

Artikel 24 salarismutaties

De algemene salarismutaties voor de sector gemeenten zoals die in het LOGA worden overeengekomen, zijn wat betreft het percentage en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in bijlage bij artikel 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

Artikel 25 Financiële compensatie bij dienstongeval

1. Vervallen..
2. Het bestuur biedt een financiële compensatie aan de vrijwilliger voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede voor blijvende, lichamelijke invaliditeit/arbeidsongeschiktheid of overlijden ten gevolge van een dienstongeval bij de veiligheidsregio.
3. Vervallen.
4. Vervallen.
5. Vervallen.

Artikel 26 vergoeding geneeskundige kosten

1. Bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede bij blijvende, lichamelijke invaliditeit/arbeidsongeschiktheid of overlijden ten gevolge van een dienstongeval bij de veiligheidsregio komt de vrijwilliger in aanmerking voor vergoeding van noodzakelijk gemaakte medische kosten die hieruit ontstaan en voor zijn rekening blijven.
2. De aanspraken voortvloeiend uit het eerste lid zijn uitgewerkt in de Landelijke regeling aanspraken na Dienstongevallen Veiligheidsregio's.

Artikel 27 Financiële compensatie zelfstandige ondernemers

1. Het bestuur biedt financiële compensatie aan de vrijwilliger die zelfstandig ondernemer is voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van het dienstongeval bij de veiligheidsregio.
2. Vervallen.

Artikel 28 schade aan kleding en uitrusting

De werkgever 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

Artikel 29 zwangerschap

1. De vrijwilliger meldt haar zwangerschap in een zo vroeg mogelijk stadium bij de werkgever.
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

Artikel 30 beschikbaarheid van de vrijwilliger

1. De werkgever 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 de werkgever 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 de werkgever melding van.

Artikel 31 verplichtingen

1. De vrijwilliger dient zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich te gedragen als een goed vrijwilliger.
2. De vrijwilliger is verplicht zo spoedig mogelijk melding te doen van persoonlijke omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de uitoefening van zijn functie.

Artikel 32 eed of belofte

De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van de werkgever is voorgeschreven.

Artikel 33 verboden

Het is de vrijwilliger verboden:

- a. de aan de veiligheidsregio toebehorende eigendommen aan te wenden voor persoonlijk gebruik, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens de werkgever;
- b. vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens de werkgever;
- c. steekpenningen aan te nemen.

Artikel 34 gebruik van motorrijtuig

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 de werkgever toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Artikel 35 kledingvoorschriften

1. De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door de werkgever voorgeschreven dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen.
2. De dienstkleding en uitrustingsstukken worden door de werkgever kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij de werkgever in te leveren.
3. De vrijwilliger draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte dienstkleding en uitrustingsstukken en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan inspectie en controle, wanneer daartoe door de werkgever opdracht is gegeven.
4. De werkgever is verantwoordelijk voor reparatie van de dienstkleding en uitrustingsstukken.

Artikel 36 verboden ten aanzien van de kleding

Het is de vrijwilliger verboden:

- a. de dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als vrijwilliger verricht, behalve in de gevallen waarin de werkgever daarvoor toestemming heeft verleend;
- b. de dienstkleding en uitrustingsstukken aan derden in bruikleen te geven;
- c. dienstkleding 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 de werkgever toestemming is verleend.

Artikel 37 vergoeding van schade

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

Artikel 38 plichtsverzuim

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.

Artikel 39 disciplinaire straffen

De volgende disciplinaire straffen kunnen worden opgelegd:

- a. schriftelijke berisping;
- b. inhouding van een deel van de jaarvergoeding bedoeld in artikel 14;
- c. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met inhouding van de vergoeding;
- d. ongevraagd ontslag.

Artikel 40 schorsing in het belang van de dienst

De vrijwilliger kan voor een bepaalde tijd geschorst worden:

- a. wanneer hem de straf van disciplinair ontslag is opgelegd of hem het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt;
- b. wanneer tegen hem, op grond van het daartoe bepaalde in het Wetboek van Strafvordering, een bevel tot invezekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
- c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging is ingesteld wegens misdrijf;
- d. in andere gevallen waarin het belang van de dienst dit noodzakelijk maakt.

§ 9 Ontslag

Artikel 41 ontslag op eigen verzoek

1. De werkgever 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. De werkgever 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.

Artikel 42 ongevraagd ontslag

1. De werkgever kan de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:
 - a. het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarheidstelling 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 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. onder curatelenstelling;
 - 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.

Artikel 43 einde tijdelijk dienstverband

- 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 42.

Hoofdstuk II Arbeidsvoorwaarden Brandweer Amsterdam-Amstelland

Artikel 1 begripsbepaling en toepassing

- 1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. ambtenaar: de betrokkene die geheel of gedeeltelijk is belast met het deelnemen aan de repressieve incidentenbestrijding, waartoe ook de daarmee verband houdende werkzaamheden in de stafdienst worden gerekend, tenzij anders is bepaald;
 - b. bezoldiging: het salaris aangevuld met toelagen en toeslagen zoals vastgelegd in de NRGa en de ARBAA hoofdstuk II op 31 december 2015
 - c. wedde: het salaris aangevuld met toelagen en toeslagen zoals vastgelegd in de NRGa en de ARBAA hoofdstuk II op 31 december 2015
- 2. De arbeidsvoorwaarden van de ambtenaar zijn, voor zover deze afwijken van de overige hoofdstukken van de NRGa, geregeld in dit hoofdstuk.
- 3. In geval van verschil of tegenstrijdigheid tussen de artikelen uit dit hoofdstuk en de hoofdstukken van de NRGa, zijn de artikelen uit dit hoofdstuk van toepassing.

Artikel 2 arbeidsduur

- 1. Voor de ambtenaar die is ingedeeld in de uitrukdienst geldt een dienstduur van niet meer dan gemiddeld 48 uur per week, waarvan de werktijd deel uitmaakt.
- 2. Overschrijding van de werktijd tot de in dit besluit genoemde dienstduur wordt voor de daaruit voortvloeiende aanspraken geacht binnen het vastgestelde werkrooster te vallen.
- 3. Bevelvoerders krijgen op jaarbasis 24 uren compensatieverlof voor de overdracht van werkzaamheden tussen de diensten.

Artikel 3 vervalt

Artikel 4 vakantie en verlof

- 1. De omvang van de wettelijke vakantie-uren voor de ambtenaar die dienstdoet in de uitrukdienst met uitzondering van de Officier van Dienst, is viermaal de formele arbeidsduur per week. Het wettelijke verlof bedraagt 192 uur (144 X 1,33) per jaar bij een voltijds dienstverband.
- 2. De wettelijke vakantie-uren voor de ambtenaar die dienstdoet in de uitrukdienst met uitzondering van de Officier van Dienst worden als volgt ingeroosterd:
 - 8 aaneengesloten kalenderdagen voorjaarsvakantie;
 - 14 aaneengesloten kalenderdagen zomervakantie;
 - 10 aaneengesloten kalenderdagen najaarsvakantie.
- 3. De ambtenaar die dienstdoet in de uitrukdienst - met uitzondering van de Officier van Dienst - met een voltijddienstverband en in dienst is getreden vanaf 1 januari 2013, krijgt 57,6 (43,2 X 1,33) bovenwettelijke vakantie-uren naast de wettelijke vakantie-uren zoals bedoeld in het eerste lid. Er bestaat onverminderd aanspraak op compensatie voor het werken op feestdagen zoals genoemd in artikel 5 van deze regeling.
- 4. Op verzoek van de ambtenaar kan van het bepaalde in het derde lid worden afgeweken.
- 5. De omvang van de vakantie van de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, die in dienst is getreden vóór 1 januari 2013, bedraagt 288 uren per jaar (192 + 96 uren).
- 6. In afwijking van artikel 4 lid 3 behoudt de ambtenaar die op 31 december 2023 recht had op meer dan 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren, zijn recht op deze vakantie-uren tot het einde van het dienstverband. Er bestaat onverminderd aanspraak op compensatie voor het werken op deze dagen als genoemd in artikel 5 van deze regeling. Het perspectief op meer bovenwettelijke uren vervalt tenzij hierover een andere afspraak wordt gemaakt tussen de bij deze rechtspositieregeling betrokken sociale partners.

7. De ambtenaar als genoemd in lid 6 maakt op grond van de overgangsregeling als opgenomen in de arbitrale uitspraak van de Advies en Arbitragecommissie Decentrale Overheden (AAC-DO) van 2 april 2024 aanspraak op de navolgende extra bovenwettelijke verlofuren:
 - a. Per 1 januari 2024: 38,4 uren
 - b. Per 1 januari 2025: 28,8 uren
 - c. Per 1 januari 2026: 19,2 uren
 - d. Per januari 2027: 9,6 uren en
 - e. Per 1 januari 2028: 0 uren

Artikel 5 compensatie feestdag

1. De ambtenaar die is ingedeeld in de uitrukdienst wordt voor elke dag, bedoeld in artikel 6.9, eerste lid, van de NRG, verlof verleend gedurende een vijfde deel van zijn gemiddelde diensttijd per week.
2. Indien het verlof om redenen van dienstbelang niet of niet volledig kan worden verleend is het bepaalde in artikel 6.9, zesde lid, van de NRG van overeenkomstige toepassing.

Artikel 6 extra verlof

Ten aanzien van de ambtenaren die bij de Brandweer zijn tewerkgesteld en zijn ingedeeld in de uitrukdienst, met uitzondering van de officieren ingedeeld in het dienstrooster van de uitrukofficieren, wordt voor de toepassing van het bepaalde in artikel 6.17 (verlof bij huwelijk) en artikel 6.12 (o.a. verlof bij overlijden) van de NRG een dag extra verlof op 24 aaneengesloten uren gesteld.

Artikel 7a brandweertoeslag (algemeen)

1. Voor de toepassing van het bepaalde in artikel 7a tot en met 7d, wordt verstaan onder:
 - a. ambtenaar: betrokkene die is ingedeeld in het 24-uurs-rooster of in het hybride 16-uursrooster van de uitrukdienst;
 - b. werkuren: de uren waarop de ambtenaar te weten de manschap in het 24-uursrooster van maandag t/m vrijdag van 8.00 - 16.00 uur en op zaterdag en zondag gedurende twee uren per dag is belast met het verrichten van de tot zijn betrekking behorende werkzaamheden; voor de bevelvoerders in het 24 uursrooster zijn de werkuren op zaterdag en zondag vastgesteld op 5 uur.
 - c. voor het hybride 16-uursrooster zijn de werkuren de uren waarop de ambtenaar te weten de manschap en bevelvoerder van maandag t/m zondag van 7.00 – 16.00 uur per dag is belast met het verrichten van de tot zijn betrekking behorende werkzaamheden;
 - d. wachturen: de uren waarop de ambtenaar buiten de werkuren volgens het voor hem geldende rooster in de kazerne aanwezig is en waarbij hij beschikbaar is voor het onmiddellijk verrichten van tot zijn betrekking behorende werkzaamheden;
 - e. uitrukuren: de uren vallende binnen de wachturen, waarop de betrokkene daadwerkelijk is ingezet voor het verrichten van werkzaamheden, verband houdende met hulpverlening en/of repressieve brandbestrijding.
2. Het aantal werkuren per aanwezigheidsdienst ligt vast. Het vastleggen van werkuren leidt niet tot de mogelijkheid om – indien noodzakelijk - flexibiliteit in de planning van de werkzaamheden op de dag aan te brengen. Hiervoor gelden de volgende aanvullende afspraken:
 - a. Bij aanvang van de dienst geeft de dienstdoende bevelvoerder aan welke noodzakelijk te verrichten werkzaamheden voorliggen;
 - b. Het is mogelijk om werkzaamheden met een maximale omvang van 2 uur te verplaatsen naar een tijdstip tussen 16.00 – 23.00 uur tijdens de aanwezigheidsdienst;
 - c. Het verplaatsen gebeurt op incidentele basis afhankelijk van de noodzakelijk te verrichten werkzaamheden en onvoorziene omstandigheden;
 - d. Het dienstdoende personeel wordt de betreffende dag betrokken bij de planning van deze werkzaamheden;
 - e. Uitrukken kunnen de indeling van de werkzaamheden doen wijzigen.

Artikel 7b brandweertoeslag (toekenning)

1. De ambtenaar heeft voor ieder uur dat voorkomt in het voor hem geldende dienstrooster, aanspraak op een brandweertoeslag ten bedrage van:
 - a. 40% van zijn salaris per uur voor de werkuren op zaterdag;
 - b. 65% van zijn salaris per uur voor de werkuren op zondag;
 - c. 13% van zijn salaris per uur voor de wachturen;
 - d. 33,33% van zijn salaris per uur voor de uitrukuren op maandag t/m vrijdag;
 - e. 40% van zijn salaris per uur voor uitrukuren op zaterdag;

- f. 65% van zijn salaris per uur voor de uitrukuren op zondag, een en ander met inachtneming van het bepaalde in het tweede en derde lid, alsmede artikel 7c.
- 2. Voor de toepassing van het bepaalde in het eerste lid aanhef en onder d, e en f, wordt uitgaande van een voltijds dienstverband het aantal uitrukuren op jaarbasis gesteld op:
 - a. voor maandag t/m vrijdag 30 uur;
 - b. voor zaterdag 11 uur;
 - c. voor zondag 12 uur.
- 3. Voor de uren waarover aanspraak bestaat op de in het eerste lid onder d, e en f genoemde toeslag, bestaat geen aanspraak op de onder in het eerste lid onder c bedoelde toeslag.

Artikel 7c brandweertoeslag (berekening)

- 1. De brandweertoeslag wordt berekend over ten hoogste het uursalaris behorende bij periodiek 11 van salarisgroep 6.
- 2. Het totaal van de toeslag is over een periode van een kalendermaand niet hoger dan 90% van het maximumsalaris van salarisschaal 10. Dit maximum geldt ook voor de ambtenaar met een deeltijdaanstelling.

Artikel 7d brandweertoeslag (hoogte bij feestdag)

- 1. De ambtenaar heeft voor elk uur, voorkomende in het voor hem geldende dienstrooster, dat deel uitmaakt van de dagen, bedoeld in artikel 12d van deze regeling aanspraak op een brandweertoeslag van 100% van zijn wedde per uur, zulks met inachtneming van het bepaalde in het tweede en derde lid.
- 2. Het aantal uren, waarover de toeslag bedoeld in het eerste lid wordt berekend bedraagt per dag ten hoogste een vijfde deel van de werktijd.
- 3. De in het eerste lid bedoelde dagen worden voor de vaststelling van de toeslag geacht te lopen van 8.00 uur tot de daaropvolgende dag 8.00 uur waarbij een gedeelte van een half uur voor een half uur wordt gerekend. Voor de vaststelling van de toeslag in het hybride 16-uursrooster worden de in het eerste lid bedoelde dagen geacht te lopen van 07.00 uur tot 23.00 uur van dezelfde dag.

Artikel 7e brandweertoeslag (wijziging hoogte toeslag)

Op grond van het bepaalde in het Akkoord Arbeidstijden Brandweer van 7 maart 2007 wijzigt de hoogte van de toelagen van artikel 7a tot en met 7d niet. Het bepaalde in **artikel 1.9 NRG** is van toepassing.

Artikel 8 toelage duikploegleiders

Aan de ambtenaar die leiding geeft aan een duikploeg en als zodanig verantwoordelijk is voor de veiligheid, het naleven van de werkinstructie in de duikploeg en de duikadministratie voert, zoals omschreven in het handboek duikafdeling, ontvangt een maandelijkse toeslag ter hoogte van het verschil tussen het maximum van periodiek 9 van salarisgroep 8 en periodiek 11 van salarisgroep 7.

Artikel 9 incidentele inconveniententoeslag

- 1. Voor de ambtenaar die is ingedeeld in de uitrukdienst geldt het recht op een incidentele inconveniententoeslag voor de navolgende inzetten of oefenmomenten:
 - a. Voor iedere duik waarbij gebruik wordt gemaakt van een ademluchtapparaat, ook in het kader van de door de brandweer gegeven duikopleiding;
 - b. Voor het verrichten van werkzaamheden met gevaarlijke stoffen waarbij gebruik wordt gemaakt van een gaspak, ook in het kader van de door de brandweer gegeven opleiding ongevalbestrijding gevaarlijke stoffen;
 - c. Voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van terrorisme gevolgbestrijding en grof en of extreem geweld in het kader van de Quick Response Team (QRT)-functie, ook in het kader van de door de brandweer gegeven opleiding "Quick Response".
- 2. De incidentele inconveniententoeslag bedraagt voor een inzet of oefenen zoals hiervoor bedoeld € 36,18 (peiljaar 2024).
- 3. Voor de juiste toepassing van dit artikel is de Uitvoeringsregeling inconveniententoeslag VraA van kracht.

Artikel 10a collectieve ziektekostenverzekering (algemeen)

- 1. Onder ambtenaar in artikel 10a tot en met 10e wordt verstaan: de betrokkene die in opdracht van de dienst is belast met het deelnemen aan de repressieve incidentenbestrijding in het (met lint) afgezette brongebied met het risico op gezondheidsklachten, met inachtneming van de dit hoofdstuk gevoegde toelichting.

2. De ambtenaar is aangesloten bij de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.
3. De ambtenaar is verzekerd vanaf de eerste dag van de tewerkstelling.

Artikel 10b collectieve ziektekostenverzekering (premiebetaling)

1. De premie van de ziektekostenverzekering wordt betaald door de werkgever.
2. De ambtenaar wordt op de hoogte gesteld van de hoogte van de premie en van de polisvoorwaarden van de ziektekostenverzekering.

Artikel 10c collectieve ziektekostenverzekering (beëindiging)

De verzekering eindigt van rechtswege bij de beëindiging van de tewerkstelling in de functie.

Artikel 10d collectieve ziektekostenverzekering (gedeeltelijk niet vergoede ziektekosten)

1. Als de zorgverzekeraar de ziektekosten deels vergoedt, kan de ambtenaar het resterende deel bij de werkgever declareren.
2. De werkgever vergoedt 50% van de voor eigen rekening gebleven ziektekosten tot maximaal € 965 per kalenderjaar.

Artikel 10e collectieve ziektekostenverzekering (compensatie)

1. De ambtenaar heeft recht op een compensatie voor de ingehouden loonheffing.
2. De compensatie is € 30 per maand en wordt tegelijkertijd met de salarisbetaling uitgekeerd.
3. Als de ambtenaar meer dan 31 kalenderdagen verlof zonder bezoldiging heeft, wordt de compensatie gedurende de resterende duur van het verlof stopgezet.
4. Bij een aanstelling in deeltijd wordt de compensatie niet naar rato berekend.

Artikel 11a piketregeling BAA (algemeen)

1. Voor de toepassing van het bepaalde in de artikelen 11a t/m 11d, wordt verstaan onder:
 - a. ambtenaar: de man of vrouw die door het Veiligheidsbestuur Amsterdam-Amstelland is aangesteld;
 - b. kantooruren: de uren gelegen tussen 08.00 uur en 16.30 uur op de maandag tot en met de vrijdag;
 - c. piketprofiel: het geheel van de bij het piket behorende en uit te voeren werkzaamheden;
 - d. opkomsttijd: de tijd waarbinnen de ambtenaar wordt verplicht aanwezig te zijn om de werkzaamheden voortvloeiende uit het piketprofiel te verrichten;
 - e. koude functie: de functie die de ambtenaar vervult en van waaruit hij de piketwerkzaamheden krijgt opgedragen.
2. De ambtenaar kan worden verplicht zich beschikbaar te houden voor het verrichten van werkzaamheden behorende tot een piketprofiel met een daarbij behorende opkomsttijd (piketdienst).
3. De verplichting wordt beëindigd als de ambtenaar niet langer voldoet aan de voor het piket vastgestelde kwaliteitscriteria.

Artikel 11b piketregeling BAA (vergoeding)

1. De ambtenaar heeft recht op een vergoeding voor de uren waarop hij zich buiten kantooruren beschikbaar moet houden voor de piketdienst.
2. De berekeningsgrondslag voor de vergoeding is de salarisschaal vastgesteld voor het piketprofiel, aangevuld met de weddebestanddelen zoals genoemd in de **toelichting op artikel 1, lid 1 onder c van dit hoofdstuk**.
3. Als het salaris in de koude functie zich bevindt tussen het minimum- en maximumbedrag van de salarisschaal van het piketprofiel, is in afwijking van het bepaalde in het tweede lid, dit salaris de grondslag voor de berekening.
4. Als het salaris in de koude functie lager is dan het minimumbedrag van de salarisschaal van het piketprofiel, is dit minimumbedrag de berekeningsgrondslag. **Artikel 3.4 NRG** (salarisverhoging) is van overeenkomstige toepassing.
5. Als het salaris in de koude functie hoger is dan het maximumbedrag van de salarisschaal van het piketprofiel, is dit maximumbedrag de berekeningsgrondslag.
6. De vergoeding voor de piketdienst wordt in geld gegeven.
7. De vergoeding bedraagt 16% van het 1/156 gedeelte van de berekeningsgrondslag, voor elk uur waarin de ambtenaar zich ter beschikking moet houden, voor zover deze uren vallen op zondagen en elke dag, bedoeld in **artikel 6.9, eerste lid NRG**.
8. In afwijking van het zevende lid bedraagt de vergoeding 10% van het 1/156 gedeelte van de berekeningsgrondslag, voor elk uur waarin hij zich ter beschikking moet houden, indien deze uren vallen op andere dagen.
9. De berekeningsgrondslag als hiervoor bepaald wordt voor de vaststelling van de piketvergoeding aangepast met de in tabel genoemde percentages.

10.

Opkomsttijd	Berekeningsgrondslag
≤ 30 minuten	100%
≥ 30 minuten en ≤ 60 minuten	75%

11. De ambtenaar die buiten kantoor tijden wordt opgeroepen maar niet verplicht is aan de oproep gehoor te geven, ontvangt een vaste vergoeding per oproep volgens de staffel van onderstaande tabel en mits aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan.

Voorwaarden vrije instroom * binnen 1 uur ter plekke; * maximaal 10 uur beschikbaar	Vergoeding bruto per oproep (in- cl. de vergoeding voor de meerge- werkte uren)	Aantal uren werkzaamheden verricht
	€ 400	3 tot 10 uur
	€ 200	1 tot 3 uur
	€ 100	< 1 uur

Artikel 11c piketregeling BAA (betaling)

Uitbetaling vindt plaats in de tweede maand volgende op die waarin de diensten zijn verricht van

- de piketvergoeding van artikel 11b op basis van de opgelegde diensten;
- de gewerkte uren tijdens piket van artikel 11d.

Artikel 11d piketregeling BAA (gewerkte uren tijdens piket)

- Als tijdens de piketdienst werkzaamheden buiten de eigen werktijd worden verricht, wordt voor het vaststellen van de duur van de werktijd gerekend vanaf het moment van alarmering door de Gemeenschappelijke Meldkamer tot het einde van de werkzaamheden, waarbij naar boven wordt afgerond op een kwartier.
- De arbeidsuren die tijdens piket worden verricht, worden afhankelijk van het tijdstip waarop deze zijn gemaakt vergoed in geld of gecompenseerd in tijd volgens de onderstaande tabel:

	Maandag t/m Donderdag	Vrijdag	(Rooster)vrije dag	Zaterdag	Zondag tot maandag 08.00 uur
08.00-16.30			Geld	Geld	Geld
16.30-23.00	Geld	Geld	Geld	Geld	Geld
23.00-08.00	Tijd *	Geld	Volgende dag werken: Tijd* Volgende dag niet wer- ken: Geld	Geld	Tijd*

* en geld als sprake is van aanspraak op een toeslag genoemd in lid 6.

- De arbeidsuren zijn geen overwerk als bedoeld in **artikel 1.1 aanhef en onder cc NRG**.
- Het bepaalde in **artikel 4.4 NRG** is niet van toepassing.
- De vergoeding in geld, zoals genoemd in het tweede lid, bedraagt voor ieder arbeidsuur buiten de eigen werktijd, 1/156 van de berekeningsgrondslag zoals bepaald in artikel 11b, tweede t/m vijfde lid.
- Als de voor het piketprofiel vastgestelde salarisschaal niet hoger is dan schaal 8, heeft de ambtenaar voor elk arbeidsuur buiten de eigen werktijd tevens aanspraak op een toeslag naar de percentages als genoemd in onderstaande tabel:

Tijd- stip	maandag t/m vrijdag van 6.00 tot 22.00 uur	maandag t/m vrijdag van 22.00 tot 6.00 uur en zaterdag van 0.00 tot 6.00 uur	zaterdag of rooster- vrije dag van 6.00 tot 18.00 uur voor de ambtenaar volgens wiens werk- rooster ook op zater- dag en zondag arbeid moet worden ver- richt.	zaterdag of rooster- vrije dag van 18.00 tot zondag 6.00 uur voor de ambtenaar volgens wiens werk- rooster ook op zater- dag en zondag arbeid moet worden verricht.	zondag 6.00 uur tot maandag 6.00 uur
---------------	---	--	--	---	---

Toe- slag	1e en 2e uur: 25% vanaf 3e uur: 50%	50%	50%	75%	100%
--------------	--	-----	-----	-----	------

7. De compensatie in tijd zoals genoemd in het tweede lid, bedraagt voor ieder arbeidsuur, buiten kantooruren, 100% van de arbeidsuren.
8. De toeslag genoemd in het zesde lid wordt berekend over de berekeningsgrondslag zoals bepaald in artikel 11b, tweede t/m vijfde lid.
9. De compensatie in tijd (rusttijd) als bedoeld in het zevende lid, wordt opgenomen in de eerste werkdag aansluitend aan de piketdienst.
10. Als sprake is van extra piketdiensten in de weekenden, kunnen de arbeidsuren die aanspraak geven op een vergoeding in geld, met een maximum van 9 uur op verzoek van de medewerker worden gecompenseerd in tijd.

Artikel 12a overwerk

1. De ambtenaar van 18 jaar of ouder kan worden opgedragen overwerk te verrichten.
2. De ambtenaar met een salaris in één van de salarisschalen 1 tot en met 8, heeft bij overwerk recht op een gelijk aantal uren ter compensatie, ook als hij een deeltijdaanstelling vervult.
3. Van het gemaakte aantal uren overwerk wordt maximaal 50% in geld op basis van de wedde per uur uitbetaald.
4. Uren ter compensatie worden uiterlijk opgenomen in de derde kalendermaand volgend op die waarin het recht is ontstaan.
5. Als voor overwerk dat zowel met uren ter compensatie als in geld te verrekenen is, na negen maanden nog geen uren ter compensatie zijn opgenomen, worden de uren in geld, op basis van de wedde per uur uitbetaald, met inachtneming van lid 3.
6. Aan de ambtenaar met een salaris in één van de salarisschalen 9 tot en met 11 kan in bijzondere gevallen bij overwerk geheel of gedeeltelijk compensatie met vrije tijd worden toegekend.

Artikel 12b fictief overwerk

1. De duur van het overwerk wordt op twee uur gesteld als minder dan twee uur wordt gewerkt en:
 - a. het overwerk minimaal één uur na het einde van het rooster begint, of
 - b. het overwerk vóór het begin van het rooster moet worden verricht.
2. Als het in het eerste lid onder a bedoelde overwerk wordt verricht op tijden, waarbij de ambtenaar zich ook beschikbaar moet houden, is dit artikel alleen van toepassing als de totale overwerkdur in dat etmaal korter is dan twee uur.

Artikel 12c overwerktoeslag

1. De ambtenaar bedoeld in **artikel 12a, tweede lid van dit hoofdstuk**, heeft voor elk uur overwerk recht op een toeslag ter hoogte van een percentage van zijn wedde per uur, als volgt:

Tijdstip overwerk	maandag t/m vrijdag van 6.00 tot 22.00 uur	maandag t/m vrijdag van 22.00 tot 6.00 uur en zaterdag van 0.00 tot 6.00 uur	zaterdag of rooster- vrije dag van 6.00 tot 18.00 uur voor de ambtenaar volgens wiens werk- rooster ook op zater- dag en zondag ar- beid moet worden verricht.	zaterdag of rooster- vrije dag van 18.00 tot zondag 6.00 uur voor de ambtenaar volgens wiens werk- rooster ook op zater- dag en zondag arbeid moet worden ver- richt.	zondag 6.00 uur tot maandag 6.00 uur
Overwerk Toeslag	1e en 2e uur: 25% vanaf 3e uur: 50%	50%	50%	75%	100%

2. Als op uren op maandag tot en met de daaropvolgende vrijdag op of vóór 5.30 uur met het overwerk is begonnen, geldt na 6.00 uur een overwerktoeslag van 50%.
3. Bij samenloop van overwerktoeslag en feestdagtoeslag zoals bedoeld **artikel 12d van dit hoofdstuk** is het hoogste percentage van toepassing.
4. Overwerktoeslag voor overwerk op maandag tot en met vrijdag wordt verminderd met één uur met het laagste percentage overwerktoeslag op de totaal uit te betalen toeslag per week.

Artikel 12d feestdagtoeslag

De ambtenaar heeft per gewerkt uur recht op een feestdagtoeslag van 100% van zijn wedde per uur als hij werkt op:

- nieuwjaarsdag;
- eerste of tweede paasdag;
- Koningsdag;
- 5 mei;
- Hemelvaartsdag;
- eerste of tweede pinksterdag, of
- eerste of tweede kerstdag.

Artikel 13 woonverplichting

De ambtenaar die de functie vervult van commandant of plaatsvervangend commandant is op grond van **artikel 9.6 van de NRG**, verplicht te wonen binnen de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland.

Artikel 14 grondslag FLO

Grondslag FLO: het salaris aangevuld met de toelagen en vergoedingen zoals vastgelegd in de **NRGA**, **hoofdstuk 27b.2** en in de **toelichting op artikel 1, lid 1 ARBAA** hoofdstuk II op 31 december 2015.

Artikel 15 overwerk bevelvoerders schaal 9

- De bevelvoerder ingeschaald in salarisschaal 9 heeft ingeval van overwerk recht op een gelijk aantal uren ter compensatie, ook als hij een deeltijdaanstelling vervult.
- Uren ter compensatie worden uiterlijk opgenomen in de negende kalendermaand volgend op die waarin het recht is ontstaan.
- Als na negen maanden nog geen uren ter compensatie zijn opgenomen, worden de uren in geld, na toepassing van de omrekenfactor 36/48, op basis van de wedde per uur uitbetaald."

Artikel 15a overwerktoeslag

- De ambtenaar bedoeld in artikel 15, eerste lid van dit hoofdstuk, heeft voor elk uur overwerk recht op een toeslag ter hoogte van een percentage van zijn wedde per uur, als volgt:

Tijdstip overwerk	Maandag tot en met vrijdag van 06.00 – 22.00 uur	Maandag tot en met vrijdag van 22.00-06.00 uur en Zaterdag Van 00.00 – 06.00 uur	Zaterdag of rooster-vrije dag van 06.00 – 18.00 uur voor de ambtenaar volgens wiens werkrooster ook op zaterdag en zondag arbeid moet worden verricht.	Zaterdag of rooster-vrije dag van 18.00 tot zondag 6.00 uur voor de ambtenaar volgens wiens werkrooster ook op zaterdag en zondag arbeid moet worden verricht.	zondag 6.00 uur tot maandag 6.00 uur
Overwerk-toeslag	1 ^{ste} en 2 ^{de} uur: 25% Vanaf 3 ^{de} uur: 50%	50%	50%	75%	100%

- Als op uren op maandag tot en met de daaropvolgende vrijdag op of vóór 5.30 uur met het overwerk is begonnen, geldt na 6.00 uur een overwerktoeslag van 50%.
- Bij samenloop van overwerktoeslag en feestdagtoeslag zoals bedoeld artikel 12d van dit hoofdstuk is het hoogste percentage van toepassing.
- Overwerktoeslag voor overwerk op maandag tot en met vrijdag wordt verminderd met één uur met het laagste percentage overwerktoeslag op de totaal uit te betalen toeslag per week.

Artikel 16 Vaste aflosvergoeding

- Onder aflosbeweging wordt verstaan het in opdracht van de leidinggevende reizen van het huisadres of eigen werklocatie naar een werklocatie binnen de veiligheidsregio om daar werkzaamheden te verrichten.
- Indien de ambtenaar, die is ingedeeld in de uitrukdienst, een aflosbeweging uitvoert, heeft hij recht op een vaste aflosvergoeding.
- De hoogte van de aflosvergoeding bedraagt € 3,41 per aflosbeweging.

4. Recht op de aflosvergoeding bestaat onder de voorwaarde dat de medewerker zijn plunjebaal/kist vervoert. Hiervan kan worden afgeweken na toestemming van de leidinggevende.

Artikel 17 toeslag bij roosterwijziging

1. De ambtenaar heeft recht op een roosterwijzigingstoelage voor:
 - a. een roosterwijziging die minder dan 31 kalenderdagen vóór ingang aan de ambtenaar is meegedeeld, of
 - b. een tijdelijke roosterwijziging.
2. Onder roosterwijziging wordt verstaan het ingaan van een nieuw rooster dat betrekking heeft op uren tussen vrijdag 18.00 uur en de daaropvolgende maandag 8.00 uur en uren tussen 18.00 uur en de daaropvolgende dag 8.00 uur.
3. Onder tijdelijke roosterwijziging wordt verstaan een roosterwijziging van maximaal 31 dagen waarbij minimaal een dienst in een ander rooster wordt gewerkt.
4. De roosterwijzigingstoelage wordt berekend over de uren waarop de ambtenaar door de roosterwijziging heeft gewerkt en die niet voorkomen in het voorgaande rooster. De ambtenaar ontvangt een vergoeding:
 - a. voor de eerste zeven dagen: op basis van de overwerktoelage in de zin van **artikel 12c, eerste lid in dit hoofdstuk**;
 - b. voor de overige dagen op basis van de roostertoelage in de zin van **artikel 7b in dit hoofdstuk**.
5. De ambtenaar behoudt tijdens een tijdelijke roosterwijziging het recht op roostertoelage die wordt berekend naar het voorgaande rooster

Artikel 18 proportionele ambtsjubileumgratificatie

1. De ambtenaar die gebruik maakt van het bepaalde in de eerste volzin van **artikel 27b.4 eerste lid of 27b.28 NRG** heeft aanspraak op een proportionele ambtsjubileumgratificatie als bedoeld in **artikel 3.19 NRG**.
2. Maakt de ambtenaar hier geen gebruik van maar wel van het bepaalde in **artikel 27b.11 of 27b.35 NRG** dan ontstaat op dat moment de aanspraak.
3. Voor de vaststelling van de aanspraak als bedoeld in het eerste en tweede lid is het bepaalde in **artikel 27b.9, 27b.18, 27b.30 en 27b.42 NRG** van overeenkomstige toepassing.

Artikel 19 seniorenregeling

De ambtenaar die een bezwarende functie vervult heeft geen aanspraak op het bepaalde in **artikel 20.1 NRG**.

Artikel 20 gereserveerd

Artikel 21a regeling vergoeding gekazerneerde diensten (begrippen)

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. ambtenaar: de officier van dienst die ingeroosterd is voor gekazerneerde diensten;
- b. gekazerneerde dienst: de 24-uursdienst die de ambtenaar volgens het rooster verricht op en vanuit een brandweerkazerne;
- c. rooster: de voor de ambtenaar geldende planning met minimaal 30 en maximaal 36 gekazerneerde diensten per jaar;
- d. extra gewerkte dienst: de dienst die de ambtenaar buiten het voor hem geldende rooster vervult, met uitzondering van een geruilde dienst.

Artikel 21b regeling vergoeding gekazerneerde diensten (gekazerneerde diensten)

1. De ambtenaar verricht de gekazerneerde diensten volgens een vastgesteld rooster.
 - a. Een gekazerneerde dienst staat voor 18 werkuren.
 - b. Op de in lid a vermelde werkuren is de deeltijdfactor niet van toepassing
2. Indien een vrije zaterdag, zondag of een geplande (rooster)vrije dag samenvalt met de wettelijk rusttijd die na het vervullen van een gekazerneerde dienst in acht moet worden genomen, wordt 9 uur compensatie op de verlofkaart van de ambtenaar bijgeschreven.

Artikel 21c regeling vergoeding gekazerneerde diensten (toeslagen)

1. De ambtenaar heeft voor het vervullen van gekazerneerde diensten volgens het rooster aanspraak op een toeslag van € 224,74 per maand. Deze toeslag is een bestanddeel van de bezoldiging.
2. De ambtenaar heeft voor iedere extra gewerkte dienst aanspraak op een toeslag van € 74,91 per dienst.

3. De officier van dienst die niet in het rooster van gekazerneerde diensten is opgenomen en een gekazerneerde dienst verricht, heeft aanspraak op een toeslag van € 74,91 per dienst.
4. De officier van dienst die in de loop van het kalenderjaar wordt ingeroosterd voor gekazerneerde diensten, heeft aanspraak op de toeslag vanaf de datum van inroostering.

Hoofdstuk III Keuringen brandweerpersoneel

Artikel 1 Algemeen

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer is aangesteld, als beroeps of vrijwilliger, in de functie van bevelvoerder en manschap A en B zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.
2. De werkgever kan in aanvulling op het eerste lid andere functies bij de brandweer aanwijzen waarop dit hoofdstuk van toepassing is

Artikel 2 Aanstellingskeuring

1. Aanstelling in een functie, bedoeld in artikel 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 1 behorende bij dit hoofdstuk.
3. Het geneeskundig onderzoek wordt gedaan door geneeskundigen, die daartoe door de werkgever zijn aangewezen.
4. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever.

Artikel 3 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

1. Periodiek wordt de medische gezondheid van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie, bedoeld in artikel 1, getoetst conform het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).
2. Het PPMO bestaat uit de onderdelen, zoals opgenomen in bijlage 2 behorende bij dit hoofdstuk.
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 de werkgever 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 tot geeft, kan de werkgever 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 bezoldiging 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 NRGA onverkort van toepassing.
8. De werkgever kan de medewerker die is aangesteld als beroeps gedurende de tijdelijke vrijstelling van taken andere werkzaamheden opleggen.

Artikel 4 Fysieke test

Jaarlijks wordt de fysieke conditie van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie bedoeld in artikel 1, getoetst.

Hoofdstuk IV Regeling Organisatorische rechten BAA

§ 1 Definities

Artikel 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. Wor: Wet op de ondernemingsraden;
2. dagelijks bestuur: het Dagelijks Bestuur van de Veiligheidsregio, bedoeld in de Gemeenschappelijke Regeling Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland 2008;
3. ondernemer: De Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VRAA);
4. ondernemingsraad: de ondernemingsraad BAA, zoals bedoeld in artikel 2, eerste lid, Wor;

5. lokale arbeidsvoorwaarden: rechtspositionele bepalingen, uitgedrukt in tijd of geld, die niet zijn voorbehouden aan het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) en waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen bij het dagelijks bestuur VRAA berust;
6. Georganiseerd Overleg: het overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties met betrekking tot onderwerpen die BAA aangaan;
7. vakorganisatie: een organisatie die de individuele en collectieve belangen van de aangesloten ambtenaren behartigt;
8. vakcentrale: een federatie die de aangesloten vakorganisaties en hun leden vertegenwoordigt op overkoepelend niveau.

§ 2 Wet op de ondernemingsraden

Artikel 2 uitoefenen van de bevoegdheden van de ondernemer

De bevoegdheden en verplichtingen van de ondernemer worden uitgeoefend door het Dagelijks Bestuur van de VRAA met betrekking tot onderwerpen die BAA aangaan.

Artikel 3 bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden

Voor het overleg met de ondernemingsraad treedt de commandant Brandweer Amsterdam-Amstelland op als bestuurder in de zin van artikel 1, onder e, Wor.

Artikel 4 convenant

Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het maximum-aantal zittingstermijnen.

§ 3 Georganiseerd Overleg

Artikel 5 bevoegdheden Georganiseerd Overleg

1. In het Georganiseerd Overleg wordt overleg gevoerd over:
 - a. de lokale arbeidsvoorwaarden die BAA aangaan en door de werkgever of de vakorganisaties zijn ingebracht;
 - b. het sociaal plan bij ingrijpende veranderingen van de organisatie BAA;
 - c. onderwerpen van medezeggenschap die door de werkgever of de vakorganisaties in dat overleg zijn ingebracht.
2. In het Georganiseerd Overleg wordt geen overleg gevoerd over onderwerpen die op grond van het Protocol voor het Arbeidsvoorwaardenoverleg in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden zijn voorbehouden aan het LOGA.

Artikel 6 werkgeversvertegenwoordiging in Georganiseerd Overleg

De werkgever wordt in het Georganiseerd Overleg vertegenwoordigd door een lid van het Dagelijks Bestuur van de VRAA en de commandant van Brandweer Amsterdam-Amstelland.

Artikel 7 werknemersvertegenwoordiging in Georganiseerd Overleg

De ambtenaren worden in het Georganiseerd Overleg vertegenwoordigd door:

1. twee deelnemers namens ABVAKABO/FNV;
2. twee deelnemers namens CNV Publieke Zaak;
3. twee deelnemers namens het Ambtenarencentrum (AC);
4. twee deelnemers namens Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen (CMHF)

Artikel 8 besluitvorming over lokale arbeidsvoorwaarden

1. Besluitvorming in het Georganiseerd Overleg over lokale arbeidsvoorwaarden vindt plaats door het bereiken van overeenstemming tussen de werkgever en alle vakorganisaties, dan wel een meerderheid ervan.
2. Als na uitputtend overleg over lokale arbeidsvoorwaarden overeenstemming met een meerderheid van de vakorganisaties niet haalbaar is, volstaat overeenstemming tussen de werkgever en twee vakorganisaties, mits deze vakorganisaties tezamen een meerderheid van het georganiseerde personeel BAA vertegenwoordigen.
3. Als overeenstemming is bereikt, verbindt de werkgever zich de benodigde regelgeving inzake de arbeidsvoorwaarden waarover overeenstemming bestaat, tot stand te brengen.
4. Als geen overeenstemming is bereikt, vinden de voorgenomen wijzigingen in de rechtspositieregelingen BAA niet plaats.

Artikel 9 besluitvorming over sociaal plan

1. Besluitvorming in het Georganiseerd Overleg over een sociaal plan vindt plaats door het bereiken van overeenstemming tussen de werkgever en alle vakorganisaties, dan wel een meerderheid ervan.
2. Als na uitputtend overleg overeenstemming met een meerderheid van de vakorganisaties niet haalbaar is, volstaat overeenstemming tussen de werkgever en twee vakorganisaties, mits deze vakorganisaties tezamen een meerderheid van het georganiseerde personeel BAA vertegenwoordigen.

§ 4 Organisatie Georganiseerd Overleg

Artikel 10 de vergadering

1. Het overleg wordt voorgezeten door een lid van het Dagelijks Bestuur van de VRAA en bij diens afwezigheid door de commandant Brandweer Amsterdam-Amstelland.
2. De werkgevers- en de werknemersvertegenwoordiging kunnen zich in het overleg door een beperkt aantal deskundigen laten bijstaan.
3. De vergaderingen van het Georganiseerd Overleg zijn niet openbaar.

Artikel 11 het ambtelijk secretariaat en het huishoudelijk reglement

1. Het Georganiseerd Overleg kan een huishoudelijk reglement vaststellen ter invulling van de organisatorische afspraken.
2. Het Georganiseerd Overleg wordt bijgestaan door een ambtelijk secretariaat.
3. Het secretariaat vervult alle werkzaamheden die voor een goede voortgang van in het Georganiseerd Overleg te behandelen en behandelde onderwerpen noodzakelijk zijn; het verstrekt voorts aan alle deelnemers alle informatie betreffende de te behandelen onderwerpen met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Wet openbaarheid van bestuur.

§ 5 Vakbondsverlof

Artikel 12 aantal leden

De vakorganisaties geven jaarlijks het aantal leden op in dienst van de VRAA bij BAA. Bij de opgave wordt aangegeven welke leden kaderleden zijn.

Artikel 13 recht op vakbondsverlof

1. De ambtenaar heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging wanneer hij in werktijd deelneemt aan activiteiten genoemd in artikel 14, 15 en 16.
2. Het vakbondsverlof wordt verleend voor zover het dienstbelang zich hiertegen niet verzet.

Artikel 14 deelnemen aan vergaderingen

1. De ambtenaar heeft recht op maximaal 108 uur verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van vakorganisaties, van vakcentrales of van internationale ambtenarenorganisaties, mits de ambtenaar deelneemt aan:
 - a. vergaderingen van vakorganisaties als bestuurslid van de vakorganisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan;
 - b. vergaderingen van vakcentrales als bestuurslid van die vakcentrale dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die centrale aangesloten vakorganisatie;
 - c. vergaderingen van een internationale ambtenarenorganisatie als bestuurslid van deze organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vakorganisatie of vakcentrale.
2. Voor het verlof om vergaderingen bij te wonen wordt per kalenderjaar maximaal 216 uur per 100 leden, die de vakorganisatie aan ambtenaren in dienst van VRAA bij BAA telt, beschikbaar gesteld.

Artikel 15 kaderactiviteiten

1. De ambtenaar heeft per kalenderjaar recht op maximaal 187 uur verlof met behoud van bezoldiging om, als hij daartoe door een vakorganisatie of vakcentrale is aangewezen, bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die vakorganisatie of vakcentrale, of binnen BAA, met als doel deze vakorganisatie of de vakcentrale te ondersteunen.
2. Voor het verlof voor kaderactiviteiten wordt per kalenderjaar maximaal 432 uur per 100 leden, die de vakorganisatie aan ambtenaren in dienst van VRAA bij BAA telt, beschikbaar gesteld.

Artikel 16 deelnemen aan cursussen

1. De ambtenaar heeft recht op verlof voor het deelnemen aan een cursus die door of ten behoeve van de leden van die vakorganisatie wordt gegeven, als hij schriftelijk door de vakorganisatie wordt uitgenodigd.
2. Voor het verlof voor deelname aan cursussen wordt maximaal 43 uur per twee kalenderjaren toegekend.

Artikel 17 maximumduur vakbondsverlof

De ambtenaar heeft recht op maximaal 288 uur vakbondsverlof per kalenderjaar.

Artikel 18 aanvraag

1. De aanvraag tot verlof:
 - a. van korter dan één dag dient minimaal twee werkdagen van tevoren te worden ingediend;
 - b. van minimaal één dag doch niet meer dan twee dagen dient minimaal vijf werkdagen van tevoren te worden ingediend;
 - c. van meer dan twee dagen dient minimaal tien werkdagen van tevoren te worden ingediend.
2. De ambtenaar dient de aanvraag schriftelijk in bij de leidinggevende. Hij vermeldt hierbij de reden van zijn aanvraag en voegt de uitnodiging van de vakorganisatie toe.
3. Als de leidinggevende niet afwijzend op de aanvraag heeft beslist, wordt de ambtenaar geacht toestemming te hebben gekregen voor het gevraagde vakbondsverlof.

Artikel 19 aanmerken als één vakorganisatie

1. Waar in deze paragraaf het vakbondsverlof is vastgesteld naar rato van het aantal leden, dat de vakorganisatie aan ambtenaren in dienst van de VRAA bij BAA telt, worden een vereniging, haar statutair geregelde onderdelen, de federatie en vakcentrale, waarbij zij is aangesloten, als één vakorganisatie aangemerkt.
2. Als twee of meer vakorganisaties daartoe aan de werkgever het verzoek doen, worden zij voor de toepassing van het eerste lid, als één vakorganisatie aangemerkt.

Artikel 20 vergaderfaciliteiten

Aan de vakorganisatie wordt, indien mogelijk, gratis vergaderruimte bij BAA en bijbehorende hulpmiddelen ter beschikking gesteld voor het houden van een vergadering waarbij activiteiten gericht op ambtenaren centraal staan.

Artikel 21 Werkgeversbijdrage

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 Samen-werkende 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.

Hoofdstuk V Reorganisaties en Sociaal Plan BAA

§ 1 Reorganisatie

Artikel 1 bevoegdheid tot reorganisatie

1. Het Veiligheidsbestuur van de Veiligheidsregio Brandweer Amsterdam-Amstelland (VRAA) neemt het besluit tot een ingrijpende reorganisatie. De commandant van BAA is bevoegd een besluit te nemen tot een niet-ingrijpende reorganisatie.
2. Er is in ieder geval sprake van een ingrijpende reorganisatie in de volgende gevallen:
 - a. reorganisatie waarbij meer sectoren zijn betrokken;

- b. reorganisatie met een aanzienlijk verlies aan arbeidsplaatsen;
- c. reorganisatie die belangrijke beleidsmatige wijzigingen inhoudt;
- d. een verzelfstandiging, privatisering of uitplaatsing.

Artikel 2 voorbereiding reorganisatie

De commandant is belast met de voorbereiding van de reorganisatie. Dit houdt onder meer het opstellen van een reorganisatieplan in, waarin in ieder geval het volgende is opgenomen:

- voorbereiding bemensing van de organisatie middels inventarisatie van de huidige en gewenste formatie en het opstellen van een formatieplan;
- matching van beschreven organogram met functiebeschrijving per organisatorische eenheid;
- generiek functieboek binnen de kaders gesteld door het Veiligheidsbestuur;
- was-woordt lijst;
- bemensing van de organisatie in de vorm van plaatsingen en benoemingen.

Artikel 2A afwijzing boventallige mobiliteitskandidaat

1. Een boventallige mobiliteitskandidaat die in aanmerking wil komen voor een naar zijn mening voor hem passende functie, kan alleen schriftelijk en met vermelding van de reden waarom de functie niet als passend is te beschouwen afgewezen worden.
2. Indien de boventallige mobiliteitskandidaat meent op grond van het in het Sociaal Plan BAA bedoelde voorrrangsrecht voor het vervullen van een vacature bij BAA in aanmerking te komen, maar door of namens het sectormanager van de sector waar de vacature bestaat wordt afgewezen, kan hij bij de commandant van BAA schriftelijk bezwaar maken.
3. Het bezwaar dient binnen zes weken nadat de afwijzing aan de mobiliteitskandidaat is bekendgemaakt, te worden ingediend.
4. Indien het bezwaar wordt ingediend wordt de definitieve vervulling van de vacature opgeschort tot na de beslissing op het bezwaar.
5. De commandant neemt een beslissing over het bezwaar na het advies te hebben ingewonnen van de bezwaarcommissie (zie artikel 23), samengesteld uit:
 - de sectormanager Bedrijfsvoering, respectievelijk een door hem aangewezen ambtenaar, tevens voorzitter van de commissie;
 - een lid, aan te wijzen door de vakorganisaties;
 - een lid, aan te wijzen door de manager van de (afwijzende) sector.

§ 2 Sociaal Plan BAA

2A ALGEMEEN

Artikel 3 inleiding

Dit sociaal plan vangt de personele gevolgen op van reorganisaties en is bedoeld om de positie van de ambtenaren in het reorganisatieproces te regelen en wel zodanig dat zo min mogelijk afbreuk wordt gedaan aan hun belangen.

Vanuit goed werkgeverschap streeft BAA naar behoud van werk en inkomen.

BAA als werkgever zal zich maximaal inspannen om te komen tot een optimale plaatsing van ambtenaren.¹

Artikel 4 toepassing

1. Dit sociaal plan is van toepassing op alle reorganisaties bij Brandweer Amsterdam-Amstelland (BAA) met uitzondering van verzelfstandigingen en privatiseringen.
2. Het toepassen van eigen regelingen of het afwijken van dit sociaal plan is niet toegestaan.

Artikel 5 Bureau van Werk naar Werk

Om bovenstaand doel te bereiken maakt BAA gebruik van het door het college van B&W van Amsterdam ingericht arbeidsmarktplatform (Bureau van Werk naar Werk) om boventallige ambtenaren naar nieuw werk te bemiddelen. Informatie over Bureau van Werk naar Werk is te vinden op de website van gemeente Amsterdam. Zowel de boventallige ambtenaar als het Bureau gaat actief op zoek naar een passende of aanvaardbare functie. Voor het Bureau van Werk naar Werk is een begeleidingscommissie ingesteld bestaande uit vijf leden:

1) Op grond van het ontvlechtsplan d.d. 31 augustus 2007, versie 0.6 krijgen ambtenaren afkomstig van Brandweer Amsterdam, die op 1 januari 2008 zijn overgegaan naar BAA en door een reorganisatie hun baan verliezen, dezelfde rechten die op dat moment gelden voor ambtenaren in dienst bij de gemeente Amsterdam. Deze afspraak geldt ook in omgekeerde richting voor ambtenaren van de gemeente Amsterdam.

- de directeur Concern Organisatie;
- een lid aangewezen door het Overleg Algemeen Directeuren;
- een lid aangewezen door het overleg van de stadsdeelsecretarissen;
- twee leden aangewezen door de vakorganisaties.

Artikel 6 uitgangspunten

Bij dit sociaal plan gelden de volgende uitgangspunten:

Mens volgt functie

Voor zover functies ongewijzigd of licht gewijzigd terugkomen binnen de nieuw te vormen organisatie geldt dat de ambtenaar zijn functie volgt, tenzij plaatsing niet mogelijk is als gevolg van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Inzet werkgever en ambtenaar

Bij reorganisaties gaat het om de vraag hoe tot een goed functionerende organisatie gekomen kan worden, rekeninghoudend met de belangen van de organisatie en het personeel. Het gaat hierbij om onder andere respect voor elkaar, goede arbeidsverhoudingen en betrokkenheid bij de organisatie, de ambtenaren en het werk.

Plaatsingsproces

Het plaatsingsproces wordt zodanig vorm gegeven dat optimaal gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die de nieuwe organisatie biedt. Daarmee wordt niet-plaatsing, leidend tot boventalligheid, zoveel mogelijk voorkomen.

Boventalligheid

In geval van boventalligheid wordt zowel van de werkgever als van de ambtenaren verwacht dat zij zich intensief inzetten bij de bemiddeling naar een andere functie. De afspraken daarover worden vastgelegd in een trajectovereenkomst (zie artikel 12).

De werkgever streeft ernaar om gedwongen ontslag van ambtenaren vallend onder dit sociaal plan zoveel mogelijk te vermijden door:

- een optimaal gebruik van alle ter beschikking staande mogelijkheden en aangeboden faciliteiten;
- een maximale inspanning van werkgevers- en werknemerszijde ter verkrijging van een passende functie voor betrokkene(n).

Bemiddelingstermijn

Als er tijdens de bemiddelingstermijn duidelijk sprake is van niet nakomen van de gemaakte afspraken door werkgever of betrokken ambtenaar, kan dit leiden tot een verlenging of verkorting van de bemiddelingstermijn.

Artikel 7 werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op alle ambtenaren met vaste dienst en op alle ambtenaren met een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef in dienst bij BAA.

Op de ambtenaren met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd is dit sociaal plan niet van toepassing. Voor hen geldt dat wanneer de aanstellingsgrond door de reorganisatie is vervallen, ontslag volgt.

Dit sociaal plan is eveneens niet van toepassing op ambtenaren met een aanstelling als vrijwilliger bij BAA. Voor hen geldt artikel 42, lid 1 onder a hoofdstuk I (arbeidsvoorwaarden vrijwillige brandweer) van de Aanvullende Rechtspositieregeling Brandweer Amsterdam-Amstelland.

2B DEFINITIES EN OMSCHRIJVINGEN

Artikel 8 reorganisatie

Elke wijziging in de inrichting van de organisatie waardoor één of meer ambtenaren rechtstreeks in hun rechtspositionele belang worden getroffen.

Artikel 9 plaatsing

Plaatsing is het proces waarbij ambtenaren die betrokken zijn bij een reorganisatie een functie krijgen toegewezen in de categorieën 0, 1 of 2 zoals bepaald in artikel 18.

Artikel 10 boventalligheid

Er is sprake van boventalligheid als ambtenaren na een reorganisatie niet geplaatst kunnen worden in de formatie binnen het reorganisatiegebied.

Artikel 11 boventallige mobiliteitskandidaat

De ambtenaar die aangesteld is in vaste dienst of in tijdelijke dienst bij wijze van proef en die schriftelijk boventallig wordt verklaard.

Artikel 12 trajectovereenkomst

De overeenkomst tussen boventallige mobiliteitskandidaat en werkgever waarin de afspraken en randvoorwaarden zijn vastgelegd om te komen tot plaatsing in een passende functie. Deze afspraken zijn wederzijds afdwingbaar.

Artikel 13 passende functie

Een functie is passend als:

1. De functie maximaal twee schalen lager is ingedeeld dan de functionele indeling of- indien deze hoger is - de persoonlijke indeling van de (potentieel) boventallige mobiliteitskandidaat in de oorspronkelijke functie;
 - a. waarvan de werkzaamheden liggen in de lijn van de oorspronkelijke functie of van het eerder verworven opleidings- en ervaringsniveau, en de verwachting is gerechtvaardigd dat de (potentieel) boventallige mobiliteitskandidaat de werkzaamheden op behoorlijke wijze zal kunnen verrichten,
 - b. of door middel van om- en bijscholing zoals opgenomen in de trajectovereenkomst binnen maximaal twee jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven.
2. De functie hoger is ingedeeld dan de functionele indeling of – indien deze hoger is – de persoonlijke indeling van de (potentieel) boventallige mobiliteitskandidaat in de oorspronkelijke functie, en de mobiliteitskandidaat deze, na een voor een dergelijke functie gebruikelijke inwerkperiode, volledig en naar behoren kan vervullen;
3. De functie bovendien minimaal 50 procent van de aanstellingsuren in de oorspronkelijke functie omvat.

Artikel 14 aanvaardbare functie

Een functie die niet valt onder het begrip ‘passend’, als bedoeld in artikel 13, maar die de ambtenaar op vrijwillige basis bereid is te vervullen.

Artikel 15 afspiegelingsbeginsel

Het aantal ambtenaren dat per leeftijdscategorie boventallig wordt komt zoveel mogelijk overeen met de onderlinge verhouding van het aantal ambtenaren in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie per functiegroep. Dit overeenkomstig de systematiek zoals beschreven in de handleiding afspiegeling algemeen van het UWV WERKbedrijf (voorheen Centrum voor Werk en Inkomen).
<http://www.uwv.nl>

De verschillende leeftijdscategorieën zijn:

15 jaar – jonger dan 25 jaar
25 jaar – jonger dan 35 jaar
35 jaar – jonger dan 45 jaar
45 jaar – jonger dan 55 jaar
55 jaar en ouder.

In het reorganisatiebesluit wordt de peildatum om te bepalen in welke leeftijdscategorie een ambtenaar valt.

De toepassing van het afspiegelingsbeginsel zorgt er voor dat de boventalligheid evenredig wordt verdeeld over alle leeftijdscategorieën.

Artikel 16 anciënniteit

Ontslagvolgorde waarbij degene die het laatst in dienst is gekomen bij BAA bij boventalligheid het eerst wordt ontslagen. De ononderbroken diensttijd, opgebouwd bij de aan de Veiligheidsregio deelnemende gemeenten, telt mee ter vaststelling van de anciënniteit. Dit geldt uitsluitend voor die ambtenaren die op 1 januari 2008 vanuit die gemeenten zijn overgegaan naar BAA in het kader van de regionalisering.

Artikel 17 belangstellingsregistratie

Registratie waarbij de ambtenaar zijn belangstelling voor een functie in de nieuwe organisatie kenbaar kan maken. Aan deze registratie kunnen geen rechten worden ontleend.

Artikel 18 functiecategorieën

Indeling van huidige functies of takenpakketten in vergelijking met de nieuwe functies in de nieuwe organisatie. Er zijn de volgende categorieën:

Categorie 0: sleutelfuncties

Dit zijn functies die cruciaal zijn voor het slagen van de reorganisatie. Indien gewenst kan in het plaatsingsproces prioriteit worden gegeven aan de plaatsing op aangewezen sleutelfuncties. Deze functionarissen kunnen dan vervolgens betrokken worden bij het plaatsingsproces van de volgende laag. De criteria voor geschiktheid voor een functie worden vastgelegd in een functieprofiel. Hierin worden de vereiste kennis, ervaring en vaardigheden vermeld waaraan de kandidaten moeten voldoen. Plaatsing in deze functie gebeurt op basis van geschiktheid. De plaatsingsprocedure zoals opgenomen in artikel 28 is voor deze functies van toepassing.

Categorie 1: ongewijzigde en licht gewijzigde functies

Dit zijn functies die voor wat betreft de inhoud niet of beperkt wijzigen en waaraan beperkte eisen ten aanzien van de competenties kunnen zijn toegevoegd. De enkele verandering van de functiebenaming is niet van invloed. Deze ambtenaren worden één op één geplaatst. Indien er niettemin sprake is van boventalligheid (er zijn meer ambtenaren dan formatieplaatsen) dan is de plaatsing zoals opgenomen in artikel 27 van toepassing (afspiegeling in combinatie met anciënniteit).

Categorie 2: sterk gewijzigde en nieuwe functies

Dit zijn functies die voor wat betreft de inhoud van de functie, de vereiste competenties of ophanging binnen de organisatie, wezenlijk wijzigen en nieuwe functies.

Een verandering in de functiebenaming is niet relevant. De criteria voor geschiktheid voor een functie worden vastgelegd in een functieprofiel. Hierin worden de vereiste kennis, ervaring en vaardigheden vermeld waaraan de kandidaten moeten voldoen. Plaatsing in deze functies gebeurt op basis van geschiktheid. De plaatsing zoals opgenomen in artikel 28 is voor deze functies van toepassing.

Artikel 19 verantwoordelijkheid

De commandant is verantwoordelijk voor de bemensing in de vorm van plaatsingen en benoemingen voor de nieuwe organisatie, tenzij het Veiligheidsbestuur een ander aanwijst als verantwoordelijke. De commandant kan voor de bemensing van de nieuwe organisatie een projectleider aanwijzen en commissies instellen.

Zeker bij grotere reorganisaties, kan het instellen van een aantal commissies (zie de artikelen 20 en 21) helpen om het plaatsingsproces (zie paragraaf 2 onder 2C Plaatsingsproces) optimaal te laten verlopen. Indien een ambtenaar naar verwachting bedenkingen zal hebben tegen een voorgenomen rechtspositioneel besluit, is de werkgever op grond van artikel 4:8 van de Algemene Wet Bestuursrecht verplicht om de ambtenaar in de gelegenheid te stellen zijn zienswijze naar voren te brengen. De verplicht voorgeschreven zienswijzeprocedure geldt ook indien daarvoor geen specifieke commissie is ingesteld.

Artikel 20 inpassingscommissie/plaatsingscommissie

Voor het plaatsingsproces zelf kan een inpassingscommissie, soms ook aangeduid als plaatsingscommissie worden ingesteld. Deze commissie is verantwoordelijk voor de voorbereiding van alle selectie- en plaatsingsprocedures.

Artikel 21 zienswijzecommissie

Voor de zienswijzeprocedure kan een zienswijzecommissie worden ingesteld. Deze commissie adviseert de werkgever over de door de ambtenaar ingediende zienswijze die de ambtenaren indienen omdat ze het niet eens zijn met de voorgenomen (niet) plaatsing. In de zienswijzecommissie zit in ieder geval een ambtenaar die is aangewezen door de OR.

Toelichting 20 en 21

Het is raadzaam om bij grote reorganisaties of reorganisaties waarbij naar verwachting boventallige mobiliteitskandidaten zullen moeten worden aangewezen, een plaatsingscommissie en een zienswijzecommissie in te richten.

Artikel 22 centrale toetsingscommissie

Er wordt een centrale toetsingscommissie ingesteld door BAA. De toetsingscommissie heeft tot taak:

1. Bindend advies uitbrengen aan de werkgever indien partijen verschil van mening hebben over het opstellen, uitvoeren en naleven van de trajectovereenkomst;
2. advies uitbrengen aan de werkgever voordat tot ontslag wordt overgegaan;

3. advies uitbrengen over het reële perspectief op effectieve plaatsing binnen redelijke termijn, zoals opgenomen in artikel 36.

De trajectovereenkomst bevat de wederzijdse afspraken gericht op plaatsing in een passende of aanvaardbare functie. Indien één van de partijen, dus werkgever of ambtenaar, van mening is dat de afspraken niet of niet voldoende worden nageleefd, kan hij de centrale toetsingscommissie om advies vragen. Indien de centrale toetsingscommissie van oordeel is dat één van partijen in gebreke blijft, kan de commissie adviseren om hetzij de bemiddelingstermijn te verlengen (als werkgever in gebreke is), hetzij de bemiddelingstermijn te verkorten (als de ambtenaar in gebreke is). De werkgever neemt na het advies van de centrale toetsingscommissie een besluit hierover.

De leden van de toetsingscommissie mogen geen lid zijn van de bezwaarcommissie genoemd in artikel 23.

De centrale toetsingscommissie bestaat uit:

- een voorzitter aan te wijzen door de overige twee leden;
- een lid namens de vakorganisaties;
- een lid namens de werkgever.

Artikel 23 bezwaarcommissie

Ambtenaren kunnen op grond van de Algemene wet bestuursrecht bij de commandant dan wel het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio in bezwaar gaan tegen de op hen betrekking hebbende rechtspositionele besluiten (Algemene Wet Bestuursrecht) voor zover deze besluiten in verband staan met de reorganisatie, zoals besluiten tot plaatsing of niet plaatsing, selectie en reorganisatie-ontslag na verstrijken bemiddelingsperiode. Voor de behandeling van deze bezwaren wordt een bezwaarcommissie als bedoeld in artikel 7:5, eerste lid, aanhef en onder b, van de Algemene wet bestuursrecht ingesteld.

Deze bezwaarcommissie bestaat uit:

- een lid namens de werkgever;
- een lid namens de vakorganisaties;
- een onafhankelijke voorzitter.

De Bezwaarcommissie wordt ondersteund door een secretariaat.

De leden van de bezwaarcommissie mogen geen lid zijn van de centrale toetsingscommissie genoemd in artikel 22

2C HET PLAATSINGSPROCES

Artikel 24 inleiding

In een reorganisatietraject zijn drie fases te onderscheiden.

Fase 1 is de fase die voorafgaat aan de feitelijke reorganisatie. In deze fase wordt met behulp van een actief en stimulerend loopbaanbeleid geanticipeerd op de komende reorganisatie. Er worden loopbaanmogelijkheden aangeboden en ondersteuning (opleiding, stage) aan ambtenaren die op functies zitten waar er vermoedelijk na de reorganisatie minder van zijn en die dat willen. In deze fase wordt met de OR afgestemd hoe om te gaan met de openstelling van vacatures.

In fases 2 en 3 vindt de feitelijke reorganisatie plaats. Hiervoor is het sociaal plan geschreven. Daarin wordt het formeel, juridisch toetsbare kader uitgewerkt.

Fase 2 gaat over het plaatsingsproces binnen het reorganisatiegebied dat hieronder in dit hoofdstuk verder is uitgewerkt. Gedurende fase 2 maakt het afgebakende reorganisatiegebied geen deel uit van de interne arbeidsmarkt van BAA. Dat betekent dat eventueel vrijvallende functies binnen het reorganisatiegebied tijdens het plaatsingsproces primair gebruikt worden om boventalligheid na afloop ervan te voorkomen. Pas als de plaatsing volledig is afgerond, en de reorganisatiedatum gepasseerd is, maakt het reorganisatiegebied weer deel uit van de interne arbeidsmarkt van BAA.

Een te lange afzondering is echter niet in het belang van BAA en boventallige ambtenaren buiten het reorganisatiegebied. Een redelijke termijn voor fase 2 varieert van twee maanden voor een kleine reorganisatie tot maximaal zes maanden voor een grote/complexere reorganisatie.

Fase 3 gaat over het proces rondom boventallige ambtenaren met name over de bemiddeling (termijnen, proces) en matching van de boventallige ambtenaren, de besluitvorming over een eventueel reorganisatieontslag en het bij die activiteiten noodzakelijke flankerend beleid, zoals vertrekpremies, omscholingsbudget, trajectovereenkomst, enzovoorts.

In fase 3 start ook de bemiddeling van de ambtenaren die niet binnen het reorganisatiegebied geplaatst konden worden en dus formeel boventallig zijn verklaard. Vanaf dat moment wordt er, zowel door werkgever als door ambtenaar, actief gezocht naar een passende en/of aanvaardbare functie. Alle vacatures binnen BAA zijn beschikbaar bij Bureau van Werk naar Werk. Dit bureau kijkt vervolgens of er een match is te maken tussen een boventallige ambtenaar en een vacature. De kandidaten zijn verplicht om mee te werken aan deze matchingsprocedure. De vacaturehouder maakt een keuze uit de gematchte mobiliteitskandidaten. Pas indien er geen verplichte mobiliteitskandidaten matchen, kan een vacature intern (zie vacaturevolgorde artikel 34) opengesteld worden.

Artikel 25 plaatsingsprocedures

Voorafgaand aan het plaatsingsproces in fase 2 zijn voor iedere ambtenaar het functieboek (inclusief de was-woordt lijst), de te volgen procedures, de selectiecriteria en samenstelling van de van belang zijnde commissies op een toegankelijke wijze (via intranet) te raadplegen en indien gewenst te verkrijgen.

Artikel 26 toekenning functiecategorie

Op basis van een vergelijking van de huidige functie in de oude organisatie en de functie in de nieuwe organisatie wordt bepaald in welke categorie de oude (huidige) functie wordt ingedeeld. Bij de huidige functie wordt gekeken naar de feitelijke situatie: met welke werkzaamheden is betrokkene belast en verricht hij daadwerkelijk. De categorie-indeling is de uitkomst van de vergelijking van de huidige en de nieuwe functie (was-woordt lijst).

Artikel 27 mens volgt werk bij categorie 1-functies

Als de functie van de ambtenaar ingedeeld is in categorie 1 en er geen boventalligheid gaat ontstaan, dan ontvangt de ambtenaar een voornemen tot plaatsing.

Als de functie van de ambtenaar ingedeeld is in categorie 1 en er binnen de functiegroep wel boventalligheid gaat ontstaan, dan wordt op grond van het afspiegelingsbeginsel bepaald hoe de boventalligheid over de verschillende leeftijdscategorieën wordt verdeeld. Vervolgens wordt binnen iedere leeftijdscategorie op basis van anciënniteit bepaald wie daadwerkelijk boventallig wordt.

De verschillende leeftijdscategorieën zijn:

15 jaar – jonger dan 25 jaar

25 jaar – jonger dan 35 jaar

35 jaar – jonger dan 45 jaar

45 jaar – jonger dan 55 jaar

55 jaar en ouder.

De indeling in leeftijdscategorieën vindt plaats per functie(groep).

Artikel 28 selectie op geschiktheid bij categorie 0- en categorie 2-functies

Categorie 0

Aangezien de invulling van de sleutelfuncties cruciaal is voor het slagen van de reorganisatie, geldt een selectie op geschiktheid. Zijn er meerder geschikte kandidaten voor de sleutelfunctie, dan wordt de meest geschikte kandidaat geplaatst.

Aan de hand van de belangstellingsregistratie kan de ambtenaar zijn belangstelling voor een functie kenbaar maken. Ten behoeve van de selectie zijn criteria opgenomen in het functieboek. Per functie wordt aangegeven welke kennis, ervaring en vaardigheden relevant zijn voor de betreffende functie. De informatie in het functieboek is vooraf beschikbaar. De functies kunnen ook door kandidaten van buiten het reorganisatiegebied worden vervuld. De selectie- en plaatsingsprocedure voor categorie 0-functies worden in het desbetreffende reorganisatieplan uitgewerkt en maken onderdeel uit van de adviesaanvraag OR.

Categorie 2

Aangezien het bij deze functies gaat om sterk gewijzigde of nieuwe functies geldt een selectie op geschiktheid. Zijn er meerdere geschikte kandidaten voor de sterk gewijzigde of nieuwe functie, dan wordt de meest geschikte kandidaat geplaatst. Voor deze functies komen in de eerste plaats de ambtenaren in aanmerking van wie de oude functie sterk is gewijzigd of vervallen én degenen die op grond van de plaatsingsprocedure van de categorie 1 nog niet geplaatst zijn.

Aan de hand van de belangstellingsregistratie kan de ambtenaar zijn belangstelling voor een functie kenbaar maken.

Ten behoeve van de selectie zijn criteria opgenomen in het functieboek. Per functie wordt aangegeven welke kennis, ervaring en vaardigheden relevant zijn voor de betreffende functie. De informatie in het functieboek is vooraf beschikbaar.

De selectie op geschiktheid is een plaatsingsprocedure en geen sollicitatieprocedure en vindt plaats op de volgende manier:

- alle ambtenaren die binnen het reorganisatiegebied nog niet zijn geplaatst en die voldoen aan de selectiecriteria, worden – voor zover mogelijk – geplaatst. Zijn er meerdere geschikte kandidaten voor de sterk gewijzigde of nieuwe functie, dan wordt de meest geschikte kandidaat geplaatst;
- indien na ronde 1 nog functies beschikbaar zijn kunnen alle betrokken ambtenaren binnen het reorganisatiegebied daarvoor opteren. Ook in deze ronde wordt op basis van geschiktheid geselecteerd en geplaatst. Zijn er meerdere geschikte kandidaten voor de sterk gewijzigde of nieuwe functie, dan wordt de meest geschikte kandidaat geplaatst;
- bij overblijvende formatieruimte worden vervolgens de ambtenaren binnen het reorganisatiegebied geplaatst voor wie de functie een passende functie is conform artikel 13.

Beide categorieën

Ambtenaren die op basis van de gesprekken zijn geselecteerd ontvangen schriftelijk bericht dat het voornemen bestaat over te gaan tot plaatsing op de betreffende functie al dan niet met begeleiding. Indien het voornemen bestaat niet over te gaan tot plaatsing van een ambtenaar, ontvangt de ambtenaar hiervan een gemotiveerd schriftelijk bericht, waarbij de ambtenaar wordt uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek met één van de leden van de inpassingscommissie. Tevens ontvangt de ambtenaar schriftelijk bericht dat het voornemen bestaat de boventalligheidsstatus toe te kennen.

De ambtenaar dient in de gelegenheid te worden gesteld zienswijzen naar voren te brengen tegen het voornemen hem niet te plaatsen en het toekennen van de boventalligheidsstatus. Dat kan schriftelijk of mondeling geschieden.

Eerst na de afronding van de zienswijzeprocedure worden de definitieve besluiten tot plaatsing, niet-plaatsing, de aanwijzing als boventallige mobiliteitskandidaat en de ingangsdatum van de boventalligheid, bekendgemaakt.

2D PLAATSING EN BEMIDDELING BOVENTALLIGHEID

Artikel 29 inleiding

Dit hoofdstuk regelt het proces van plaatsing en of bemiddeling van boventallige mobiliteitskandidaten. Bemiddeling naar een passende functie vindt plaats zowel binnen als buiten BAA.

Artikel 30 bemiddelingstermijn

1. De boventallige mobiliteitskandidaat heeft recht op een bemiddelingstermijn die maximaal twee jaar duurt, tenzij er besloten wordt tot verlenging (zie artikel 37).
2. De periode van twee jaar start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.
3. Bemiddeling van een boventallige mobiliteitskandidaat geschiedt naar een vaste passende functie

Artikel 31 trajectovereenkomst

1. Met de boventallige mobiliteitskandidaat wordt in overleg, zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen een maand na de start van de bemiddelingstermijn, een individueel maatwerkovereenkomst opgesteld. Deze zogenaamde *Trajectovereenkomst mobiliteit bij boventalligheid* bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.

Afspraken worden gemaakt over:

- het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
 - het al dan niet bemiddelen naar een aanvaardbare functie;
 - het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
 - de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende de bemiddelingsperiode verricht;
 - het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
 - eventuele beperkingen van de ambtenaar;
 - 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.
2. De noodzakelijke kosten van een bemiddelingstraject komen tot een bedrag van € 7.500,00 voor rekening van BAA. Ten aanzien van de kosten die dit bedrag overstijgen neemt de BAA een afzonderlijk besluit.
 3. De bemiddelingstermijn schort niet op bij het verrichten van tijdelijk werkzaamheden, in het geval van ziekte of ouderschapsverlof.
 4. Indien de ambtenaar de trajectovereenkomst niet wil ondertekenen, kan BAA, na advies te hebben ingewonnen bij de centrale toetsingscommissie, door middel van een besluit de inhoud eenzijdig vaststellen.

Artikel 32 matching boventalligen

1. De boventallige ambtenaar wordt direct na de toekenning van de boventalligheidsstatus aangemeld bij Bureau van Werk naar Werk. Eerdere aanmelding is mogelijk als het nagenoeg zeker is dat van boventalligheid sprake zal zijn en de ambtenaar instemt met die eerdere aanmelding.
2. De boventallige mobiliteitskandidaat wordt gematched op beschikbare vacatures.
3. Zodra een match op een passende functie conform artikel 13 gevonden heeft, wordt de mobiliteitskandidaat uitgenodigd om aan het plaatsingsproces deel te nemen. De vacaturehouder is verantwoordelijk voor de plaatsingsprocedure en de mobiliteitskandidaat is verplicht om aan de plaatsingsprocedure deel te nemen.
4. De vacaturehouder is verantwoordelijk voor het bijbehorende tewerkstellingsbesluit.
5. Afwijzing is alleen mogelijk indien blijkt dat:
 - de match beargumenteerd niet blijkt te kloppen en de vacature daardoor niet passend is, conform artikel 13.
 - een andere gematchte boventallige mobiliteitskandidaat de voorkeur krijgt van de vacaturehouder.

Artikel 33 verrichten tijdelijke werkzaamheden

Tijdens de bemiddelingsperiode is de boventallige mobiliteitskandidaat verplicht om in redelijkheid op te dragen tijdelijke werkzaamheden binnen of buiten BAA te verrichten. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om dergelijke werkzaamheden aan te bieden. Gedurende de tijdelijke werkzaamheden wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om tenminste 20% van zijn werktijd te besteden aan de afspraken in de trajectovereenkomst.

Artikel 34 voorrang bij vervullen vacature

Boventallige mobiliteitskandidaten hebben bij vacatures binnen BAA voorrang op alle overige kandidaten. Een vacature kan pas BAA-breed worden ingevuld als de plaatsingsprocedure in het betreffende reorganisatiegebied (artikel 24) is afgerond. Dit houdt in dat de mogelijkheid tot plaatsing van een boventallige mobiliteitskandidaat op een passende functie eerst beoordeeld moet worden voordat tot vacaturevervulling door kandidaten uit andere groepen overgegaan mag worden.

De volgorde bij vacaturevervulling is als volgt:

1.
 - boventallige mobiliteitskandidaten organisatiebreed;
 - arbeidsongeschikte ambtenaren voor wie de vacature passende arbeid is;
2. overige ambtenaren en trainees organisatiebreed;
3. voormalige ambtenaren BAA die direct aansluitend aan hun dienstverband een ww-uitkering of bovenwettelijke uitkering ontvangen in verband met beëindiging van dat dienstverband;
4. externe sollicitanten.

Artikel 35 reguliere beëindiging van de bemiddelingstermijn en trajectovereenkomst

1. De bemiddelingsperiode en de trajectovereenkomst eindigen;
 - a. bij plaatsing op een passende functie binnen BAA;
 - b. bij aanvaarding door de ambtenaar van een andere functie binnen of buiten BAA;
 - c. bij ontslag op eigen verzoek;
 - d. bij ontslagverlening om een andere reden;
 - e. na de bemiddelingstermijn van twee jaar, tenzij er besloten is tot een verlenging;
 - f. na afloop van de termijn waarmee de bemiddelingsperiode is verlengd.

Artikel 36 ontslagprocedure bij reorganisatie

1. Om over te kunnen gaan tot ontslag op grond van artikel 12.11 NRG (ontslag wegens reorganisatie) wordt de volgende procedure gevolgd:
 - a. de werkgever stuurt een ontslagvoornemen aan de betrokken ambtenaar en vraagt de zienswijze van de ambtenaar hierop, en
 - b. de werkgever vraagt tegelijkertijd een advies aan bij het van Bureau van Werk naar Werk;
 - c. de werkgever vraagt tegelijkertijd advies aan bij de centrale toetsingscommissie over het ontslagvoornemen.
 - d. zodra het advies van Bureau van Werk naar Werk en de eventuele zienswijze van betrokkene beschikbaar zijn, stuurt de werkgever deze aan de centrale toetsingscommissie.
2. Bij een reguliere beëindiging als bedoeld in artikel 35, eerste lid, aanhef en onder e, start de procedure na verloop van 21 maanden van de bemiddelingstermijn.

3. De centrale toetsingscommissie beoordeelt – na ontvangst van het advies van Bureau van Werk naar Werk en de eventuele zienswijze – of werkgever en ambtenaar voldoende herplaatsingsinspanningen hebben verricht.
4. De centrale toetsingscommissie adviseert de commandant om:
 - a. over te gaan tot een laatste verlengde bemiddelingstermijn indien er een reëel perspectief is op effectieve plaatsing binnen redelijke termijn, of
 - b. over te gaan tot ontslag op grond van artikel 12.11 NRG (ontslag wegens reorganisatie).
5. Indien de centrale toetsingscommissie adviseert over te gaan tot ontslag, volgt ontslag zonder verdere opzegtermijn of wachttijd maar niet vóór het verstrijken van de voor de ambtenaar geldende bemiddelingstermijn tenzij op het moment de ambtenaar binnen drie maanden geplaatst wordt in een functie.

Artikel 37 niet-nakoming van afspraken uit de trajectovereenkomst of verplichtingen op grond van dit sociaal plan

1. Indien één van beide partijen gedurende de bemiddelingstermijn van mening is, dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in de trajectovereenkomst, maakt deze partij dit aan de ander partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering. Van dit gesprek wordt een verslag opgesteld.
2. Indien één van de partijen na het gesprek in gebreke is gebleven ten aanzien van de in de trajectovereenkomst vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van de overeenkomst. Deze partij meldt dit schriftelijk aan de ander partij.
3. De bemiddelingsperiode kan op verzoek van de ambtenaar worden verlengd, indien:
 - a. de werkgever nalatig is geweest de boventallige mobiliteitskandidaat aan de plaatsingsprocedure voor een beschikbare passende functie te laten deelnemen;
 - b. de werkgever de ambtenaar gedurende het verrichten van tijdelijke werkzaamheden aantoonbaar geen gelegenheid heeft gegeven om tenminste 20% van zijn werktijd te besteden aan de afspraken in de trajectovereenkomst;
 - c. de werkgever voor het overige in gebreke is gebleven ten aanzien van de uitvoering van de trajectovereenkomst.

Indien de werkgever het verzoek van de ambtenaar om verlenging van de bemiddelingsperiode honoreert, bedraagt de verlenging een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging worden de gebreken die bij de uitvoering van de trajectovereenkomst zijn ontstaan, zoveel mogelijk hersteld.

4. De werkgever kan besluiten tot tussentijdse verkorting of beëindiging van de bemiddelingsperiode en ontslag, indien de ambtenaar zich zonder geldige reden niet houdt aan de afspraken uit de trajectovereenkomst.
5. De bemiddelingsperiode eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende functie binnen BAA of de aanvaarding van een aangeboden passende functie buiten de BAA zonder redelijke grond weigert.
6. Indien de bemiddelingsperiode eerder eindigt om de in vierde of vijfde lid genoemde reden, wordt de procedure van artikel 36 gevolgd. Bij ontslagverlening kan de werkgever aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een wettelijke uitkering.
7. Als er sprake is van een geschil over het opstellen, uitvoeren en naleven van de trajectovereenkomst, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de centrale toetsingscommissie voor advies. De bemiddelingstermijn wordt hierdoor niet opgeschort, tenzij anders wordt besloten.

Artikel 38 toepassingsbereik garanties

De garanties uit 2E, met uitzondering van artikel 39, zijn alleen van toepassing op de ambtenaar die boventallig is verklaard. Deze garanties zijn ook van toepassing op ambtenaren die formeel nog niet de boventalligheidsstatus hebben gekregen maar waarvan zeer aannemelijk is dat zij deze status wel zullen krijgen en die voorafgaande aan die status zelf reeds een ander functie hebben gevonden waaraan een lagere bezoldiging is verbonden. Of sprake is van een dergelijke situatie, is ter beoordeling aan de commandant. Een verzoek hiertoe kan ook op initiatief van de ambtenaar plaatsvinden.

Een ambtenaar die uit een reorganisatie van vóór 27 september 2010 garanties heeft verkregen, behoudt die garanties. Voor zover de in deze paragraaf genoemde garanties gunstiger zijn van de eerder verkregen garanties in verband met een reorganisatie, worden die garanties op verzoek van de ambtenaar op hem van toepassing verklaard.

Artikel 39 garanties bij interne plaatsing

Na plaatsing in een functie behoudt de ambtenaar gedurende zijn dienstverband bij BAA aanspraak op een salaris overeenkomstig de salarisgroep waarnaar zijn oorspronkelijke functie is gewaardeerd. Het

garanderen van de salarisschaal betekent dat de betrokken ambtenaar ingeschaald blijft in zijn oorspronkelijke salarisgroep, resp. de salarisgroep van zijn persoonlijke indeling. Het is niet toegestaan om in een dergelijk geval de ambtenaar in te schalen in een lagere salarisgroep en het verschil te overbruggen met een toelage. De NRGGA kent namelijk geen basis voor een dergelijke toelage. Het begrip 'persoonlijke indeling' vereist een nadere toelichting. De NRGGA gaat uit van het begrip functionele indeling, namelijk een indeling met behulp van de MRF. Toch kan er sprake zijn van een indeling die afwijkt van de functionele indeling. Dat is bijvoorbeeld het geval indien bij een eerdere reorganisatie een ambtenaar een lager gewaardeerde functie is gaan vervullen die als passend is aangemerkt. Hierbij is de oorspronkelijke functionele indeling gegarandeerd, waardoor er een verschil ontstaat tussen de functionele indeling en de feitelijke indeling. De feitelijke indeling wordt dan de 'persoonlijke indeling' genoemd. Bij een eventuele volgende reorganisatie zal de passendheid van een functie moeten worden beoordeeld op basis van deze persoonlijke indeling.

Indien de functie waarin de ambtenaar is geplaatst wordt ingegeven door diens langdurige arbeidsongeschiktheid, geldt de salarisgarantie niet. In dat geval geldt artikel 7.8, tweede lid NRGGA.

Als de boventallige een functie aanvaardt die meer dan twee salarisgroepen lager (= aanvaardbare functie) is dan de oorspronkelijke salarisgroep, dan moeten er aparte afspraken gemaakt worden over salariering en dergelijke. In feite wordt dan maatwerk afgesproken.

Indien een passende functie is gevonden die één of twee salarisgroepen lager is dan de oorspronkelijke functie (of de persoonlijke indeling) dan ligt er zowel bij de werkgever als ambtenaar een inspanningsverplichting om de ambtenaar terug te brengen naar een functie op zijn oude niveau. Hetzelfde geldt in het geval een aanvaardbare functie is geaccepteerd.

Indien de ambtenaar in de nieuwe organisatie geplaatst is in een hogere functie dan zijn de bevorderingsregels van de artikelen 3.7 en 3.8 NRGGA van toepassing.

Voor wegvallende toelagen of toeslagen, die behoren tot de bezoldiging, wordt een reorganisatietoeslag (paragraaf 10 van hoofdstuk 3 NRGGA) toegekend.

Artikel 40 garantie gedurende de periode van boventalligheid

Tijdens de bemiddelingsperiode behoudt de boventallige mobiliteitskandidaat aanspraak op zijn volledige bezoldiging, zoals omschreven in artikel 1.1, onder j jo. 1.4 NRGGA, tenzij sprake is van het bepaalde in artikel 3.13 NRGGA (stopzetten bezoldiging), artikel 7.4 NRGGA (recht op bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid) en artikel 13.6 NRGGA (disciplinaire maatregel).

Bij een tijdelijke plaatsing, als bedoeld in artikel 33 behoudt de boventallige de bezoldiging behorende bij de oorspronkelijke functie. Als de tijdelijke functie of de tijdelijke werkzaamheden hoger gesalarieerd zijn en er sprake is van het volledig vervullen daarvan, wordt een waarnemingstoeslag conform artikel 3.33 NRGGA (waarnemingstoeslag) toegekend. Als aan de tijdelijke functie of de tijdelijke werkzaamheden tot de bezoldiging behorende toelagen of toeslagen zijn verbonden die de bezoldiging behorende bij de oorspronkelijke functie te boven gaan, heeft de boventallige recht op het meerdere.

Artikel 41 garanties bij externe overplaatsing

Externe plaatsing vindt plaats in overleg met de betrokken ambtenaar en wordt opgenomen in de trajectovereenkomst.

Bezoldigingsgaranties extern

Bij bemiddeling buiten BAA zal compensatie worden geboden voor verschillen in bezoldiging, (pre)pensioen en ziektekosten.

a. De bezoldiging wordt als volgt gecompenseerd

Indien er een negatief verschil is tussen de bezoldiging van de huidige werkgever en de bezoldiging bij de toekomstige werkgever, krijgt de ambtenaar het verschil in bezoldiging overeenkomstig onderstaande staffel vergoed.

ABP jaren sector gemeenten	Minder dan 5 jaar	5 tot en met 9 jaar	10 tot en met 14 jaar	15 tot en met 19 jaar	20 tot en met 24 jaar	25 jaar of langer
Leeftijd						
jonger dan 30 jaar	1 jr	3 jr	5 jr	Nvt	Nvt	Nvt
30 tot en met 39 jaar	2	4	6	8	10	Nvt
40 tot en met 49 jaar	3	5	7	9	11	13

50 tot en met 59 jaar	4	6	8	10	tot AOW	tot AOW
60 jaar of ouder	tot AOW*	tot AOW	tot AOW	tot AOW	tot AOW	tot AOW

*AOW-gerechtigde leeftijd

Voorbeeld

Een ambtenaar van 45 jaar met een dienstverband van 22 ABP jaren ontvangt in totaal 11 jaren bezoldigingscompensatie. De compensatie is bruto en eenmalig.

b. Pensioenen worden als volgt gecompenseerd:

Bij externe bemiddeling zullen de gevolgen van overgang naar het nieuwe pensioenfonds in kaart worden gebracht. Dit gebeurt door een erkend actuariael bureau.

Een nadelig verschil wordt voor een aantal jaren als volgt gecompenseerd:

ABP jaren sector gemeenten	Minder dan 5 jaar	5 tot en met 9 jaar	10 tot en met 14 jaar	15 tot en met 19 jaar	20 tot en met 24 jaar	25 jaar of langer
Leeftijd						
jonger dan 30 jaar	1 jr	2 jr	3 jr	Nvt	Nvt	Nvt
30 tot en met 39 jaar	2	3	4	5	6	Nvt
40 tot en met 49 jaar	3	4	5	6	7	8
50 tot en met 59 jaar	4	5	6	7	8	9
60 jaar of ouder	tot AOW*	tot AOW	tot AOW	tot AOW	tot AOW	tot AOW

*AOW-gerechtigde leeftijd

Voorbeeld

Een ambtenaar van 45 jaar met een dienstverband van 22 ABP jaren ontvangt in totaal 7 jaren pensioencompensatie. Deze compensatie is bruto en eenmalig.

c. De ziektekosten worden als volgt gecompenseerd:

Indien er een negatief verschil is tussen de huidige werkgever en de toekomstige werkgever inzake de tegemoetkoming ziektekosten, krijgt de ambtenaar het verschil in ziektekostenvergoeding overeenkomstig onderstaande staffel vergoed.

	Garantie	
	Ononderbroken diensttijd BAA $\geq$ 5 jaar	Ononderbroken diensttijd BAA < 5 jaar
1 ^o jaar	100%	100%
2 ^o jaar	75%	50%
3 ^o jaar	50%	-
4 ^o jaar	25%	-
5 ^o jaar	-	-

d. Maximum bedrag

De compensatie voor bezoldigingsverschillen, (pre)pensioen en ziektekostenvergoeding kan in totaal niet meer bedragen dan € 60.000,-. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd conform de LOGA-salarisontwikkeling. Deze compensatie is bruto en eenmalig.

Indien de werkgever de boventallige ambtenaar een passende functie heeft aangeboden en de boventallige ambtenaar toch kiest voor de externe plaatsing, dan is dit artikel niet van toepassing.

Artikel 42 vertrekpremie bij ontslag op eigen verzoek

Als de boventallige ambtenaar na toekenning van de boventalligheidsstatus erin slaagt een functie te krijgen bij een andere werkgever dan BAA of hij start een eigen bedrijf en hij vrijwillig ontslag neemt, ontvangt hij een vertrekpremie.

Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- a. de vertrekpremie is alleen voor ambtenaren met de boventalligheidsstatus;
- b. de vertrekpremie is gerelateerd aan diensttijd niet aan leeftijd;
- c. de vertrekpremie wordt eenmalig aangeboden aan het begin van de boventalligheidsperiode;
- d. voor deeltijders geldt een vertrekpremie naar rato;
- e. dienstjaren is gerelateerd aan de meest recente ononderbroken periode in dienst van BAA;
- f. er is geen sprake van WW of aanvullende voorziening bij werkloosheid (hoofdstuk 30a NRGa);
- g. de vertrekpremie wordt alleen toegekend bij vrijwillig ontslag binnen twee maanden na toekenning van de boventalligheidsstatus;
- h. cumulatie van compensatie bij plaatsing buiten BAA, zoals bedoeld onder artikel 41 en de vertrekpremie bij ontslag op eigen verzoek is niet mogelijk.
- i. bij het starten van een eigen bedrijf ontvangt de boventallige de helft van de premie als hij een ondernemingsplan overlegt. Na een jaar dient hij een accountantsverklaring te overleggen en ontvangt betrokkene de andere helft. Indien de ex-ambtenaar een WW-uitkering aanvraagt die ten laste van BAA komt, wordt de vertrekpremie teruggevorderd of verrekend met de BWV-uitkering.

De vertrekpremie bedraagt:

Dienstjaren	Vertrekpremie
minder dan 5 jaar	2 maanden bruto-salaris
5 tot en met 9 jaar	3 maanden bruto-salaris
10 tot en met 14 jaar	5 maanden bruto-salaris
15 tot en met 19 jaar	10 maanden bruto-salaris
20 tot en met 24 jaar	15 maanden bruto-salaris
25 tot en met 29 jaar	20 maanden bruto-salaris
30 jaar of meer	24 maanden bruto-salaris

Als na het vertrek en de toekenning van de vertrekpremie onverhoopt sprake is van WW- of aanspraken op basis van hoofdstuk 30 of 30a NRGa die ten laste worden gebracht van BAA, dan zal de vertrekpremie worden teruggevorderd.

Artikel 43 ontheffingen

In geval van ontslag op eigen verzoek wordt afgezien van:

- het terugvorderen van genoten studiefaciliteiten op grond van art. 10.5 en 10.6 NRGa;
- het terugbetalen van de bezoldiging op grond van art. 6.30, eerste lid NRGa;
- nog resterende terugbetalingstermijnen in verband met fietsproject als bedoeld in artikel 5.6 NRGa.

Artikel 44 hardheidsclausule senioren

Op voorwaarde van:

1. geboren vòòr 1 januari 1950 en sinds 1 april 1997 onafgebroken pensioenopbouw bij het ABP
2. toekenning boventalligheidsstatus worden:
 - degenen die uiterlijk binnen 6 maanden na toekenning van de boventalligheidsstatus met de overgangsregeling FPU op de spijleefijd kunnen en hiertoe ook een verklaring voor ondertekenen op verzoek vrijgesteld van bemiddeling. Onder de voorwaarden van het verrichten van beschikbare tijdelijke (passende) werkzaamheden ontvangen zij tot datum FPU 100% bezoldiging;
 - degenen die na bovengenoemde periode van zes maanden met de overgangsregeling FPU kunnen, gedurende maximaal één jaar maar uiterlijk tot het bereiken van de spijleefijd, bemiddeld naar een andere functie.

Als die bemiddeling niet is gelukt, dan:

1. dient men gebruik te maken van overgangsregeling FPU;
2. na FPU-ontslag vult de werkgever –indien noodzakelijk– de FPU-uitkering (incl. FPU-Gemeenten) aan tot 80% van de FPU-berekeningsgrondslag.

Artikel 45 om-, her- en bijscholing

De boventallige zal waar nodig, op kosten van BAA, via om-, her- of bijscholing voor wellicht geheel andere functies geschikt moeten worden gemaakt. Ook 'training on the job' in een nieuwe passende functie kan daarbij aan de orde zijn. De boventallige kan niet langer zonder meer vasthouden aan herplaatsing in een functie, gelijksoortig aan die welke hij voorheen vervulde. Afspraken over om-, her- en bijscholing worden opgenomen in de trajectovereenkomst.

Artikel 46 outplacement

In een aantal gevallen kan op voorhand duidelijk zijn dat een ambtenaar met een bij een reorganisatie betrokken functie binnen BAA weinig of geen herplaatsingsmogelijkheden kunnen worden geboden, terwijl een andere functie buiten BAA een reële optie is.

In die gevallen kan een daarin gespecialiseerd extern outplacementbureau worden ingeschakeld. Afspraken hierover worden opgenomen in de trajectovereenkomst. De kosten hiervan zijn voor de werkgever.

2F BEZWAARPROCEDURE (Algemene Wet Bestuursrecht)

Artikel 47 zienswijzeprocedure

Indien de ambtenaar zich niet kan vinden in een voorgenomen besluit dan wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze binnen twee weken schriftelijk kenbaar te maken. Hierop wordt een zienswijzegesprek gehouden. De bevindingen uit het zienswijzegesprek worden teruggekoppeld aan de voorzitter van de inpassingscommissie. Die adviseert vervolgens de commandant die een definitief besluit aan de ambtenaar doet toekomen. Indien er geen inpassingscommissie is, worden de bevindingen rechtstreeks aan de commandant teruggekoppeld.

Artikel 48 bezwaarprocedure

De ambtenaar heeft de mogelijkheid tegen de op hem betrekking hebbende rechtspositionele besluiten bezwaar aan te tekenen conform de Algemene Wet Bestuursrecht.

Er vindt bij een bezwaarprocedure geen opschorting van de plaatsing en/of benoeming van andere personeelsleden plaats, tenzij anders blijkt uit een voorlopige voorziening, dan wel de werkgever daartoe besluit.

Indien de ambtenaar na de bekendmaking van de beslissing op bezwaar in beroep wil gaan kan hij daartoe binnen 6 weken een gemotiveerd beroepschrift indienen bij de rechtbank van Amsterdam.

2G SLOTBEPALING

Artikel 49 toepassing sociaal plan

Dit Sociaal Plan is de aangepaste versie van het Sociaal Plan BAA dat op 27 september 2010 met de vakorganisaties is afgesloten. Dit sociaal plan is van toepassing op alle organisatieonderdelen binnen BAA. Deze aangepaste versie treedt in werking op 1 mei 2013 en geldt voor alle reorganisaties behoudens die reorganisaties waarin de plaatsingsprocedure op of voor 1 mei 2013 is aangevangen.

Artikel 50 afwijkende toepassing

In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet is artikel 33.1 NRGa (afwijkende toepassing van bepalingen) van toepassing.

Hoofdstuk XXVII-a Functioneel Leeftijdsontslag

27a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie (ingangsdatum 1 juni 2016 ZD2015-009451)

Voetnoot vervallen

Artikel 27a.1 algemeen

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 1124 ARA, zoals dat gold tot 1 januari 2006.

Artikel 27a.2 definities

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;
Het gaat om de volgende functies:
 - 1° GGD Ambulancedienst: ambulancechauffeur, ambulanceverpleegkundige;
 - 2° Brandweer: brandwacht tot en met Officier van Dienst belast met actieve deelneming aan de repressieve brandbestrijding en het draaien van piket of 24 uursdienst.
- b. de tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan.

Artikel 27a.3 medische keuring

Vervallen m.i.v. 15 januari 2013 BD2012-013089

Artikel 27a.4 loopbaanplan

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 gemeentelijke dienst.

Artikel 27a.5

(ingangsdatum 1 januari 2015 BD2015-000867)

1. Met betrekking tot het loopbaanplan gelden voor de ambtenaar de volgende bepalingen.
2. In een persoonlijk loopbaanplan worden de afspraken vastgelegd 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. De werkgever 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 de gemeente als met de belangen van de ambtenaar.
7. In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de werkgever 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 de werkgever 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.

Artikel 27a.6 terugbetaling

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

Artikel 27a.7 tweede loopbaan binnen/buiten de gemeentelijke dienst

1. Plaatsing van een ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan binnen of buiten de gemeentelijke dienst vindt definitief plaats.
2. Definitieve plaatsing binnen de gemeentelijke dienst vindt plaats door aanpassing van de aanstelling.
3. Definitieve plaatsing buiten de gemeentelijke dienst vindt plaats door ontslag op grond van NRG artikel 12.2 (ontslag op eigen verzoek) uit de bezwarende functie.

Artikel 27a.8 disciplinaire straf

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 NRG artikel 13.6, eerste lid, onder f, disciplinair ontslag verleend.

Artikel 27a.9 gevolgen niet starten tweede loopbaan

(ingangsdatum 1 januari 2015 BD2015-000867)

1. De ambtenaar blijft na 20 jaar in de bezwarende functie werkzaam wanneer:
 - a. de tweede loopbaan niet begonnen kan worden, omdat de werkgever zijn verplichtingen uit het loopbaanplan niet nakomt;
 - b. de tweede loopbaan niet begonnen wordt, omdat de werkgever 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. Als 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 27a.10.

Artikel 27a.10 medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering

(ingangsdatum 1 januari 2015 BD2015-000867)

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 NRG artikel 7.4 (recht op bezoldiging).
7. De overbruggingsuitkering komt tot uitbetaling voor zover deze hoger is dan de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, bedoeld in NRG artikel 7.4 (recht op bezoldiging).

Artikel 27a.11 garantietoelage, afbouwtoelage en afkoopbedrag

(ingangsdatum 1 juli 2019 ledenbrief TAZ/U201900344)

1. In dit artikel wordt onder berekeningsgrondslag verstaan: het inkomen dat wordt verkregen door een optelsom van:
 - a. het salaris en de toegekende salaristoelage(n), als bedoeld artikel 3.3 NRG en paragraaf 3 van hoofdstuk 3 NRG;
 - b. de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3.28 lid 2 sub a en b NRG;
 - c. de TOR, bedoeld in artikel 3.37 NRG;

- d. de toelagen en vergoedingen bedoeld in de ARBAA hoofdstuk II 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 gemeente de tweede loopbaan begint, krijgt een garantietoeslag 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 garantietoeslag 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 in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
4. De ambtenaar die als gevolg van de tweede loopbaan binnen de organisatie van de gemeente 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 in de gemeentelijke sector 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 in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
6. De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisatie van de gemeente 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.

Hoofdstuk XXVII-b Overgangsrecht Functioneel Leeftijdsontslag

27b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag

(ingangsdatum 1 juni 2016 ZD2015-009451)

Vervallen 1 oktober 2023

Hoofdstuk XXVII-c XXVII-c Overgangsrecht Functioneel Leeftijdsontslag

27c Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke brandweer en een gemeentelijke ambulancedienst

(ingangsdatum 1 juni 2016 ZD2015-009451)

Vervallen

Hoofdstuk XXVII-d Overgangsrecht Functioneel Leeftijdsontslag

27d Gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

(ingangsdatum 1 juni 2016 ZD2015-009451)

Vervallen 1 oktober 2023

Hoofdstuk XXVII-e Overgangsrecht Functioneel Leeftijdsontslag (nieuwe regeling per 1 januari 2018)

Vervallen 1 oktober 2023

Hoofdstuk XXVII-f Overgangsrecht Functioneel Leeftijdsonslag Compensatieregeling

§ 1 Algemeen

Artikel 27f.1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar bedoeld in hoofdstuk 27h.

Artikel 27f.2 Begripsomschrijvingen

- a. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder: transitie levenslooptegoed: de transitie van de bruto levenslooptegoeden bedoeld in artikel 27d.2, leden drie, vier en vijf, zoals dat luidde op 31 december 2021, 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 27d.14, zoals dat luidde op 31 december 2021;
- c. FLO-functie; de functie waaruit de ambtenaar aanspraak ontleent aan het FLO-overgangsrecht, bedoeld in hoofdstuk 27e, zoals dat luidde op 30 september 2023;
- d. toeslag; de toeslag, bedoeld in artikel 27f.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 27d.2, tweede lid, zoals dat luidde op 31 december 2021;
- 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.

Artikel 27f.3 Doel

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.

Artikel 27f.4 Limitatieve opsomming toeslagen

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 Subsidiereregeling reiskosten DAMU-leerlingen.

Artikel 27f.5 Nadeel toerekenen en vaststellen

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 27f.9 en 27f.10 vastgesteld. Is sprake van een nadeel dan kan een drempelbedrag van toepassing zijn als bedoeld in artikel 27f.12.

§ 2 Voorwaarden

Artikel 27f.6 Aanleveren gegevens - algemeen

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 in artikel 27f.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 versneld sparen levensloop op basis van de door de werkgever beschikbaar gestelde alternatieve jaaropgaves.
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 27f.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 27f.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.

Artikel 27f.7 Aanleveren gegevens – toeslagen

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 27f.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 27f.7, eerste lid overlegd worden, dan maakt de ambtenaar op andere wijze het door hem geleden nadeel aannemelijk.

§ 3 Berekening nadeel/voordeel per kalenderjaar

Artikel 27f.8 Berekening nadeel/voordeel inkomstenbelasting

Het nadeel of voordeel inkomstenbelasting in een kalenderjaar is het verschil tussen

- a. de aanslag en de gesimuleerde aangifte, bedoeld in artikel 27f.6, eerste lid, onder a en artikel 27f.6, eerste lid, onder b, of
- b. de gesimuleerde aangiftes, bedoeld in artikel 27f.6, tweede lid, onder a en b.

Artikel 27f.9 Berekening nadeel toeslagen

Het nadeel wordt per toeslag vastgesteld en bedraagt het verschil tussen de beschikking en de berekening in een kalenderjaar als bedoeld in artikel 27f.7.

Artikel 27f.10 Berekening nadeel/voordeel per kalenderjaar

Het nadeel of voordeel wordt per kalenderjaar vastgesteld en betreft per kalenderjaar de som van

- a. het voordeel of nadeel blijkend uit artikel 27f.8, en
- b. het nadeel blijkend uit artikel 27f.9 per toeslag.

§ 4 Drempelbedrag

Artikel 27f.11 Drempelbedrag

1. Een drempelbedrag is van toepassing als de berekening van artikel 27f.10 een nadeel oplevert.
2. Het drempelbedrag bedoeld in artikel 27f.11, eerste lid wordt voor ieder vastgesteld nadeel bedoeld in artikel 27f.8 of 27f.9 bepaald per kalenderjaar.
3. In afwijking van artikel 27f.11, tweede lid is geen drempelbedrag aan de orde als sprake is van een nadeel inkomstenbelasting, als bedoeld in artikel 27f.8, waarin neveninkomsten zijn opgenomen.

4. Bij samenloop van vastgestelde nadelen bedoeld in artikel 27f.8 of 27f.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 27f.8 na middelen lager is dan het toegekende compensatiebedrag, vindt herrekening van het compensatiebedrag plaats zonder daarbij het drempelbedrag toe te passen.

§ 5 Compensatie

Artikel 27f.12 Compensatiebedrag

Het toe te kennen compensatiebedrag bedraagt de som van het vastgestelde nadeel of voordeel per kalenderjaar 2019, 2020 en 2021, bedoeld in 27f.10, verminderd met het drempelbedrag, bedoeld in artikel 27f.11 voor dat kalenderjaar.

Artikel 27f.13 Uitbetaling compensatiebedrag

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

Artikel 27f.14 Toepassen middelen na toekenning compensatiebedrag

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 27e.4, zoals dat luidde op 30 september 2023, 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 27f.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.

Artikel 27f.15 Toetsing

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.

Artikel 27f.16 Hardheidsclausule

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.

Hoofdstuk XXVII-g Overgangsrecht Functioneel Leeftijdsontslag Regeling Netto FLO-spaartegoed

§ 1 Algemeen

Artikel 27g.1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in hoofdstuk 27h.

Artikel 27g.2 Begripsomschrijvingen

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 Loyal 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 27h.2 aanhef en onder a., 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. vervallen.

Artikel 27g.3 Methodische gelijkschakeling

De ambtenaar die het LOGA-pad, bedoeld in artikel 27d.2, zoals dat luidde op 31 december 2021, 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.

Artikel 27g.4 Doel

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 27h.3, eerste lid.

§ 2. Netto FLO-spaartegoed

Artikel 27g.5 Opgave Netto FLO-spaartegoed

Aan het begin van ieder kalender jaar, ook tijdens de periode van buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 27h.3, ontvangt de ambtenaar een opgave van de hoogte van zijn netto FLO-spaartegoed.

Artikel 27g.6 Netto FLO-spaartegoed- algemeen

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 27g.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 27g.7, zoals dat luidde op 31 december 2023, in het afgelopen kalenderjaar (vervallen per 2 januari 2024).

Artikel 27g.7

Vervallen

Artikel 27g.8

Vervallen

§ 3. Inzet Netto FLO-spaartegoed

Artikel 27g.9 Inzet Netto FLO-spaartegoed vanaf ingangsdatum volledig buitengewoon verlof

Het Netto FLO-spaartegoed wordt ter financiering van de 75% netto aanspraak ingezet in de periode van volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 27h.3, onder de voorwaarden als in deze paragraaf bepaald.

Artikel 27g.10 Hoogte inzet Netto FLO-spaartegoed

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 27h.3 eerste 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 27h.3, eerste lid, en maandelijks gebruteerd aan de ambtenaar uitbetaald.
5. In de laatste maand van het volledig buitengewoon verlof vindt de eindafrekening plaats.

Artikel 27g.11 Keuze inzet netto FLO-spaartegoed

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 27g.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 27h.20.
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 27h.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 27h.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 27h.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 27h.3, eerste lid, vindt de eindafrekening plaats.

§ 4. Vervallen aanspraak, afkoop en pensioenopbouw

Artikel 27g.12

Vervallen.

Artikel 27g.13 Afkoop

1. De ambtenaar die komt te overlijden of waarvan de werkzaamheden in de bezwarende functie worden beëindigd heeft recht op een afkoopbedrag tenzij het ontslag plaatsvindt op grond van NRG artikel 13.6, lid 1 onder f.
2. Indien het ontslag of overlijden plaatsvindt vóór de leeftijd van 55 jaar bedraagt de hoogte van het afkoopbedrag het verschil tussen 225% van twaalf maal het nettoresultaat 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. Vervallen per 1 januari 2024;
 - b. het salaris, bedoeld in NRG artikel 3.2;
 - c. de berekeningsgrondslag bedoeld in 27h.2.
4. Indien het ontslag of overlijden plaatsvindt vanaf de leeftijd van 55 jaar bedraagt de hoogte van het afkoopbedrag het verschil tussen het doelsaldo Netto FLO-spaartegoed en het saldo netto FLO-spaartegoed berekend op de datum van ontslag of overlijden.
5. Indien het ontslag of overlijden plaatsvindt na de start van de periode van volledig buitengewoon verlof zoals bedoeld in artikel 27h.3 wordt het afkoopbedrag zoals bedoeld in lid 4 verlaagd. Het bedrag van de verlaging is het doelsaldo Netto FLO-spaartegoed gedeeld door het aantal maanden aanspraak volledig buitengewoon verlof zoals bedoeld in artikel 27h.3 vermenigvuldigd met het aantal maanden genoten volledig buitengewoon verlof zoals bedoeld in artikel 27h.3.
6. Indien het ontslag plaatsvindt op grond van NRG artikel 13.6, lid 1 onder f bestaat recht op een tegemoetkoming. De hoogte van de tegemoetkoming betreft het bedrag dat de medewerker in de maand december 2023 ontving op grond van artikel 27g.7 lid 1 zoals dat luidde op 31 december 2023 vermenigvuldigd met het aantal maanden tussen 1 januari 2024 en het moment van ontslag

tot aan maximaal de eerste van de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 54 jaar 6 maanden bereikt.

7. Indien het ontslag op grond van NRG artikel 13.6, lid 1 onder f plaatsvindt na de periode van buitengewoon verlof zoals bedoeld in artikel 27h.3 wordt de tegemoetkoming zoals bedoeld in lid 6 verlaagd. Het bedrag van de verlaging is het doelsaldo Netto FLO-spaartegoed gedeeld door het aantal maanden aanspraak volledig buitengewoon verlof zoals bedoeld in artikel 27h.3 vermenigvuldigd met het aantal maanden genoten volledig buitengewoon verlof zoals bedoeld in artikel 27h.3.

Artikel 27g.14 Pensioenopbouw

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 27h.3, bouwt de ambtenaar pensioen op over de volledige berekeningsgrondslag.”

Hoofdstuk XXVII-h Overgangsrecht Functioneel Leeftijdsontslag vanaf 1 oktober 2023

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die op 31 december 2005 een functie bekleed heeft die – op 31 december 2005 – recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 1124 ARA, zoals dat gold tot 1 januari 2006. Ook moet hij sinds die datum onafgebroken in een dergelijke functie gewerkt hebben. Dit hoeft niet bij een en dezelfde organisatie te zijn geweest.

De tekst van artikel 1124 ARA, eerste lid, zoals dat gold tot 1 januari 2006, luidt:

De ambtenaar, die een functie vervult ten aanzien waarvan uit hoofde van de aard van de daaraan verbonden werkzaamheden een leeftijdsgrens van lager dan vijfenzeftig jaar is vastgesteld en die deze leeftijdsgrens heeft bereikt, wordt ontslagen met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij een zodanige functie bij de gemeente gedurende een aaneengesloten tijdvak van ten minste tien jaar heeft vervuld.

De rechten die deze ambtenaren hebben, zijn vervolgens afhankelijk van:

- a. het aantal dienstjaren dat de ambtenaar op 1 januari 2006 in een functie werkzaam is geweest, die recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.
- b. het feit of de functie bezwarend was.
- c. de geboortedatum van de ambtenaar. is de ambtenaar voor 1950 of na 1949 geboren.

In aparte paragrafen worden deze rechten verder uitgewerkt.

De rechten komen ten laste van die gemeente, van waaruit betrokkene van de in dit hoofdstuk bepaalde rechten gebruikmaakt en het college de plichten aan de betrokkene oplegt.

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 27h.1 Werkingssfeer

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 krachtens artikel 1124 ARA, zoals dat gold tot 1 januari 2006, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
 - c. sinds 31 december 2005 onafgebroken de functie heeft vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 1124 ARA, zoals dat gold tot 1 januari 2006, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.
2. Het eerste lid is overeenkomstig van toepassing op de ambtenaar die
 - a. overstapt naar een andere functie bij dezelfde veiligheidsregio of ambulancedienst, of
 - b. overstapt naar een andere veiligheidsregio, dan wel naar een andere gemeentelijke ambulancediensttenzij 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 1124 ARA, zoals dat gold tot 1 januari 2006, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 1 is dit hoofdstuk, met uitzondering van het bepaalde in de paragrafen 7 en 8, niet van toepassing op de ambtenaar

- a. die volledig inactief was op grond van het bepaalde in hoofdstuk 27b zoals dit hoofdstuk luidde op 30 september 2023 of
- b. waarvan de leeftijdsgrens was vastgesteld op 60 jaar.

Artikel 27h.2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. berekeningsgrondslag:
 1. de optelsom van:
 - 1.1. het salaris en de toegekende salaristoelage(n), als bedoeld in NRG artikel 1.1 onder ii en kk;
 - 1.2. de IKB-onderdelen, bedoeld in NRG artikel 3.28 lid 2 onder a en b;
 - 1.3. de TOR, bedoeld in het overgangsbesluit van NRG artikel 3.37;
 - 1.4. de toelagen bedoeld in artikelen 7a t/m d, 8, 9, 11a met uitzondering van lid 10, 12d, 17 en 21c van de ARBAA hoofdstuk II en de daarop gebaseerde regelingen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend,

berekend over de maand onmiddellijk voorafgaande aan de ingangsdatum van de geheel of gedeeltelijke periode van buitengewoon verlof.
Als sprake is van toegekende toelagen die in hoogte variëren dan wordt het gemiddelde berekend over de periode van de voorgaande 12 maanden.
 2. Het bedrag van de berekeningsgrondslag wordt opnieuw vastgesteld bij een generieke salarisverhoging, waaronder begrepen de stijging van de IKB-onderdelen, bedoeld in NRG artikel 3.28 lid 2 onder a en b.
 3. 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.
- b. bruto uitkeringsbedrag: het bruto bedrag dat met toepassing van de witte loonheffingstabel en loonheffingskorting nodig is voor een berekeningsresultaat van 75% netto als bedoeld in artikel 27h.3 lid 1;
- c. bezwarende functie: een betrekking 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;
- d. 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.
- e. 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 men 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;
- f. 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;
- g. AOW-hiaat: de periode waarin de ambtenaar van 65 jaar of ouder geen recht had op een AOW-uitkering met een maximum van 24 maanden;
- h. AOW-kloof: de periode tussen de leeftijd van 67 jaar en de individuele
- i. AOW-leeftijd van de ambtenaar.
- j. Totaalinkomen: het met de bestanddelen van de berekeningsgrondslag overeenkomende inkomen in een nieuwe functie vermeerderd met uitkeringen die de ambtenaar in verband met arbeidsongeschiktheid ontvangt.

§ 2 Aanspraken

Artikel 27h.3

1. Met inachtneming van het bepaalde in hoofdstuk 27g heeft de ambtenaar vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd, bedoeld in lid 2 bereikt, volledig buitengewoon verlof met een garantie van 75% netto van de voor de hem geldende berekeningsgrondslag volgens de fiscale regels zoals die gelden op de datum van uitbetaling als ware hij in actieve dienst met toepassing van de loonheffingskorting.
2. De uittredeleeftijd en duur van het toegekende volledig buitengewoon verlof zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en bedragen bij:

		Uittredeleeftijd	Duur buitengewoon verlof
a.	20 dienstjaren of meer	56 jaar;	8 jaar
b.	15 tot 20 dienstjaren	57 jaar;	7 jaar
c.	10 tot 15 dienstjaren	58 jaar;	6 jaar
d.	5 tot 10 dienstjaren	59 jaar;	5 jaar
e.	0 tot 5 dienstjaren	59 jaar;	5 jaar

3. Voor de ambtenaar bedoeld in lid 2 onder d geldt het volgende:
 - a. De ambtenaar 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.
 - b. Gedurende deze periode vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.
 - c. De ambtenaar, bedoeld in lid a, 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 in ieder geval hersteld gemeld op de leeftijd van 59 jaar.
4. De jaren dat de ambtenaar op grond van dit artikel volledig buitengewoon verlof is verleend tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.
5. Als gevolg van ziekte vindt geen stopzetting van het toegekende buitengewoon verlof plaats.
6. Met uitzondering van de periode als bedoeld in lid 3 onder b vindt gedurende de gehele periode van buitengewoon verlof geen opbouw van vakantie-uren plaats.
7. Tijdens de periode van buitengewoon verlof bouwt de ambtenaar pensioen op over de berekeningsgrondslag.

Artikel 27h.4 Voortzetting deelnemerschap ABP

De ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens voor uittreden op 31 december 2005 was vastgesteld op 60 jaar en die een afkoopsom van zijn levensloopaanspraken heeft ontvangen, kan vanaf 1 januari 2023 voor een maximale periode van 24 maanden gebruik maken van de vrijwillige voortzetting deelnemerschap ABP voor rekening van de werkgever mits hij:

- a. een ontslagverzoek indient,
- b. een toekenningsverzoek 'voortzetting deelnemerschap ABP' indient,
- c. verklaart dat hij de afkoopsom van zijn levensloopaanspraken, bedoeld in artikel 27d.17 zoals dat luidde op 31 december 2021, vermeerderd met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen en het netto spaarverzekeringstegoed bedoeld in artikel 27d.16 zoals dat luidde op 31 december 2021, inzet om te voorzien in zijn inkomen gedurende deze periode,
- d. direct voorafgaande aan de ingangsdatum van zijn ontslag belast was met de uitvoering van een bezwarende functie/taken op grond waarvan de levensloopaanspraken zijn afgekocht en
- e. eerder dan 3 jaar voor de voor hem geldende vastgestelde AOW-leeftijd start met de vrijwillige voortzetting deelnemerschap ABP.

Artikel 27h.4a Overgangsvergoeding

1. De ambtenaar die buitengewoon verlof wordt verleend als bedoeld in artikel 27h.3 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 27h.3 lid 2, mits en voor zover de inkomensafhankelijke ziektekostenpremie volgens de lokale uitvoering van het FLO-overgangsrecht 2006 in de levenslooperiode 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.

§ 3 Doorwerken

Artikel 27h.5 Doorwerken in repressieve functie

1. De ambtenaar kan de ingangsdatum van het volledige 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 3 van de ARBAA hoofdstuk III.
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 de bezwarende functie door ziekte of gebrek niet kan vervullen 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 uiterlijk met werken in een bezwarende functie met ingang van de dag volgend op de maand waarin hij 59 jaar wordt.
 - a. Maakt de ambtenaar gebruik van verlof als bedoeld in NRGa 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 ambtenaar behorende tot het cohort 5 tot 10 dienstjaren kan het spaarverlof niet inzetten direct voorafgaand aan de periode bedoeld in artikel 27h.3, lid 3 (50/90%); dit kan wel na deze periode.
 - b. De omvang van het spaarverlof en het volledig buitengewoon verlof van de ambtenaar leidt niet tot een periode van 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 27h.7.
6. Lid 5 geldt vanaf het moment dat de werkgever de mogelijkheid van de inkomensaanvulling bedoeld in artikel 27h.7, aanbiedt.

Artikel 27h.6 Eerder uittreden

1. Met uitzondering van de ambtenaar, bedoeld in artikel 27h.3 lid 2 onder e, kan de ambtenaar verzoeken om één jaar eerder uit te treden dan de uittredeleeftijd bedoeld in dat artikel.
2. De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van de gewenste uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om op deze eerdere uittredeleeftijd uit te treden.

§ 4 Bijverdienen en verrekening van neveninkomsten

Artikel 27h.7 Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever

1. Tijdens de periode van buitengewoon verlof als bedoeld in 27h.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, welke werkzaamheden beschikbaar zijn alsmede onder welke voorwaarden deze werkzaamheden worden verricht.

Artikel 27h.8 Verrekening inkomsten tijdens de periode van buitengewoon verlof

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode van buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 27h.3 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of tijdens de periode van buitengewoon verlof, vindt een vermindering van zijn bruto uitkeringsbedrag plaats. Deze vermindering is het bedrag waarmee de inkomsten en het bruto uitkeringsbedrag samen de vastgestelde 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 27h.3 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 27h.3.
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 het bruto uitkeringsbedrag toe te passen.

§ 5 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 27h.9 Ziekte

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 NRG artikel 12.8 respectievelijk NRG artikel 12.8a niet van toepassing.
2. De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt in ieder geval hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 27h.3, tweede lid.
3. De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de ingangsdatum van het toegekende volledig buitengewoon verlof wordt niet ziek gemeld.

Artikel 27h.10 Arbeidsongeschiktheid

1. De inkomenskorting als gevolg van ziekte, bedoeld in NRG artikel 7.4, 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 NRG artikel 7.8 lid 1 vindt herplaatsing van de ambtenaar vanaf 55 jaar 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. 27h.3, lid 2). Uitbetaling van resterend spaarverlof aan de medewerker geschiedt via de loonbetaling voorafgaand aan de periode van buitengewoon verlof.

Artikel 27h.11 Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte

1. De ambtenaar die op grond van NRG hoofdstuk 7 binnen de organisatie van de veiligheidsregio definitief herplaatst wordt, heeft recht op een garantietoeslag ter hoogte van het negatieve verschil tussen de berekeningsgrondslag en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar.
2. Wanneer de ambtenaar, op grond van NRG hoofdstuk 7 definitief herplaatst wordt in een functie met een lager totaalinkomen buiten de organisatie van de veiligheidsregio, maken het bestuur en de ambtenaar afspraken over een financiële regeling.
3. Dit artikel is enkel van toepassing op de ambtenaar zoals bedoeld in artikel 27h.3 lid 2 onder a.

§ 6 Tweede loopbaan

Artikel 27h.12

1. Op de ambtenaar zijn tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de uittredeleeftijd als bedoeld in artikel 27h.3 bereikt, de artikelen 27a.5 tot en met 27a.8 en 27a.10 van overeenkomstige toepassing met uitzondering van:
 - a. de periode van 20 jaar als bedoeld in 27a.5 lid 2 en 27a.8 lid 2 en
 - b. artikel 27a.5 lid 5.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 27a.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. In het kader van de tweede loopbaan wordt eerst gezocht naar een functie binnen de organisatie van de veiligheidsregio.

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 veiligheidsregio, ontvangt, in afwijking van het bepaalde in artikel 27a.11, een garantietoeslag ter hoogte van het negatieve verschil tussen de berekeningsgrondslag in 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 veiligheidsregio een functie aanvaardt met een lager totaalinkomen.

§ 7 compensatie verhoging AOW vóór 1 januari 2013 inactief

Artikel 27h.13 werkingssfeer

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 27b.4 lid 1 of artikel 27b.26 zoals dat luidde op 30 september 2023, of
- b. in artikel 27b.11 lid 2 of 27b.35 lid 2 zoals dat luidde op 30 september 2023

en die op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbetaald volledig verlof was, als bedoeld in de hiervoor genoemde artikelen.

Artikel 27h.14 hoogte compensatie

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 27h.15 verlaging compensatie

De compensatie bedoeld in artikel 27h.14 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.

§ 8 compensatie verhoging AOW vanaf 1 januari 2013 inactief

Artikel 27h.16 werkingssfeer

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 27b.4 lid 1 of artikel 27b.26 zoals dat luidde op 30 september 2023, of
- b. in artikel 27b.11 lid 2 of artikel 27b.35 lid 2 zoals dat luidde op 30 september 2023

en die op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbetaald volledig verlof was als bedoeld in de hiervoor genoemde artikelen.

Artikel 27h.17 hoogte compensatie

1. Na ontslag heeft de ambtenaar recht op een maandelijkse compensatie AOW over de periode dat
 - a. hij op grond van door de werkgever vastgesteld beleid niet langer kon doorwerken bedoeld in artikel 27b.4, lid 5 juncto artikel 27b.26 lid 5 zoals die luiden op 30 september 2023, 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 sinds 1 januari 2013 langer heeft doorgewerkt vanaf een keuzemoment als bedoeld in artikel 27b.4 lid 5 of artikel 27b.26 lid 5 zoals dat luidde op 30 september 2023.
3. Artikel 27h.14 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 27h.18 Landelijke Commissie

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.

Artikel 27h.19 uitbetaling

De compensatie AOW bedoeld in paragraaf 7 en 8 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.

§ 9 Slot- en overgangsbepalingen

Artikel 27h.20 Einde FLO-overgangsrecht

1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend na afloop van de voor hem geldende periode van buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 27h.3.
2. Het ontslag gaat in op de dag die volgt op de laatste dag van dit buitengewoon verlof.
3. Het bestuur neemt een opzegtermijn van drie maanden in acht.

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 het buitengewoon verlof.

§ 10 verhoging AOW-leeftijd tot boven 67 jaar

Artikel 27h.21 werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die gebruik maakte van:

- a. het bepaalde in artikel 27h.3, en
- b. maximaal eenmaal de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof een jaar later liet ingaan op grond van artikel 27h.5 lid 1, en
- c. ontslag kreeg op grond van artikel 27h.20, en
- d. waarbij sprake is van een AOW-kloof zoals bedoeld in artikel 27h.2 onder h.

Artikel 27h.22 compensatie

1. De ambtenaar heeft vanaf de leeftijd van 67 jaar recht op een maandelijkse compensatie AOW voor de duur van 50% van de lengte van de individuele AOW-kloof.
2. De hoogte van de maandelijkse compensatie AOW is overeenkomstig artikel 27h.17 lid 3.

Artikel 27h.23 keuzemogelijkheid langer doorwerken

1. De ambtenaar mag, naast de mogelijkheid van artikel 27h.5 lid 1 en in afwijking van artikel 27h.5 lid 4, de ingangsdatum van het volledige buitengewoon verlof zoveel later laten ingaan als 50% van de individueel verwachte AOW-kloof. Voorwaarde is dat de ambtenaar geschikt is om door te werken in de bezwarende functie volgens een PPMO.
2. De ambtenaar die van de in lid 1 geboden mogelijkheid gebruik wil maken, doet de aanvraag één jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn uittredeleeftijd.
3. Het vaststellen van de duur van de periode dat de ambtenaar het volledige buitengewoon verlof later laat ingaan, genoemd in lid 1, vindt plaats op basis van de AOW-kloof zoals verwacht op het moment van aanvraag zoals bedoeld in lid 2.
4. De ambtenaar die geen gebruik kan maken van het gestelde in lid 1 vanwege ongeschiktheid volgens een PPMO door een dienstongeval of door gediagnosticeerde PTSS heeft recht op een maandelijkse compensatie AOW zoals aangegeven in artikel 27h.14 lid 2 voor de duur van zijn individuele AOW-kloof

Bestuur Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland,

23 april 2025, Amsterdam

Toelichting bij de arbeidsvoorwaarden vrijwillige brandweer

Hoofdstuk I

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 werkingssfeer

Vrijwilligers bij de regionale brandweer zijn ambtenaren. Daarom moet het veiligheidsbestuur als werkgever op grond van artikel 125 van de Ambtenarenwet een rechtspositieregeling voor hen vaststellen. De rechtspositie van de vrijwilligers bij de brandweer wordt in dit hoofdstuk geregeld. De NRG is niet van toepassing.

Artikel 3 overleg met vakorganisaties

In artikel 125 van de Ambtenarenwet wordt bepaald dat het bevoegde gezag van de veiligheidsregio voorschriften vaststelt over de wijze waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd. Dit artikel is een uitwerking van die bepaling.

§ 2 Aanstelling en bevordering

Artikel 6 aanstelling in vaste of tijdelijke dienst

Een vrijwilliger kan in vaste of in tijdelijke dienst aangesteld worden. Een tijdelijke aanstelling kan alleen bij wijze van proef, dus om te beoordelen of de vrijwilliger goed functioneert en geschikt is voor de brandweerdienst. Een aanstelling op proef ligt vooral voor de hand als de vrijwilliger nog in opleiding is. De tijdelijke aanstelling wordt altijd aangegaan voor een van te voren omschreven periode. Deze periode wordt vermeld in de aanstelling.

Een eerste tijdelijke aanstelling kan verleend worden voor ten hoogste twee jaren. Uitgangspunt is dat in die periode bekeken wordt of de vrijwilliger in aanmerking kan komen voor een vaste aanstelling, is dat niet het geval dan eindigt het dienstverband. Na afloop van de eerste tijdelijke aanstelling kan er ook nog onduidelijkheid zijn over het functioneren van de vrijwilliger; bijvoorbeeld omdat de vrijwilliger lange tijd ziek is geweest. Daarom is het mogelijk om in bijzondere situaties een tweede tijdelijke aanstelling te verlenen. De maximale termijn voor een tijdelijke proefaanstelling is drie jaar en er kunnen maximaal twee tijdelijke aanstellingen verleend worden.

Artikel 7 voorwaarden voor aanstelling

Het Besluit brandweerpersoneel stelt een aantal eisen aan de vrijwilliger. Een belangrijke voorwaarde is dat de vrijwilliger blijkens een geneeskundig onderzoek in staat geacht kan worden de op te dragen werkzaamheden naar behoren te verrichten. Dit betekent dat een vrijwilliger voordat hij aangesteld kan worden een keuring moet ondergaan. Daarna wordt de vrijwilliger periodiek gekeurd.

Artikel 7a (Vervallen)

Artikel 9 bevordering

Het Besluit brandweerpersoneel stelt opleidingseisen aan de verschillende rangen. Bevordering naar een volgende rang kan alleen plaatsvinden indien de vrijwilliger het daarvoor benodigde diploma heeft behaald. Het is overigens niet zo dat het behalen van een diploma recht geeft op bevordering; hierover beslist de werkgever. Dit artikel beoogt niet in te grijpen in lokale aanstellings- en bevorderingsbesluiten.

Artikel 10 (Vervallen)

§ 3 Relatie hoofdwerkgever

Artikel 12 informatie aan hoofdwerkgever

De meeste vrijwilligers hebben een baan in loondienst. Om als vrijwilliger goed inzetbaar te zijn is het van belang dat de hoofdwerkgever medewerking hieraan verleent. Het kan immers voorkomen dat een vrijwilliger onder werktijd werkzaamheden voor de brandweer moet verrichten. Ook dienen zowel de veiligheidsregio als de hoofdwerkgever bij het vaststellen van de werktijden rekening te houden met de Arbeidstijdenwet; de werkzaamheden voor de brandweer worden namelijk meegeteld als arbeidstijd in het kader van de Arbeidstijdenwet.

De vrijwilliger moet de veiligheidsregio informatie geven over zijn hoofdwerkgever die er, onder meer, toe strekt dat de veiligheidsregio in contact kan komen met de hoofdwerkgever. De vrijwilliger heeft daarnaast de plicht om zijn hoofdwerkgever te informeren over een aantal praktische zaken die bij het vrijwilligerschap horen.

§ 4 Vergoedingen

Artikel 14 en 15 vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden

In deze paragraaf worden de vergoedingen geregeld. De vergoeding valt uiteen in een jaarvergoeding en een aantal vergoedingen per activiteit. De hoogte van de vergoeding verschilt per rang en per activiteit; zie hiervoor de bijlage.

Een deel van de vergoeding wordt door de fiscus aangemerkt als onkostenvergoeding. Omdat de mogelijkheid om een deel van de vergoeding onbelast te verstrekken gebaseerd is op fiscale wetgeving is dit niet in de artikelen nogmaals geregeld.

De systematiek is als volgt. In de jaarvergoeding is een bedrag begrepen ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening. Deze vergoeding bedraagt voor alle vrijwilligers € 136,- per jaar. In de jaarvergoeding voor officieren is een onkostenvergoeding begrepen van € 2,- per activiteit die in het kader van de beroepsuitoefening is verricht, niet zijnde daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening.

Voor de vrijwilligers beneden de rang van adjunct-hoofdbrandmeester (niet zijnde de brandmeester, tevens ondercommandant) werkt het iets anders. Voor elke betaalde activiteit is in de vergoeding daarvoor een onkostenvergoeding begrepen van € 2,-.

De onkostenvergoeding is bedoeld voor de vergoeding van de reiskosten van de vrijwilligers.

Artikel 17 vergoeding voor langdurige aanwezigheid

De vergoeding voor langdurige aanwezigheid is bedoeld voor activiteiten die een groot tijdsbeslag leggen op de agenda van de vrijwilliger of waarvoor de vrijwilliger verlof moet opnemen in zijn hoofdbetrekking. Als voorbeeld kan dienen het deelnemen aan oefeningen in het buitenland; dit neemt vaak meerdere dagen in beslag. Als de vrijwilliger recht heeft op de langdurigheidstoelage komt deze in de plaats van de vergoeding uit kolom twee, de vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden.

De vrijwilliger ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid wanneer hij vijf uur of langer ingezet wordt. De vergoeding geldt voor alle uren van de inzet; duurt de inzet bijvoorbeeld zes uur dan ontvangt de vrijwilliger over alle zes uren de vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt alleen verstrekt over die uren waarin daadwerkelijk geoefend wordt of een cursus gevolgd wordt; de reistijd bijvoorbeeld telt dus niet mee voor de berekening van de vijf uren en over deze tijd wordt ook geen vergoeding verstrekt. De vergoeding voor langdurige aanwezigheid is evenmin bedoeld als vergoeding voor kazerneringsdiensten.

Wanneer een veiligheidsregio werkt met kazerneringsdiensten voor vrijwilligers dan moet hiervoor op grond van artikel 19 lokaal een vergoedingsregeling vastgesteld worden.

Artikel 18 consignatievergoeding

Deze vergoeding wordt alleen verstrekt wanneer een vrijwilliger zich buiten de kazerne ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden.

Artikel 19 kazerneringsdienst

LOGA-partijen hebben in het onderhandelingsakkoord over de vrijwilligers bij de brandweer, d.d. 15 mei 2009, afgesproken dat onderzoek verricht zal worden naar de in het land gebruikte bedrijfsvoeringsmodellen voor de inzet van brandweervrijwilligers. Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek treden LOGA-partijen opnieuw met elkaar in overleg over de rechtspositie van de vrijwilliger. De mogelijkheid om lokaal een regeling te treffen over vergoeding van kazerneringsdiensten is daardoor van tijdelijke aard.

Artikel 22 gratificatie

Het toekennen van een gratificatie is alleen mogelijk als hiertoe lokaal een regeling is opgesteld. Deze regeling moet specifiek betrekking hebben op vrijwilligers bij de brandweer. De lokale regeling over gratificaties en andere vormen van flexibele beloning is niet van toepassing op de vrijwilligers.

Artikel 23 fiscaal aantrekkelijke regelingen.

Hoofdstuk 5 van de NRGa maakt het mogelijk om een lokale regeling te treffen met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen. Als een veiligheidsregio een dergelijke regeling heeft dan mag de vrijwilliger hier ook gebruik van maken. Of de vrijwilliger ook daadwerkelijk fiscaal voordeel geniet hangt van individuele factoren en of de vrijwilliger voldoet aan de eisen die de fiscus stelt aan gebruikmaking van de regeling. Het openstellen van deze regelingen voor vrijwilligers betekent dus niet automatisch dat de vrijwilliger hier ook gebruik van kan maken.

De voorwaarden die in de lokale regeling gesteld zijn ten aanzien van deelname zijn van overeenkomstige toepassing op de vrijwilliger. Biedt de lokale regeling ook andere aanspraken dan alleen de mogelijkheid van gebruikmaking van fiscaal gunstige voorzieningen, dan zijn deze andere aanspraken niet van toepassing op de vrijwilliger. Dit artikel voorziet enkel in de mogelijkheid om de vrijwilliger de mogelijkheid te geven om binnen de fiscale randvoorwaarden gebruik te maken van fiscaal gunstige regelingen.

§ 5 Verzekeringen en schadevergoeding

Artikel 28 schade aan kleding en uitrusting

Als de vrijwilliger schade lijdt als gevolg van zijn werkzaamheden wordt dit in onder voorwaarden vergoed door de werkgever. Dit artikel beperkt zich tot de schade aan kleding en uitrusting en schade aan het voertuig waarmee de vrijwilliger een dienstreis maakt. Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat de vrijwilliger voorafgaand toestemming nodig heeft van de werkgever om bij een dienstreis gebruik te maken van de eigen auto. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding mag de werkgever rekening houden met normale slijtage. Het is niet de bedoeling dat de medewerker een onrechtvaardig voordeel geniet door standaard de schade te vergoeden op basis van de nieuwwaarde van een goed.

§ 6 Zwangerschap

Artikel 29 zwangerschap

De werkgever is wettelijk verplicht om ervoor te zorgen dat een vrouw veilig en gezond kan werken tijdens de zwangerschap; hierover zijn regels vastgelegd in wet- en regelgeving over arbeidsomstandigheden en arbeidstijden. De eisen die aan de werkgever gesteld worden, in combinatie met de aard van het brandweerwerk zijn van dien aard dat ervoor gekozen is om zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven uit de repressieve brandweerdienst te halen. Dit geldt ook voor vrouwen die korter dan zes maanden geleden zijn bevallen. Deelname aan brandweeroefeningen is alleen toegestaan nadat voorafgaand overleg is geweest met de bedrijfsarts en toestemming verleend is. Om deze regeling goed uit te kunnen voeren is het belangrijk dat een vrouwelijke vrijwilliger in een zo vroeg mogelijk stadium haar zwangerschap meldt.

§ 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger

Artikel 30 beschikbaarheid van de vrijwilliger

De organisatie van de vrijwillige brandweer verschilt per korps. Veel korpsen werken met het vrije instroomprofiel, anderen werken met consignatie- of kazerneringsdiensten voor vrijwilligers. In alle gevallen is het van belang dat de vrijwilliger voldoende beschikbaar is voor de brandweerdienst en dat de korpsleiding ervan op de hoogte is wie wel en wie niet beschikbaar is.

Artikel 31 verplichtingen

Dit artikel legt een verband met de plichten die een vrijwilliger heeft op grond van zijn aanstelling. Het biedt de grondslag om een disciplinaire maatregel op te leggen wegens plichtsverzuim.

Artikel 32 eed of belofte

Sinds maart 2006 is de overheidswerkgever wettelijk verplicht om nieuw aan te stellen personeel een ambtseed- of belofte af te nemen. Dit is een van de middelen om bewuster om te gaan met integriteit.

Artikel 33 verboden

Overtreding van deze artikelen levert plichtsverzuim op; dit kan leiden tot een disciplinaire straf. Bij persoonlijk gebruik van goederen van de veiligheidsregio kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het gebruik van een brandweervoertuig voor een privé verhuizing.

Artikel 34 gebruik van motorrijtuig

Gebruik van de eigen auto voor dienstreizen is alleen toegestaan wanneer de werkgever daarvoor toestemming heeft verleend. Indien de vrijwilliger zonder toestemming van de werkgever toch de eigen auto gebruikt dan zal ingeval van eventuele schade de werkgever niet gehouden zijn tot vergoeding daarvan.

Het al dan niet verlenen van toestemming is niet van invloed op de aansprakelijkheid van de werkgever jegens derden ex artikel 6:170 van het Burgerlijk Wetboek. Dit artikel stelt dat de werkgever aansprakelijk is voor schade die aan een derde wordt toegebracht door één van de werknemers.

Artikel 35 kledingvoorschriften

Vrijwilligers dragen dezelfde uniformen en onderscheidingstekenen als de beroepsbrandweerlieden. De bij de rangen behorende onderscheidingstekenen zijn te vinden in de Regeling uniformkleding en

onderscheidingsteken en rijksbrandweerpersoneel. Grondslag voor deze regeling is Artikel 65, eerste lid, Algemeen Rijksambtenarenreglement. Hierin staat dat de ambtenaar verplicht is de dienstkleeding en de onderscheidingsteken te dragen, voor zover dit door Onze Minister is voorgeschreven.

§ 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst

Artikel 39 disciplinaire straffen

Tijdens de periode van schorsing als disciplinaire straf wordt als regel de vergoeding ingehouden. Het gaat hier om zowel de vaste als de variabele vergoeding.

TOELICHTING OP DE BEGRIPSBEPALINGEN EN HET TOEPASSINGSGEBIED HOOFDSTUK II

Artikel 1, lid 1 onder b

De toelagen en toeslagen die onder het begrip bezoldiging vallen op 31-12-2015 zijn:

- a. de structurele inconveniëntentoeslag, bedoeld in artikel 3.2 (methode rangordenen inconveniënten (MRI));
- b. de verhoging van de garantietoeslag, bedoeld in artikel 3.3 (bodemgarantietoeslag MRI);
- c. de persoonlijke toeslag, genoemd in artikel 3.8, vierde lid, (salaris bij bevordering);
- d. de persoonlijke toelage, genoemd in artikel 3.17, eerste lid;
- e. de regelmatig terugkerend overwerktoeslag genoemd in artikel 3.27;
- f. de beschikbaarheidstoeslag, genoemd in artikel 3.29;
- g. de waarnemingstoeslag, genoemd in artikel 3.33;
- h. de roostertoeslag, genoemd in artikel 3.34;
- i. de arbeidsmarkttoeslag, genoemd in artikel 3.36;
- j. de toeslag lager leidinggevende, genoemd in artikel 3.37;
- k. de afbouwtoelage, genoemd in artikel 3.40;
- l. de blijvende garantietoeslag, genoemd in artikel 3.41 (toegekend voor 1 MEI 2015);
- m. de aflopende garantietoeslag, genoemd in artikel 3.42 (toegekend voor 1 MEI 2015);
- n. de bevroren garantietoeslag, bedoeld in artikel 3.43 (toegekend voor 1 MEI 2015); (omzetting aflopende garantietoeslag);
- o. de reorganisatietoeslag, genoemd in paragraaf 10 van hoofdstuk 3;
- p. de garantietoeslag, genoemd in artikel 3.53.

Daarnaast vallen de volgende toelagen, toeslagen en vergoedingen onder het begrip bezoldiging:

- a. de brandweertoeslag (artikel 7a t/m 7d in dit hoofdstuk);
- b. de toelage duikploegleider (artikel 8 in dit hoofdstuk);
- c. de incidentele inconveniëntentoeslag, zijnde de duiktoeslag en gaspaktoeslag (artikel 9 in dit hoofdstuk);
- d. de piketvergoeding (artikel 11b, met uitzondering van lid 10 in dit hoofdstuk);
- e. de feestdagtoeslag (artikel 12d in dit hoofdstuk);
- f. de vergoeding gekazerneerde diensten (artikel 21c in dit hoofdstuk)

Artikel 1, lid 1 onder c

De toelagen en toeslagen die onder het begrip wedde vallen op 31-12-2015 zijn:

- a. de structurele inconveniëntentoeslag, genoemd in artikel 3.2 (methode rangordenen inconveniënten (MRI));
- b. de verhoging van de garantietoeslag, bedoeld in artikel 3.3 (bodemgarantietoeslag MRI);
- c. de persoonlijke toeslag, genoemd in artikel 3.8, vierde lid (salaris bij bevordering);
- d. de persoonlijke toelage, genoemd in artikel 3.17, eerste lid, voor zover toegekend voor een duur van langer dan één jaar;
- e. de waarnemingstoeslag, genoemd in artikel 3.33;
- f. de incidentele inconveniëntentoeslag, genoemd in artikel 3.38;
- g. de garantietoeslag, genoemd in artikel 3.53, gerekend naar de maand waarin de toelage of toeslag betaalbaar wordt gesteld;
- h. de inkomensgarantie, genoemd in artikel 21.23 (ambulancepersoneel).

Daarnaast vallen de volgende toelagen, toeslagen en vergoedingen onder het begrip wedde:

- a. de toelage duikploegleider (artikel 8 in dit hoofdstuk);
- b. de incidentele inconveniëntentoeslag, zijnde de duiktoeslag en gaspaktoeslag (artikel 9 in dit hoofdstuk).

Artikel 1, lid 2 en 3

Met ingang van 1 januari 2016 wordt een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk ingevoerd in de CAR UWO: hoofdstuk 3. Dit hoofdstuk heeft een standaardkarakter, hetgeen betekent dat afwijkingen ten nadele of ten gunste van de ambtenaar niet zijn toegestaan. Het nieuwe beloningshoofdstuk is van

toepassing op brandweerpersoneel. Ten behoeve van brandweerpersoneel in dienstroosters heeft het LOGA twee uitzonderingen gemaakt op hoofdstuk 3 en een tweetal aanvullingen toegevoegd. De artikelen 3.11 NRG (toelage onregelmatige dienst) en 3.18 NRG (overwerkvergoeding) zijn niet van toepassing op de ambtenaar die werkzaam is in een dienstrooster. Hiervoor in de plaats gelden de in dit hoofdstuk opgenomen brandweertoeslag en overwerkregeling, zoals deze golden op 31 december 2015.

Hoofdstuk 3 biedt geen grondslag voor het verstrekken van een vergoeding vanwege het verschuiven van een rooster. Voor de ambtenaar die werkzaam is in een dienstrooster geldt hiervoor in de plaats de in dit hoofdstuk opgenomen toeslag bij roosterwijziging, zoals deze gold op 31 december 2015.

Hoofdstuk 3 biedt geen grondslag voor het verstrekken van functiegebonden toelagen zoals duikploegleider, duiker, gaspakdrager. Voor de ambtenaar die werkzaam is in een dienstrooster geldt hiervoor in de plaats de in dit hoofdstuk opgenomen functietoelagen, zoals deze golden op 31 december 2015.

Daarnaast zijn in afwijking van hoofdstuk 3 twee afzonderlijke lokale regelingen vastgesteld ten aanzien van beschikbaarheid, te weten de piketregeling en de regeling gekazerneerde diensten.

Bovenstaande lokale brandweerspecifieke toelagen en vergoedingen kunnen in lokaal overleg worden gewijzigd.

TOELICHTING VAKANTIE EN VERLOF ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 4 VAN HOOFDSTUK II

Artikel 4 lid 1

In verband met het vervallen van een aantal functies is het eerste lid aangepast. De indeling van vakantieperiodes is ongewijzigd gebleven.

Artikel 4 lid 5

De Lokale Advies- en Arbitrage Commissie (LAAC) heeft uitspraak gedaan in het geschil met betrekking tot de omvang van de vakantie voor personeel in de uitrukdienst. De LAAC heeft bepaald dat *“de omvang van het verlof, zoals dat reeds lange tijd wordt toegekend door de werkgever niet met een beroep op een nieuw inzicht over de interpretatie van de letterlijke tekst van de regeling eenzijdig kan worden gewijzigd, zonder daarbij de gebruikelijke regels die gelden voor de wijziging van de arbeidsvoorwaarden na te leven”*.

Met de vakbonden is afgesproken dat de LAAC-uitspraak m.b.t. de omvang van het verlof in de rechtspositieregeling zal worden opgenomen. Deze afspraak wordt gestand gedaan door in de ARBAA vast te leggen dat de omvang van het basisverlof 307,2 uren/jaar bedraagt. Deze verlofaanspraak is van toepassing op personeel dat vóór 1 januari 2013 bij de uitrukdienst in dienst is getreden bij BAA. De verlofaanspraken van het zittend personeel worden hiermee dan ook volledig gerespecteerd.

Nieuwe medewerkers in de uitrukdienst, in dienst tredend vanaf 1 januari 2013, kunnen geen aanspraak maken op historisch gegroeide verlofaanspraken. De omvang van het verlof voor deze medewerkers, is vastgesteld op 48/36e van het basisverlof (158,4 uur) als vermeld in de tabel van artikel 6.1, tweede lid, van de NRG voor de groep van 21 tot en met 34-jarigen. Voor dat personeel komt de omvang van het basisverlof neer op 211,2 uren/jaar (8,8 verlofdiensten/jaar).

TOELICHTING ZIEKTEKOSTENVERZEKERING BRANDWEERPERSONEEL, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 10A TOT EN MET 10E VAN HOOFDSTUK II

Artikel 10a

Onder repressieve incidentenbestrijding wordt verstaan de werkzaamheden die verricht moeten worden in het (met lint) afgezette brongebied, zijnde de werkzaamheden van o.a. brandweerm medewerkers in 24-uursdienst, de (hoofd)officieren van dienst en adviseurs gevaarlijke stoffen.

Gezien de bijzondere gezondheidsrisico's bij deze werkzaamheden geldt voor de medewerkers een aparte ziektekostenregeling. De werkgever sluit een collectief contract af voor een basisverzekering en de meest uitgebreide aanvullende verzekering. De betrokkene declareert eventuele ziektekosten rechtstreeks bij de zorgverzekeraar.

Artikel 10d

Ziektekosten die in het geheel niet vergoed worden door de zorgverzekeraar komen niet in aanmerking voor een vergoeding door de werkgever.

Artikel 10e

De werkgever betaalt de verzekeringspremie jaarlijks vooruit aan de zorgverzekeraar. De betrokkene dient op grond van de Wet op de Loonbelasting 1964 de loonheffing te betalen over het bedrag dat als premie door de werkgever is betaald. Hiervoor is de compensatie bedoeld.

TOELICHTING PIKETREGELING BRANDWEER AMSTERDAM-AMSTELLAND, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 11A TOT EN MET 11D

I

Voor ambtenaren aangesteld door het Veiligheidsbestuur Amsterdam-Amstelland is de beschikbaarheidsregeling van het NRG (paragraaf 3, hoofdstuk 3 NRG) niet van toepassing. Hiervoor in de plaats is de piketregeling als opgenomen in hoofdstuk II ARBAA gekomen. Voor vrijwilligers geldt de piketregeling van hoofdstuk I ARBAA.

II

Hoofdstuk II ARBAA beperkt zich hierdoor niet langer tot aanvullende resp. afwijkende arbeidsvoorwaarden voor alleen de beroepsbrandweer. Hoofdstuk II is een hoofdstuk geworden voor alle medewerkers aangesteld door de Veiligheidsbestuur Amsterdam-Amstelland, waarin de aanvullende resp. afwijkende arbeidsvoorwaarden van de NRG zijn opgenomen. De aanspraken voor de vrijwilligers beperken zich tot het bepaalde in hoofdstuk I ARBAA.

Artikel 11a

In dit artikel worden de definities gegeven voor de nieuwe piketregeling. BAA wil één piketregeling voor alle opgelegde piketten in de organisatie. Verschillen tussen de vroegere 10/16 piketvergoeding voor officieren en andere medewerkers (NRG artikel 3.13 e.v.) behoren hierdoor tot het verleden. Als een medewerker de verplichting opgelegd krijgt om zich buiten zijn rooster beschikbaar te houden voor het verrichten van werkzaamheden die of tot zijn functie behoren of tot het van toepassing zijnde piketprofiel, dan geldt de piketregeling van hoofdstuk II ARBAA (art. 11a t/m 11d). Voor de vrijwilligers geldt een soortgelijke piketregeling, opgenomen in hoofdstuk I ARBAA.

Eerste lid

De beschrijving en waardering van de piketprofielen geschiedt met behulp van de MRF. Als de piketwerkzaamheden gelijk zijn aan de werkzaamheden van de (koude) functie waarvoor een functietypering is opgenomen dan is de functietypering het piketprofiel.

Kantoortijden zijn gedefinieerd als de uren gelegen tussen 08.00 en 16.30 uur. Alleen de piketuren buiten deze tijden komen voor vergoeding in aanmerking.

De opkomsttijden vloeien voort uit wet- en regelgeving resp. het operationeel handboek grootschalig optreden. De OR stelt de opkomsttijden formeel vast.

Tweede/derde lid

Het opleggen van piketdiensten geschiedt door het bevoegd gezag voor de duur dat de ambtenaar voldoet aan de gestelde eisen. Als dit niet langer aan de orde is dan komt de verplichting te vervallen. Deze criteria worden in overleg met de OR vastgesteld (o.a. profcheck). Bij niet langer voldoen aan de criteria komt de verplichting tot het vervullen van een piket te vervallen.

Artikel 11b

Eerste lid.

Piketvergoeding bestaat over alle uren vallende buiten de kantoortijden van 08.00 tot 16.30 uur. Deze aanspraak is ontkoppeld van het voor de ambtenaar geldende werkrooster en gaat uit van een 36-urige werkweek. Voor medewerkers in deeltijd wordt geen uitzondering gemaakt voor het hogere aantal piketuren per week. Voor een ieder geldt bij een weekpiket $168 - 36 = 132$ uur piket. Zie ook de toelichting bij artikel 11d eerste lid.

Tweede lid

Salariëring geschiedt naar het salaris van het piketprofiel. Als bij deze salariëring sprake is van weddebestanddelen dan worden die meegenomen in de berekening van de vergoeding.

Weddebestanddelen voortvloeiende uit de salariëring van de koude functie vallen dus buiten de berekening van de piketvergoeding.

Als geen sprake is van een apart piketprofiel maar werkzaamheden uit de reguliere functietypering die in piketdiensten worden verricht dan worden de bij die koude functie behorende weddebestanddelen wel meegenomen. De salarisschaal van de functietypering is dan tevens de salarisschaal van het piketprofiel.

Derde lid

De vergoeding wordt berekend naar het salarisbedrag van de koude functie zolang dit zich bevindt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal vastgesteld voor het piketprofiel. De berekeningsbasis voor de piketvergoeding loopt dan mee met de periodieken in de koude functie. Als het maximum in de koude salarisgroep wordt bereikt zonder dat sprake is van het bereiken van het maximum van de salarisschaal van het piketprofiel, dan worden de nog resterende periodieken in de salarisschaal van het piketprofiel in overeenstemming met het bepaalde in artikel 3.4 NRG (salarisverhoging) doorlopen.

Voorbeeld:

Salarisschaal koude functie: schaal 10, periodiek 9; € 3852

Salarisschaal piketprofiel: schaal 11 minimum: € 3253 en maximum € 4721

Het bedrag van € 3852 bevindt zich tussen het minimum en maximum van schaal 11.

Schaal 10, periodiek 9 is dus het bedrag waarnaar de piketvergoeding en de meergewerkte uren (artikel 11 d) worden berekend. Een jaar na het bereiken van het maximum van schaal 10 (€ 4105) wordt de piketvergoeding/meergewerkte uren berekend naar het naasthogere bedrag in schaal 11 t.w. € 4193. De jaren daarna worden de periodieken in schaal 11 tot het bereiken van het maximum doorlopen.

Zevende/achtste lid

Dit zijn de bestaande percentages van de oude 10/16 regeling voor officieren. Percentages die breed binnen de brandweersector worden gehanteerd.

Negende lid

Berekeningsgrondslag voor de piketvergoeding is in het tweede tot en met vijfde lid bepaald. Deze berekeningsgrondslag wordt verlaagd van 100% naar 75% als de opkomsttijd tussen de 30 en 60 minuten ligt. De piketvergoeding wordt dan over 75% van het betreffende salarisbedrag berekend.

Tiende lid

De regionale commissiesleutelfunctionarissen bepaalt welke functionaris onder het vrije instroompiket vallen. Dit zijn anno juli 2009:

- alle operationele functionarissen ingedeeld in een hard piket die op het moment van oproep geen (piket)dienst hebben;
- (backup)stafffunctionaris OT;
- (backup)stafffunctionaris COPI;
- hoofd actiecentrum Brandweer Amsterdam;
- lid Beleidsteam;

Oproep geschiedt door de communicator of door de manager ORK resp. de dienstdoende HOVD, al dan niet ter aflossing.

Indien de werkzaamheden aanvangen voor afloop van de werktijd van de medewerker(s) en na afloop van de werktijd doorloopt, is van vrije instroom geen sprake en bestaat geen aanspraak op de vergoeding. Van enige oproep is dan geen sprake.

Artikel 11c

Uitbetaling geschiedt op basis van de opgelegde diensten zijnde de diensten volgens rooster alsmede de extra opgelegde diensten in verband met vervanging. Onderlinge ruilingen vallen hier buiten.

Artikel 11d

Eerste lid

Aanspraak op een vergoeding voor meergewerkte uren bestaat eerst als sprake is van werkzaamheden verricht buiten de eigen werktijd. Piketwerkzaamheden die aanvangen voor afloop van de reguliere werkzaamheden en nadien doorlopen worden gerekend te zijn begonnen op het tijdstip van afloop van de eigen werktijd.

Indien voor het verrichten van werkzaamheden van het piket de woning moet worden verlaten, eindigt het piket op het tijdstip dat de woning weer wordt bereikt.

Tweede lid

Uitgangspunt voor de nieuwe piketregeling is betaling in geld, zowel voor het zich beschikbaar houden als het verrichten van werkzaamheden tijdens het piket. Compensatie in tijd is alleen aan de orde als het tijdstip van de meergewerkte uren noodzaken tot het in acht nemen van rusttijden in de daarop volgende werkdag. Van keuze is geen sprake; men compenseert de uren in de aansluitende eerste werkdag in overleg met de leidinggevende.

Derde lid

Piketdiensten veronderstellen meer te werken uren. Hierdoor ontstaat aanspraak op compensatie in geld of in tijd. Met inachtneming van de eisen van wet- en regelgeving (o.a. ATW/ATB) wordt het pikestrooster opgesteld. Door het in acht nemen van rusttijden als de werkzaamheden na 23.00 uur zijn verricht, worden de normen van ATW/ATB niet overschreden.

Deze meergewerkte uren zijn geen overuren. Dit geeft o.a. ruimte om de meergewerkte uren ongeacht de hoogte van de salarisgroep te compenseren in tijd of geld.

Vierde lid

De ATW kent specifieke regels in acht te nemen bij consignatiediensten (piketdiensten).

De regels in het kort bij consignatie zijn:

- medewerker mag niet langer dan 13 uur per 24 uur werken, inclusief de uren die voortkomen uit oproepen;
- per 4 weken kan de medewerker maximaal 14 dagen oproepbaar zijn;
- per 4 weken moet de medewerker minimaal tweemaal 2 aaneengesloten dagen niet werken en ook niet oproepbaar zijn etc.

Tevens is bepaald dat een oproep niet geldt als een onderbreking van de dagelijkse of wekelijkse rusttijd. Artikel 4.4. NRGa gaat uit van 11 uur rusttijd tussen het einde van het overwerk en de daaropvolgende begintijd. De arbeidsuren tijdens piket zijn in het derde lid niet aangemerkt als zijnde overwerk. De ATW merkt de uren van een oproep niet aan als een onderbreking van de rusttijd. Het bepaalde in artikel 4.4 NRGa is derhalve voor de piketdiensten als in deze regeling bepaald, niet aan de orde. De regels van de ATW en ATB worden zonder meer nageleefd.

Zesde/zevende lid

Ondanks het niet aanmerken van de arbeidsuren als overwerk heeft de ambtenaar die werkzaamheden verricht naar een piketprofiel in schaal 8 of lager, aanspraak op een toeslag over de arbeidsuren tijdens piket overeenkomstig de in dit lid opgenomen percentages.

Tiende lid

Indien sprake is van arbeidstijd tijdens extra (buiten het vastgestelde rooster) gelopen piketdiensten in de weekenden dan kan op verzoek van de medewerker de vergoeding in geld worden omgezet in compensatie in tijd. Op deze wijze kan dan een "alternatieve" weekenddag worden gecreëerd. Gelet op de keuze om ook 4x 9 uur te werken is hier een maximum van 9 uur aangehouden. Aan opname van deze uren kunnen voorwaarden worden gesteld.

Wegvallen respectievelijk verminderen van de piketvergoeding

Indien aan de voorwaarden van het bepaalde in paragraaf 8 hoofdstuk 3 NRGa wordt voldaan, bestaat aanspraak op een blijvende of aflopende garantietoelage. Indien sprake is van het tijdelijk beëindigen van de verplichting tot het vervullen van piketdiensten kan – tenzij sprake is van eigen schuld of toedoen – analoog aan het bepaalde in paragraaf 3 hoofdstuk 3 NRGa een aflopende garantietoelage worden toegekend

Ingangsdatum en nabetalingen en herijking piketten C2000 en BOT

De nieuwe piketregeling kent een ingangsdatum van 1 januari 2009. Als uit de herrekening een negatief saldo blijkt, zal niet tot terugvordering worden overgegaan.

Gelet op het nieuwe salarissysteem kan de reguliere betaling niet voor 1-1-2010 aanvangen.

Nabetaling geschiedt in twee delen; november 2009 voor de eerste drie kwartalen 2009 en in het eerste kwartaal 2010 voor het laatste kwartaal 2009.

Op dit moment vindt een actualisatie plaats van nut en noodzaak van een aantal piketten. De betreffende medewerkers blijven aanspraken op grond van de betreffende NRGa artikelen behouden totdat over deze actualisatie is beslist.

Deze beslissing dient wel voor 1 maart 2010 genomen te worden. Is dit niet het geval dan vindt alsnog overgang naar de nieuwe piketregeling plaats. Wordt besloten geen piket meer te handhaven dan vindt een herrekening op basis van de nieuwe regeling plaats en kan bij een positief verschil tot nabetaling worden overgegaan.

TOELICHTING OVERIGE ARTIKELN VAN HOOFDSTUK II

Artikel 12a

Hoofddregel is dat overwerk zo veel mogelijk in vrije tijd wordt gecompenseerd en, als het niet mogelijk is, de uren ter compensatie voor maximaal 50% worden uitbetaald. Bij het vaststellen of een ambtenaar in aanmerking komt voor overwerkvergoeding in geld of vrije tijd wordt gekeken naar de salarisschaal waarin de ambtenaar is ingeschaald. De ambtenaar die is ingeschaald in salarisschaal 8 of lager ontvangt bij overwerk uren ter compensatie. Als het niet mogelijk is alle overuren met vrije tijd te compenseren moet de werkgever ervoor zorgen, dat de ambtenaar in de gelegenheid wordt gesteld minimaal de helft van de gemaakte overuren binnen de termijn van drie maanden op te nemen. De ambtenaar mag niet in de situatie worden gebracht dat zijn recht op compensatie van overuren vervalst. Bij vakantie of ziekte wordt de periode van drie maanden verlengd met de periode waarin het om die reden niet mogelijk was de uren op te nemen.

Een ambtenaar die in salarisschaal 9 tot en met 11 is ingeschaald heeft geen recht op uitbetaling van de uren ter compensatie. In bijzondere gevallen kan het overwerk wel gecompenseerd worden in vrije tijd. Het is aan de werkgever om te beoordelen wat een bijzonder geval is. Als een ambtenaar een salaris heeft in salarisschaal 11a of hoger, heeft hij geen recht op uren ter compensatie of uitbetaling ervan.

Artikel 12c

Bij de uitbetaling van overwerktoeslag voor overwerk dat niet is verricht op zaterdag en zondag geldt dat de totaal uit te betalen toeslag wordt verminderd met één uur met het laagste overwerkpercentage. Hierdoor ontstaat de drempel dat meer dan één uur per week moet worden overgewerkt om in aanmerking te komen voor de overwerktoeslag. Dit geldt ook voor deeltijders

Artikel 14

Voor de berekening van de grondslag FLO wordt overeenkomstig **artikel 27b.2 NRG**A meegenomen:

- a. Het salaris als bedoeld in artikel 1.1. onder ii;
- b. De vakantiegelduitkering
- c. De eindejaarsuitkering (inclusief Amsterdamse eindejaarsuitkering van 0,35%);
- d. De functioneringstoelage;
- e. De waarnemingstoelage, en
- f. de in artikel 1.4 (bezoldigingsbestanddelen) genoemde toelagen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, berekend over ene periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de datum, die voortvloeit uit de toepassing van artikel 27b.4, artikel 27b.20, artikel 27b.25, zesde lid, artikel 27b.26, artikel 27b.47 en artikel 27b.52. De bezoldiging bedoeld in artikel 27b.20 en 27b.25, na deze datum geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

Daarnaast worden voor de berekening van de grondslag FLO tevens meegenomen de toeslagen, toelagen en vergoedingen als bedoeld in de artikelen 7a t/m 7d, 8, 9, 11b met uitzondering van lid 10, 12d en 21c in dit hoofdstuk.”

Artikel 15

Eerste lid

Hiermee behoeft dus niet gespecificeerd meer te worden dat het gaat om een bijzonder geval zoals in artikel 12a van dit hoofdstuk. Als de bevelvoerder overwerk opgedragen krijgt, heeft hij aanspraak op een gelijk aantal uren compensatie in tijd. Dus zowel bij 2 uur als bij 24 uur overwerk.

Artikel 15

Tweede lid

Uitgangspunt is dat de meergewerkte uren in tijd worden gecompenseerd. Ter voorkoming van een toename van het verlof (verlofberg) is een tijdlimiet gesteld waarbinnen de uren ook daadwerkelijk moeten zijn opgenomen.

Artikel 15

Derde lid

Uren die na negen maanden niet zijn opgenomen worden uitbetaald. Gelet op het feit dat hier sprake is van een aanstelling van 48 uur tegen een salaris van 36 uur, wordt bij betaling de uren teruggerekend met de factor 36/48. Een extra gewerkte dienst van 24 uur leidt dus tot een uitbetaling van 18 uur op basis van de wedde per uur.

Artikel 16

De vaste aflosvergoeding is een aanvulling op artikel 9.4 NRG (dienstreis met eigen vervoermiddel om reden van dienstbelang) specifiek voor reiskosten bij een aflosbeweging tussen twee kazernes. Een medewerker in de uitrukdienst heeft opdracht gekregen van zijn leidinggevende om naar een andere kazerne te gaan om daar werkzaamheden te gaan verrichten. Voor deze aflosbeweging wordt een vaste aflosvergoeding betaald.

Evenwel, indien de betreffende medewerker terugkeert naar zijn eigen kazerne, dan wel naar een andere gaat, zonder daar werkzaamheden te verrichten en van daaruit naar huis gaat, valt dit onder woon-werkverkeer. Vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer valt buiten de regeling voor de vaste aflosvergoeding.

De hoogte van de aflosvergoeding is gebaseerd op de gemiddelde afstand tussen de kazernes van de brandweer en de kilometervergoeding voor een dienstreis met gebruik van een eigen vervoermiddel om reden van dienstbelang (artikel 9.4, lid 2 NRG). Bij wijziging in de bedragengids NRG van de reiskostenvergoeding m.b.t. artikel 9.4, lid 2 zal de hoogte van de vaste reiskostenvergoeding worden herberekend.

Ook voor het reizen van de woning naar de werklocatie bestaat aanspraak op de aflosvergoeding. Voorts dient de medewerker zelf zorg te dragen voor het vervoer van zijn plunjebaal/kist. Eventueel kan hij in overleg met de leidinggevende gebruik maken van de bezorgfaciliteiten binnen de dienst, via het Centraal Logistiek Transport/FO.

Artikel 19

Samenloop van beide aanspraken (toepassen seniorenregeling en aanspraken op grond van bezwarende functie) is niet aan de orde. Juist het feit dat een functie bezwarend is, geeft aanspraken op herplaatsing na het vervullen van de functie voor een bepaalde duur resp. het eerder mogen stoppen met die werkzaamheden (hoofdstuk 27a en 27b NRG).

TOELICHTING REGELING GEKAZERNEERDE DIENSTEN BRANDWEER AMSTERDAM-AMSTELLAND, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 21A TOT EN MET 21C

Artikel 21b

Voor medewerkers in de uitrukdienst bedraagt een 24-uurs dienst de helft van de dienstdtijd. In lijn hiermee bedraagt de gekazerneerde dienst voor de ambtenaar in dagdienst de helft van de werkdijd (50% van 36 uur), namelijk 18 werkuren. Er reteren dan nog 18 werkuren die in de betreffende werkweek worden vervuld. Indien hij volgens het voor hem vastgestelde rooster meer uren dient te werken dan 36 maakt hij afspraken met zijn leidinggevende op welke wijze hij die uren alsnog zal vervullen.

Voorbeelden.

Ambtenaar heeft een afgesproken werkrooster van 4 x 9 uren = 36 uren/week.

Hij vervult een gekazerneerde dienst; deze staat voor 18 werkuren.

Hij moet dan nog 18 werkuren in die week vervullen.

Omtrent de vervulling hiervan vindt overleg plaats tussen de leidinggevende en de ambtenaar.

Ambtenaar heeft een afgesproken werkrooster van 5 x 8 uren = 40 uren/week

Hij verricht een gekazerneerde dienst: deze staat voor 18 werkuren.

Hij moet dan nog 22 werkuren in die week vervullen.

Omtrent de vervulling hiervan vindt overleg plaats tussen de leidinggevende en de ambtenaar.

Ambtenaar is deeltijder en heeft een afgesproken werkrooster van 30 uur/week.

Hij verricht een gekazerneerde dienst: deze staat voor 18 werkuren.

Hij moet dan nog 12 werkuren volmaken.

Hierover vindt overleg plaats tussen de leidinggevende en de ambtenaar.

Artikel 21c

De berekening van de toeslag is gebaseerd op de brandweertoeslag voor de bevelvoerder. De bevelvoerders vervullen ongeveer 88 diensten per jaar. De maandelijkse brandweertoeslag voor bevelvoerders bedraagt € 541,54 per maand.

De verhouding in diensten tussen officieren en bevelvoerders leidt tot een factor van 0,415 (36,52 diensten per officier van dienst per jaar: 88 diensten per jaar voor de bevelvoerders). De brandweertoeslag komt dan uit op

$0,415 \times € 541,54 = € 224,74$ per maand. Per dienst leidt dit tot een bedrag van

$€ 224,74 : 3 = € 74,91$ voor de Officier van Dienst. Indien inroostering voor gekazerneerde diensten plaatsvindt in de loop van het kalenderjaar, bestaat aanspraak op de toeslag vanaf de datum van inroostering.

De berekende bedragen zijn als toeslagen in de regeling opgenomen.

Overgangssituatie.

In 2012/2013 zijn wijzigingen overeengekomen m.b.t. deze regeling. Daarbij is afgesproken dat de aanspraak op de toeslag per maand eerst bestaat als er sprake is van minimaal 30 en maximaal 36 diensten, d.w.z. als er minimaal 10 en maximaal 12 ambtenaren in het rooster zijn opgenomen. Het aantal ambtenaren in het rooster 2011, 2012 en 2013 is groter. Afgesproken is dat 2014 een overgangsjaar is in het streven te komen tot 10 resp. 12 ambtenaren.

Als dit aantal in 2014 nog wordt overschreden, ontvangen alle ambtenaren die in het rooster voor 2014 zijn opgenomen € 211,87 per maand voor het vervullen van gekazerneerde diensten.

Indien in 2014 een ambtenaar het rooster verlaat, wordt diens plaats niet door een andere officier van dienst ingenomen, maar vindt een aanpassing van het rooster plaats met de overige ambtenaren. Deze bijstelling van het rooster kan worden herhaald totdat er minimaal 10 ambtenaren in het rooster zijn opgenomen.

Tevens is overeenstemming bereikt (ingangsdatum 1 januari 2010) over het aantal uren van een gekazerneerde dienst, t.w. 18 werkuren. Tot deze datum was dit 16 werkuren.

De ingangsdatum voor de verhoogde toeslagen voor gekazerneerde diensten is 5 april 2011. De toeslag voor een extra gewerkte dienst is van toepassing met ingang van 1 januari 2013.

Toelichting bij hoofdstuk III Keuringen brandweerpersoneel

Algemeen

In dit hoofdstuk is de aanstellingskeuring en de periodieke medische keuring voor repressief brandweerpersoneel geregeld.

Artikel 1

Omdat het werk in repressieve dienst bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid van de medewerker en gevaren met zich mee kan brengen voor de medewerker zelf en voor derden die zijn betrokken bij zijn werkzaamheden, wordt de medewerker in repressieve dienst onderworpen aan een aanstellingskeuring en een periodiek medische keuring. De keuringen zijn verplicht voor medewerkers (beroeps en vrijwilligers) in een functie van manschap a en b of bevelvoerder zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's. Onder aanstelling in de functie van bevelvoerder, manschap A en B wordt hier niet verstaan de rechtspositionele aanstelling, maar het toegekende takenpakket door BAA op basis van de functies zoals vermeld in het BPV. De werkgever heeft de mogelijkheid andere functies aan te wijzen waarvoor de aanstellingskeuring en periodieke medische keuring wordt verplicht. Uitgangspunt hierbij moet wel zijn dat het uitoefenen van de functie belastend is voor de gezondheid van de medewerker, dan wel risico's voor derden met zich meebrengt. Hierbij dient de Wet op de medische keuringen in acht te worden genomen.

Artikel 2

Al het brandweerpersoneel dat in dienst treedt in de functie van manschap A en B of bevelvoerder moet gekeurd worden. Dit zijn de functies binnen de brandweer waarbij aan medewerkers bijzondere eisen aan de medische geschiktheid worden gesteld. Dit geldt zowel voor beroepspersoneel als voor vrijwilligers. Lokaal kan worden vastgesteld bij welke andere functies ook gekeurd moet worden. Onder indiensttreding in de functie van manschap A en B of bevelvoerder wordt hier niet verstaan de rechtspositionele indiensttreding, maar het na indiensttreding toegekende takenpakket door BAA op basis van de functies zoals vermeld in het BPV.

Hierbij moet rekening worden gehouden met de Wet op de medische keuringen. Deze staat een aanstellingskeuring alleen toe als aan de vervulling van de functie, waarop de aanstelling betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van degene die gekeurd wordt en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

De inhoud van de aanstellingskeuring is vastgelegd in bijlage 1 behorende bij dit hoofdstuk. Deze aanstellingskeuring is in opdracht van het LOGA door het Coronel instituut ontwikkeld.

Artikel 3

Het LOGA heeft een model gemaakt over het rechtspositioneel kader bij keuringen. Hierin staan de rechten en plichten van de werkgever en de medewerker bij keuring. Dit model is onder meer te vinden op vng.nl.

Lid 1

Vanwege bescherming van de gezondheid en veiligheid van de brandweermedewerker en vanwege de bescherming van de gezondheid en veiligheid van derden bij de uitvoering van de arbeid is het noodzakelijk om de medische geschiktheid van de medewerker ook na aanstelling te blijven toetsen. Daarom zijn regels gesteld over het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO). Uit het PPMO volgt een oordeel over de medische geschiktheid van de medewerker voor de uitoefening van zijn functie. Het PPMO geeft daarnaast een prognose over de belastbaarheid van de medewerker in de nabije toekomst.

Lid 2

De inhoud van het PPMO is ontwikkeld door het Coronel Instituut in samenwerking met de sociale partners en mensen uit de brandweerbranche. Het PPMO geeft inzicht in de ontwikkeling van de belastbaarheid. Met de keuring is beoogd in te schatten of de medewerker voldoet aan de bijzondere eisen aan medische geschiktheid die de functie vereist. Dit ter bescherming van de gezondheid van de medewerker en ter bescherming van derden die betrokken zijn bij het werk van de medewerkers. Als uit het PPMO blijkt dat de medewerker nu of op termijn zijn werkzaamheden niet meer kan uitvoeren dan ondernemen de werkgever en de medewerker gezamenlijk actie. Doel hierbij is de medewerker klaar te stomen voor een andere functie. Het LOGA zal in overleg met de NVBR een handreiking maken over hoe omgegaan kan worden met keuringresultaten en welke stappen er genomen kunnen worden. Naar verwachting is deze handreiking in het voorjaar van 2011 gereed.

Lid 3 en 4

De frequentie van het PPMO is gekoppeld aan de leeftijd van de medewerker. Bij indiensttreding wordt het PPMO afgenomen als nulmeting. Vervolgens wordt iedere medewerker die jonger is dan 40 jaar eenmaal per 4 jaar getest. Medewerkers tussen de 40 en 50 jaar, eens per twee jaar en medewerkers

ouder dan 50 worden ieder jaar getest. Met deze frequentie is aangesloten bij het oude besluit brandweerpersoneel en dus bij de frequenties van de oude medische testen.

Lid 6

Oefenen is ook onderdeel van de taken van een medewerker. Bij de beoordeling van welke taken de medewerker wordt vrijgesteld moet dus ook worden vastgesteld in hoeverre de medewerker nog kan meedoen aan de oefening.

Artikel 4

De functie van manschap a en b en bevelvoerder stelt bijzondere eisen aan de fysieke conditie van de medewerker. Jaarlijks wordt de fysieke conditie daarom getoetst. De functiespecifieke test van het PPMO kan hiervoor gebruikt worden.

Toelichting bij Hoofdstuk IV Regeling Organisatorische rechten BAA

Artikel 2

De Wet op de ondernemingsraden (Wor) bepaalt dat de ondernemer degene is die de onderneming in stand houdt. Dit kan een natuurlijk persoon of rechtspersoon zijn. Voor de Brandweer Amsterdam-Amstelland betekent dit dat de rechtspersoon de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland ondernemer is in de zin van de Wor.

Onder de onderneming wordt verstaan de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland als genoemd in artikel 3 van de Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland 2024.

Artikel 3

In de Wor is opgenomen dat de bestuurder de ondernemer vertegenwoordigt in het overleg met de OR. De bestuurder is de ambtenaar die in de onderneming de hoogste zeggenschap uitoefent. Dit betekent dat de commandant van BAA de bestuurder is in de zin van de Wor.

Op grond van artikel 23, vijfde lid, Wor kan de bestuurder zich laten vervangen door een medebestuurder of door een in de onderneming werkzame persoon die beschikt over bevoegdheden om namens de ondernemer overleg te voeren met de OR.

Artikel 4

Artikelen 17 en 18 Wor worden in acht genomen. Conform artikel 18 Wor wordt de tijd vastgesteld die OR en de commissieleden redelijkerwijs nodig hebben voor hun medezeggenschapswerk. In het convenant spreken Wor-bestuurder en OR af hoe de individuele leden in staat worden gesteld deze tijdsbesteding te combineren met hun functie. Hierbij geldt dat OR-werk ook regulier werk is. Mogelijkheden hiertoe zijn onder meer herverdeling van werkzaamheden indien noodzakelijk in combinatie met een tijdelijke uitbreiding van de formatie van de organisatorische eenheid waar het OR-lid werkzaam is. De bedoeling van LOGA-partijen is dat lokaal overleg wordt gevoerd over het (maximaal) aantal zittings-termijnen. Afspraken hierover worden opgenomen in het convenant. In het algemeen is het niet wenselijk om voor lange tijd achtereen OR werk te doen. Er zijn uitzonderingsgevallen mogelijk.

Artikel 5

Onderwerpen van medezeggenschap, bedoeld in het eerste lid onder c, kunnen niet op twee overlegtafels tegelijkertijd liggen. Het is aan de vakorganisaties en de OR om tot een verdeling van de onderwerpen te komen. Onderwerpen die zijn voorbehouden aan het LOAV, bedoeld in het tweede lid, zijn:

1. de primaire loonontwikkeling;
2. de arbeidsduur, en
3. algemeen aanvullende rechten met betrekking tot arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid bij een dienstongeval.

Artikel 6

In het Georganiseerd Overleg wordt de werkgever vertegenwoordigd door een lid van het Dagelijks Bestuur en de commandant.

Artikel 7

De bonden van overheidspersoneel die partij zijn bij het Georganiseerd Overleg zijn ABVAKABO/FNV, CNV Publieke Zaak, het Ambtenarencentrum (AC), de Belangvereniging Brandweer (BVB) en de CHMF. Per vakbond bestaat de werknemersvertegenwoordiging uit één bestuurder, die zich (kunnen) laten bijstaan door één kaderlid.

Artikel 10

Van de vergadering worden notulen opgemaakt, die in afschrift naar de leden van de vergadering worden gezonden. De vastgestelde vergaderverslagen worden gepubliceerd op intranet.

Artikel 13

In het tweede lid is bepaald dat het dienstbelang per geval wordt bekeken en de belangen van zowel de werkgever als de ambtenaar worden afgewogen.

Artikel 14

De ambtenaar moet schriftelijk aantonen dat hij als afgevaardigde vergaderingen bijwoont van statutaire organen van vakorganisaties, vakcentrales of van internationale ambtenarenorganisaties. Het tweede lid geeft aan dat het toe te kennen verlof per vakorganisatie is gemaximeerd. Als twee kaderleden het maximale verlof benutten, kan aan de overige kaderleden geen verlof meer worden toegekend. Om te bepalen of het maximaal toe te kennen verlof is bereikt, is in artikel 12 de bepaling opgenomen dat de vakorganisatie het aantal leden in dienst van BAA jaarlijks opgeeft.

Artikel 15

De ambtenaar heeft recht op betaald verlof voor het ontplooiën van bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten binnen een vakcentrale, een vakorganisatie of binnen BAA. Het gaat hier om zogenaamde kaderleden.

Kaderleden verrichten op verzoek van de vakorganisatie allerlei taken ten behoeve van de vakorganisatie. De activiteiten moeten de doelstelling van de vakorganisatie ondersteunen. De vakorganisatie geeft bij de opgave van het aantal leden in dienst van BAA tevens aan welke leden kaderleden zijn.

Artikel 16

Om van de verloffaciliteit voor het deelnemen aan een cursus gebruik te kunnen maken moet de ambtenaar zijn aangewezen door een vakorganisatie. De werkgever kan verlangen dat de ambtenaar verantwoording aflegt over het verlof door middel van het overleggen van verslagen of uitnodigingen.

Artikel 17

Het vakbondsverlof dat de ambtenaar kan worden toegekend is gemaximeerd. Het gaat om de optelling van de drie verschillende soorten verlof die deze regeling kent.

Hoofdstuk V Reorganisaties en Sociaal Plan BAA

§ 1 Reorganisatie

Toelichting

Met nadruk wordt gesteld dat de opsomming in het tweede lid niet limitatief is. In alle andere gevallen is het aan het Veiligheidsbestuur om te bepalen of een reorganisatie als ingrijpend wordt aangemerkt. Daartoe is het noodzakelijk dat de voorzitter van het bestuur van de veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland, dan wel de portefeuillehouder brandweerzaken binnen dat bestuur tijdig van reorganisatievoornemens op de hoogte is.

Artikel 2A afwijzing boventallige mobiliteitskandidaat

Toelichting lid 1

Gezien het belang van een nieuwe functie voor een boventallige mobiliteitskandidaat, wordt in dit artikel de noodzaak tot een inhoudelijke, schriftelijke onderbouwing van een eventuele afwijzing nog eens benoemd. Dit is feitelijk een herhaling van de regels in de sollicitatiecode NRG. In de praktijk wordt nogal eens telefonisch een toelichting gegeven op een afwijzing, waarbij alleen de afwijzing 'sec' nog schriftelijk wordt bevestigd. Voor boventallige mobiliteitskandidaten kan daarmee niet worden volstaan. Zij kunnen slechts worden afgewezen indien aantoonbaar is dat de vacature niet is te beschouwen als een passende functie. De criteria voor een passende functie zijn in artikel 13 limitatief opgesomd.

Zowel voor het eigen inzicht in de kans op het vinden van een nieuwe functie als voor de afwijzende organisatie is een duidelijke onderbouwing van een eventuele afwijzing noodzakelijk. De kandidaat kan hiermee samen met zijn loopbaanadviseur kijken of er bijvoorbeeld gewerkt moet worden aan vergroting van kennis of competenties. Anderzijds is voor de afwijzende organisatie in geval van bezwaar tegen een afwijzing een goed schriftelijk dossier als inhoudelijke onderbouwing voor de afwijzing noodzakelijk. Van het plaatsingsgesprek wordt een gespreksverslag gemaakt. Hieruit moet blijken welke inhoudelijke gronden voor afwijzing aanwezig zijn. Zie hiervoor ook de toelichting hieronder.

Toelichting lid 2

Alle bezwaren tegen het niet plaatsen op een functie die volgens betrokkene als passend is te beschouwen, worden door de commandant behandeld. Dit vanuit het belang van uniformiteit binnen BAA op dit punt. Bij het behandelen van het bezwaarschrift zal getoetst worden of de vacature voor de boventallige mobiliteitskandidaat als passend was te beschouwen conform de definitie daarvan in het Sociaal Plan BAA. Let er goed op dat voor de beoordeling of een functie 'passend' is voor een boventallige mobiliteitskandidaat andere criteria gehanteerd worden dan bij de selectie van 'de meest geschikte kandidaat'. Zie ook de toelichting bij lid 1.

Artikel 4 toepassing

Bij elke reorganisatie hoort een sociaal plan. De bevoegdheid om een sociaal plan met de vakorganisaties af te sluiten komt uitsluitend toe aan het Veiligheidsbestuur van VRAA. Dit vanuit de gedachte dat de regels bij reorganisaties voor alle ambtenaren in dienst van BAA gelijk dienen te zijn. Het BAA heeft hiervoor met de vakorganisaties het Sociaal Plan BAA afgesloten. Dit sociaal plan is van toepassing op de gehele organisatie van BAA met uitzondering van de vrijwilligers. Afwijkingen en toevoegingen zijn niet toegestaan. Het Sociaal Plan BAA kent als uitzondering dat het niet van toepassing is bij verzelfstandiging, privatisering of uitplaatsing. In die gevallen wordt door het Veiligheidsbestuur een apart sociaal plan afgesloten, gelet op het specifieke karakter van die situatie.

Artikel 5 Bureau van Werk naar Werk

Alle boventallige mobiliteitskandidaten worden ingeschreven bij het Bureau van Werk naar Werk. Tussen de afdeling P&O van BAA en Bureau van Werk naar Werk wordt, in overleg met de boventallige mobiliteitskandidaat, afgesproken hoe de begeleiding van de kandidaat plaatsvindt. De loopbaanadviseur kan dus een adviseur van BAA zijn, of een ambtenaar van het Bureau. Door de inschrijving bij het bureau wordt gegarandeerd dat de kandidaat als eerste inzicht heeft in alle relevante vacatures zodra die opengesteld worden. Zie voor de taken van het Bureau en de mogelijkheden bij vrijwillige mobiliteit de website <http://intranet.servicehuispersoneel.amsterdam.nl/bureau-werk-werk>

Artikel 8 reorganisatie

Een wijziging in de organisatie waardoor één of meer betrokken ambtenaren niet rechtstreeks in hun rechtstreeks belang worden getroffen is geen reorganisatie zoals bedoeld in dit sociaal plan. Voorbeelden hiervan zijn het vervallen van formatieplaatsen waarop geen ambtenaren meer geplaatst zijn of uitbreiding van formatie die leidt tot de openstelling van vacatures. Deze definitie laat onverlet het adviesrecht voor medezeggenschap zoals vastgelegd in de WOR.

Artikel 13 passende functie

Toelichting lid 3

Voor zover mogelijk werkt de ambtenaar in de nieuwe functie wel 100% van de oorspronkelijke aanstellingsuren. Indien dit niet mogelijk is wordt verder gezocht naar een invulling voor de resterende uren. Indien wordt voldaan aan de voorwaarden van dit artikel, vervalt de boventalligheidsstatus van de ambtenaar zodra de ambtenaar in de passende functie is geplaatst.

Toelichting 20 inpassingscommissie/plaatsingscommissie en 21 zienswijzecommissie

Het is raadzaam om bij grote reorganisaties of reorganisaties waarbij naar verwachting boventallige mobiliteitskandidaten zullen moeten worden aangewezen, een plaatsingscommissie en een zienswijzecommissie in te richten.

Artikel 30 bemiddelingstermijn

Toelichting lid 3

Het Sociaal Plan BAA is van toepassing op ambtenaren met een aanstelling in vaste dienst en ambtenaren in tijdelijke dienst bij wijze van proef. De laatste categorie komt na het goed verlopen van de proeftijd in vaste dienst. Daarom is het uitgangspunt ook dat herplaatsing in een vaste functie plaatsvindt.

Artikel 32 matching boventalligen

Toelichting lid 5

Vaste besluitvorming door het Veiligheidsbestuur is dat in geval het voorrangrecht ten onrechte niet is gehonoreerd en plaatsing in de vacature niet meer tot de mogelijkheden behoort, het Veiligheidsbestuur oordeelt dat de ontslaggrond is vervallen. De ambtenaar zal in dat geval – desnoods bovenformatief – alsnog geplaatst moeten worden in de organisatie die hem heeft afgewezen voor de vacature.

Artikel 36 ontslagprocedure bij reorganisatie

Elk voornemen tot reorganisatie-ontslag wordt voorgelegd aan de centrale toetsingscommissie, zowel na 2 jaar als bij een verlenging als bij een tussentijdse beëindiging. Het advies kan het volgende inhouden:

1. *Een ontslag wordt doorgezet omdat:*
 - de ambtenaar 2 jaar is bemiddeld en niet herplaatst in een functie en
 - er geen reëel perspectief is op effectieve plaatsing binnen redelijke termijn en
 - de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht
2. *de bemiddelingstermijn moet worden verlengd omdat:*
 - er een reëel perspectief is op effectieve plaatsing binnen redelijke termijn, of
 - de werkgever de afspraken uit de trajectovereenkomst niet of onvoldoende is nagekomen.*De centrale toetsingscommissie adviseert over de duur van de verlenging.*

3. *de bemiddelingstermijn moet worden verkort omdat de ambtenaar de afspraken uit de trajectovereenkomst niet of onvoldoende is nagekomen. De centrale toetsingscommissie adviseert over de duur van de verkorting.*

Aan Bureau van Werk naar Werk wordt altijd advies gevraagd. Het advies is toegespitst op de vraag: hebben werkgever en ambtenaar voldoende inspanningen verricht om te komen tot een herplaatsing afgezet tegen de kansen op de arbeidsmarkt?

Artikel 37 niet-nakoming van afspraken uit de trajectovereenkomst of verplichtingen op grond van dit sociaal plan

In dit artikel is geregeld wat er gebeurt als een van beide partijen de trajectovereenkomst niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden. Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht. Als een gesprek niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in de overeenkomst stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis. Deze partij kan ook de centrale toetsingscommissie inschakelen. Dit is echter geen verplichting. Het inschakelen van de centrale toetsingscommissie is wel verplicht bij een ontslagvoornemen op grond van artikel 12.11 NRGa (zie tevens artikel 36).

De algemene sanctie voor het niet meewerken aan de trajectovereenkomst is beëindiging of verkorting van bemiddeling dan wel een verlenging in geval werkgever zich niet aan verplichtingen heeft gehouden. In zeer ernstige gevallen kan die verkorting leiden tot vrijwel onmiddellijke stopzetting van bemiddeling, stopzetten van loondoorbetaling, en in het uiterste geval zelfs tot ontslag. Bij niet-meewerken kan aan veel verschillende situaties gedacht worden, variërend van zich niet houden aan afspraken over sollicitaties of bemiddeling tot het niet komen opdagen op een opgedragen functie. Van belang is daarom zo snel mogelijk na het toekennen van de boventalligheidsstatus de wederzijdse afspraken, rechten en plichten helder vast te leggen in de trajectovereenkomst. Deze moet door beide partijen ondertekend worden.

Als de boventallige ambtenaar een aanbod voor passend werk binnen of buiten de organisatie van BAA zonder redelijke grond weigert, volgt beëindiging van de trajectovereenkomst en vervolgens reorganisatieontslag (ontslag op grond van artikel 12.11 NRGa) conform artikel 36 of eventueel ontslag op een andere grond, mocht die zich (ook) voordoen. Als de ambtenaar een passende functie weigert, eindigt de trajectovereenkomst. Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de ambtenaren van belang is dat zij aan het werk blijven. Dat wordt ook uitgedrukt door lid 4: als de ambtenaar zich zonder geldige reden niet houdt aan de afspraken uit de trajectovereenkomst, dan wordt het traject eveneens gestopt en tot ontslag overgegaan. In beide gevallen verliest de ambtenaar ook het recht op aanvulling op de werkloosheidsuitkering en de na-wettelijke uitkering.

Bijlage 1 bij hoofdstuk III 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 vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring:
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - bekendheid met aanpassingsprobleem bij onregelmatige diensten, - ooit doorgemaakte psychose, schizofrenie, epilepsie - aanwezigheid van hoogtevrees - aanwezigheid van claustrofobie - ooit doorgemaakte warmtestuwing - gebruik medicatie tegen epilepsie afgelopen 5 jaar - huidig medicijngebruik (meelaten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - hoge mate van slaperigheid (checklist) - depressieve klachten (checklist) - angstklachten (checklist) Inzet gevalideerde fysiekfunctionele test ter detectie van: - hoogtevrees (laddertest)
2. Emotionele piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - posttraumatische stressklachten (checklist)
3. Energetische piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) - belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): - te hoge BMI of buikvet - hoge bloeddruk - diabetes mellitus - afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (aanstellingsbrandweertaplooptest)
4. Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gezichtsvermogen Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) - onvoldoende kleurenzicht - onvoldoende mobiliteit nek-wervelkolom - onvoldoende gezichtsveld
5. Goed gehoorsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gehoorsvermogen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen

6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening - overgevoeligheidlongen / huidigeklachten luchtweg/longen Inzet gevalideerde test terdetectie van de huidige aanwezigheid van: - mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) - mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - geldige inentingen - huidige aanwezigheid infectieziekten(Hepatitis, Difterie, Tetanus, Tuberculose, HIV)
8. Tillen/dragen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - problemen met tillen - huidige nek-, rug-en schouderklachten - problemen met krachtleverantie met geheven armen Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
9. Knielen/hurken	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
10.Klimmen/klauteren/traplopen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (laddertest) (brandweerttraplooptest)
11.Houdingen en krachtleverantiemet rug	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige rugklachten

Kort NA aanstelling worden als intredekeuring de volgende basismetingen verricht om latere effecten van mogelijke blootstelling aan factoren van het werk te kunnen aantonen:

- longfunctiebepaling met behulp van spirometrie
- audiogram afname

Bijlage 2 bij hoofdstuk III 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 vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - aanpassingsprobleem door onregelmatige diensten, - aanwezigheid van hoogtevrees - aanwezigheid van claustrofobie - doorgemaakte warmtestuwing sinds vorige keuring - gebruik medicatie tegen epilepsie nu of geslikt sinds vorige keuring - huidig medicijngebruik (meelaten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - hoge mate van slaperigheid (checklist) - depressieve klachten (checklist) - angstklachten (checklist) - hoge werkgerelateerde vermoeidheid (checklist)
2. Emotionele piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - posttraumatische stressklachten (checklist)
Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:
3. Energetische piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) - belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken)
	Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): - te hoge BMI of buikvet - hoge bloeddruk - diabetes mellitus - afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiekfunctionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (brandweerttraplooptest)
4. Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gezichtsvermogen tijdens werk Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende scherp zicht(lee en afstand) - onvoldoende kleurenzicht - onvoldoende mobiliteit nek-wervelkolom - onvoldoende gezichtsveld
5. Goed gehoorvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gehoorvermogen tijdens werk Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen
Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:

6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening - overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) - mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige aanwezigheid infectieziekten die een gevaar voor anderen kunnen opleveren
8. Tillen/dragen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - problemen met tillen - huidige nek-, rug-en schouderklachten - problemen met krachtleverantie met geheven armen Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens brandbestrijdingstest)
9. Knielen/hurken	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens brandbestrijdingstest)
10. Klimmen/klauteren/traplopen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (tijdens brandbestrijdingstest en brandweertraplooptest)
11. Houdingen en krachtleverantie met rug	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige rugklachten
1-11 met als doel signalering voor begeleiding	Signaalvraag (mondeling): Is sinds de vorige keuring een nieuwe ziekte of gezondheidsklachten opgelopen die van invloed (kunnen) zijn op de uitvoering van uw werk? Signaalvraag (schriftelijk) naar: 1) Aanwezigheid chronische ziekten (stofwisseling, psychisch, bewegingsapparaat, hart- en vaatandoeningen, urinewegen/geslachtsorganen, spijsverteringsorganen, tumoren, luchtwegen, huidaandoeningen) 2) Ingeschat eigenwerkvermogen nu
	3) Ingeschat eigen huidige inzetbaarheid gegeven de fysieke en psychologische taakeisen 4) doorgemaakte expositie aan agressie in afgelopen periode 5) doorgemaakte expositie aan hard geluid in afgelopen periode met acute oorsuizingen of tijdelijke gehoorsvermindering als gevolg 6) doorgemaakte expositie aan stof, rook, gas of dampen in afgelopen periode Inzet testen ter monitoring indien aanleiding bestaat om achteruitgang in longfunctie of gehoor aan te kunnen tonen: - longfunctiebepaling met behulp van spirometrie - audiogram afname