



## Gemeente Goeree-Overflakkee - Bezoldigingsregeling

Burgemeester en wethouders van Goeree-Overflakkee;  
Gelet op artikel 160 van de Gemeentewet en artikel 3:1 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling;  
Gehoord de Commissie voor Georganiseerd Overleg, d.d. 13 maart 2014;  
Besluiten:

Tot vaststelling van de navolgende

### **Bezoldigings regeling gemeente Goeree-Overflakkee**

#### **I Begripsbepalingen**

##### **Artikel 1**

##### **Begripsomschrijvingen**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

**a. medewerker:**

de ambtenaar die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan (artikel 1:1, lid 1a Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst – CAR-UWO);

**b. werkgever:**

burgemeester en wethouders, tenzij anders is bepaald via mandatering (artikel 2:1 CAR), met uitzondering van de griffier en de op de griffie werkzame medewerkers, voor wie de raad is bevoegd (artikel 1:3a CAR);

**c. salaris:**

het bedrag van de schaal hetwelk aan de medewerker is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag (artikel 3:1, lid 2b CAR-UWO);

**d. uurloon:**

1/156 gedeelte van het – zo nodig naar een volledige betrekking herberekende – salaris van de medewerker per maand (artikel 1:1, lid 1o CAR-UWO);

**e. salaris schaal:**

de schaal als bedoeld in artikel 3:1, lid 2 sub a en Ila van de CAR-UWO);

**f. functieschaal:**

de schaal waarin een (organieke) functie na beschrijving en waardering wordt geplaatst;

**g. aanloopschaal:**

de schaal onmiddellijk voorafgaand aan de functieschaal;

**h. uitloopschaal:**

de schaal onmiddellijk volgend op de functieschaal;

**i. maximumsalaris:**

het hoogste bedrag van een salarisschaal;

**j. bezoldiging:**

het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen.

**k. functie:**

het samenstel van werkzaamheden door de medewerker te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door het daartoe bevoegde gezag is opgedragen;

**l. functiewaarderingsonderzoek:**

methodiek gebaseerd op een functiewaarderingsstelsel om te komen tot het bepalen van het niveau van een functie;

**m. conversietabel:**

door het college vastgestelde omrekenstelsel waarin kan worden afgelezen bij welk functie(zwaarte)niveau welke salarisschaal hoort;

**n. volledige betrekking:**

een functie waarbij de arbeidsduur per jaar ten hoogste 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt (artikel 1:1, lid 1k CAR-UWO);

**o. overwerk:**

werkzaamheden door de medewerker in dienststopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week (artikel 1:1, lid 1l CAR-UWO);

**p. personeelsbeoordeling**

De beoordeling voortvloeiende uit de jaarlijkse gesprekscyclus van POP-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

**q. o ntwikkeltraject**



Door middel van training, coaching en begeleiding wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld zich te ontwikkelen in de functie, met als uiteindelijk doel een volledige functievervulling met plaatsing in de functionele schaal.

## **II Salaris**

### **Artikel 2**

#### **Recht op salaris**

##### **Lid 1**

Een medewerker heeft recht op salaris vanaf het moment dat hij feitelijk in dienst treedt. Indien in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst geen ingangsdatum is opgenomen, vangt het recht op salaris aan op de dag waarop de medewerker zijn werkzaamheden heeft aangevangen.

##### **Lid 2**

Het salaris wordt berekend, gebaseerd op de arbeidsduur per week en uitbetaald op dag 15 van de maand.

### **Artikel 3**

#### **Gebroken tijdvakken**

Wanneer het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van de betreffende kalendermaand.

### **Artikel 4**

#### **Deeltijdbetrekking**

Het salaris van de medewerker met een deeltijdbetrekking wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige betrekking.

### **Artikel 5**

#### **Bepalen salarisschaal**

##### **Lid 1**

Het salaris van de medewerker wordt afgeleid van de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage IIa van de CAR-UWO.

##### **Lid 2**

De toepassing van bijlage IIa vindt plaats conform het gestelde in artikel 3:1, derde t/m vijfde lid van de CAR-UWO.

##### **Lid 3**

De werkgever bepaalt de voor de betreffende functie geldende salarisschaal. Dit vindt plaats aan de hand van functiebeschrijvingen, functiewaarderingsonderzoek en de vastgestelde conversietabel.

##### **Lid 4**

Indien de medewerker (nog) niet volledig voldoet aan de eisen die aan de functie worden gesteld, kan het salaris worden bepaald op een salarisschaal met een lager maximumsalaris dan het maximum van de voor de functie geldende salarisschaal.

##### **Lid 5**

Zonder voorafgaand ontslag kan voor een medewerker geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan het salaris van de reeds voor hem geldende salarisschaal. Een verlaging kan wel plaatsvinden bij definitieve herplaatsing van een zieke medewerker als bedoeld in artikel 7:16 lid 2 CAR-UWO, herplaatsing na ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de eigen functie als bedoeld in artikel 8:6 CAR-UWO en bij het toekennen van een disciplinaire straf, als bedoeld in hoofdstuk 16 van de CAR-UWO.

### **Artikel 6**

#### **Salaris bij benoeming/inpassing**

##### **Lid 1**

Bij indiensttreding wordt de medewerker in principe ingedeeld in de op zijn functie betrekking hebbende aanloopschaal. In welke periodiek in de aanloopschaal de medewerker wordt ingedeeld is afhankelijk van:

- \* het hebben van aantoonbare relevante werkervaring;
- \* geschiktheid voor de functie;
- \* de aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de huidige dienstbetrekking.

##### **Lid 2**

De medewerker blijft in de aanloopschaal ingeschaald tot hij aan de voorwaarden voldoet waarbij recht ontstaat op inschaling in de functieschaal. Deze voorwaarden zijn opgenomen in het aanstellingsbesluit



of de arbeidsovereenkomst. Bij bevordering naar de functieschaal zijn de bepalingen uit artikel 9 van deze regeling van toepassing.

Lid 3

In afwijking van het gestelde in het eerste en tweede lid, kan de medewerker worden ingedeeld in een schaal gelegen lager dan de op zijn functie betrekking hebbende aanloopschaal. Door middel van training, coaching en begeleiding wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld zich te ontwikkelen in de functie, met als uiteindelijk doel een volledige functievervulling met plaatsing in de functionele schaal.

## **Artikel 7**

### **Periodieke verhoging van het salaris**

Lid 1

Het salaris van de medewerker wordt bij gebleken voldoende functioneren binnen de voor hem geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag. Gebleken voldoende functioneren wordt bepaald aan de hand van de personeelsbeoordeling. Als de personeelsbeoordeling niet heeft plaatsgevonden wordt automatisch een periodieke verhoging toegekend.

Lid 2

Het eerste lid van dit artikel is niet van toepassing op de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal reeds heeft bereikt.

Lid 3

De periodieke verhoging wordt toegekend voor de eerste maal met ingang van 1 januari van het jaar volgend op de aanstelling en nadien telkens op 1 januari van het volgende jaar.

Lid 4

In afwijking van het gestelde in lid 3 vindt bij indiensttreding of bevordering op of na 1 oktober, per 1 januari daaropvolgend geen periodieke verhoging plaats.

Lid 5

De diensttijd die als medewerker in tijdelijke dienst wordt doorgebracht en die onmiddellijk gevolgd wordt door een aanstelling of arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, komt in aanmerking voor een beoordeling en de daaruit voortvloeiende salarisconsequentie als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

Lid 6

Als er in een betreffend jaar niet meer dan zes maanden arbeid is verricht, kan de werkgever bepalen, dat niet kan worden vastgesteld of sprake is van voldoende functioneren in de zin van lid 1. De volgende tijd kan aangemerkt worden als het niet verrichten van arbeid:

- a. tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, indien het verlof is verleend uitsluitend in het belang van de medewerker, dan wel is verleend onder voorwaarde, dat bedoelde tijd niet zal meetellen voor de vaststelling van de diensttijd;
- b. tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, voor zover deze een tijdvak van een half jaar te boven gaat;
- c. tijd gedurende welke de medewerker in de uitoefening van zijn functie is geschorst:
  - bij wijze van disciplinaire straf;
  - van rechtswege, behoudens in geval van plaatsing of in bewaringstelling in een instelling voor psychiatrie of een daarmee gelijk te stellen inrichting;
  - op grond van het feit, dat een strafrechtelijke vervolging ter zake een misdrijf tegen hem is ingesteld, of hem het voornemen tot oplegging van de straf is aangezegd, dan wel hem die straf is opgelegd;
  - omdat het belang van de dienst de schorsing vorderde, tenzij het tot schorsen bevoegd gezag het tegendeel bepaald.

Lid 7

Indien vaststaat, dat een schorsing, als bedoeld in lid 6 sub c van deze regeling, niet door het ten uitvoer leggen van een straf is gevolgd noch zal worden gevolgd, telt de tijd van deze schorsing alsnog mee voor de vaststelling van de diensttijd.

Lid 8

In afwijking van het bepaalde in lid 6 sub b van dit artikel kan, indien de medewerker in het algemeen belang verlof zonder bezoldiging geniet voor een tijdvak van langer dan een half jaar, dit tijdvak volledig in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de diensttijd.

## **Artikel 8**

### **Geen periodieke verhoging**

Lid 1



Indien een medewerker onvoldoende functioneert, vastgesteld op basis van een personeelsbeoordeling, kan de in artikel 7 van deze regeling bedoelde salarisverhoging achterwege worden gelaten.

Lid 2

In afwijking van het gestelde in het eerste lid van dit artikel kan aan de medewerker, welke is ingeschaald in de aanloopschaal of voor wie een ontwikkeltraject is overeengekomen, op basis van een positieve ontwikkeling alsnog de in artikel 7 van deze regeling bedoelde salarisverhoging worden toegekend.

Lid 3

Bij een eerstvolgende beoordeling kan worden bepaald dat de periodieke verhoging, welke met toepassing van het eerste lid van dit artikel achterwege is gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog worden toegekend.

Lid 4

Van een beslissing tot toepassing van het eerste, tweede en derde lid van dit artikel wordt de medewerker zo spoedig mogelijk schriftelijk mededeling gedaan, onder vermelding van de redenen welke tot de beslissing hebben geleid.

## **Artikel 9**

### **Salaris bij inpassing in hogere schaal**

Lid 1

Wanneer voor de medewerker een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op een bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris, dat de medewerker in de oude schaal zou hebben genoten. Indien deze inpassing tegelijkertijd plaatsvindt met een periodieke verhoging vindt eerst de inpassing plaats en wordt vervolgens de periodieke verhoging toegepast.

Lid 2

Bij toepassing van het eerste lid van dit artikel wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het naasthogere bedrag in die schaal, waarmee gerealiseerd wordt dat het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris van de medewerker tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de medewerker laatstelijk genoot en het naast hogere bedrag in de oude schaal, dan wel het naast lagere bedrag in de oude schaal, indien de medewerker in de oude schaal al op het maximum was ingedeeld.

## **Artikel 10**

### **Toepassing 3-rangenstelsel**

Voor de indeling in een van de salarisseniveaus, gelden de volgende regels:

Lid 1

De aanloopschaal is bestemd voor de medewerker die de (organiek) beschreven functie (nog) niet in alle opzichten goed en volledig vervult. De medewerker blijft in de aanloopschaal ingeschaald tot hij aan de voorwaarden voldoet waarbij recht ontstaat op inschaling in de functieschaal. Deze voorwaarden zijn opgenomen in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst. Bij bevordering naar de functieschaal zijn de bepalingen uit artikel 9 van deze regeling van toepassing.

Lid 2

De functieschaal is bestemd voor de medewerker, die de (organiek) beschreven functie volledig en in alle opzichten goed vervult. Het vereiste van een personeelsbeoordeling is onverkort van toepassing.

Lid 3

De uitloopschaal is bestemd voor de medewerker, die blijkt geeft de (organiek) beschreven functie in alle opzichten bijzonder en op zeer ervaren wijze te vervullen, een en ander vastgesteld op basis van een personeelsbeoordeling. Het gaat daarbij om een buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver, resulterend in een structureel excellerend functioneren, waarbij duidelijk sprake moet zijn van een meerwaarde voor de organisatie.

### **III Instrumenten van flexibele beloning**

## **Artikel 11**

### **Gratificatie**

Aan een medewerker die een uitstekende individuele prestatie of extra inspanningen heeft verricht, kan een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 CAR-UWO worden toegekend, een en ander vastgesteld op basis van een personeelsbeoordeling.

## **Artikel 12**

### **Groepsgratificatie**

Aan een groep medewerkers die een uitstekende collectieve prestatie hebben geleverd, kan een groepsgratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 CAR-UWO worden toegekend, een en ander vastgesteld op basis van een personeelsbeoordeling.

## **Artikel 13**



## **Extra periodieke verhoging van het salaris**

Lid 1

Aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van een zeer goede of uitstekende vervulling van de betrekking, een en ander vastgesteld op basis van een personeelsbeoordeling.

Lid 2

Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop ingevolge artikel 7 van deze regeling een salarisverhoging wordt toegekend onverlet, tenzij anders wordt bepaald.

## **Artikel 14**

### **Persoonlijke toelage**

Lid 1

Aan de medewerker die een bijzondere prestatie in de functie heeft geleverd, kan een éénmalige toelage worden toegekend, een en ander vastgesteld op basis van een personeelsbeoordeling.

Lid 2

De in het vorige lid bedoelde toelage wordt ineens na afloop van het kalenderjaar uitgekeerd.

## **Artikel 15 Nadere**

### **regels instrumenten flexibele beloning**

In een nader vast te stellen regeling bepaalt de werkgever de voorwaarden voor het toekennen van de toelagen als bedoeld in artikel 11 tot en met 14 van deze regeling.

## **IV Overige toelagen en vergoedingen**

### **Artikel 16 Arbeidsmarkttoelage**

Lid 1

Aan de medewerker kan om redenen van krapte op de arbeidsmarkt, werving en/of behoud door het de werkgever een arbeidsmarkttoelage worden toegekend.

Lid 2

De arbeidsmarkttoelage wordt toegekend voor een tijdvak van minimaal 1 jaar en maximaal 3 jaar.

Lid 3

De hoogte van de arbeidsmarkttoelage bedraagt maximaal het verschil tussen het huidige schaalbedrag en het maximum van de naast hogere salarisschaal.

Lid 4

De arbeidsmarkttoelage eindigt in ieder geval op de in het tweede lid vastgestelde vervaldatum.

Lid 5

Wanneer de situatie van de arbeidsmarkt waarop de toelage is gebaseerd nog steeds bestaat, kan opnieuw een toelage als bedoeld in het eerste lid worden toegekend.

Lid 6

Het recht op de arbeidsmarkttoelage eindigt van rechtswege, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Lid 7

Bij het beëindigen van de arbeidsmarkttoelage, ongeacht de duur en de hoogte van de toelage, kan de betreffende medewerker geen aanspraak maken op de afbouwregeling op grond van artikel 25 van deze regeling.

### **Artikel 17 Waarnemingstoelage**

De medewerker die tijdelijk een functie waarneemt waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie, ontvangt een toelage conform artikel 3:1:2 CAR-UWO.

### **Artikel 18 Overwerkvergoeding**

Lid 1

De vergoeding voor overwerk vindt plaats conform artikel 3:2:1 CAR-UWO op basis van een door de leidinggevende vooraf verstrekte opdracht.

Lid 2

De medewerker die een salaris geniet volgens salarisschaal 11 en hoger ontvangt voor het verrichten van overwerk uitsluitend verlof gelijk aan het aantal uren van het overwerk. De medewerker kan geen aanspraak maken op het in artikel 3:2:1, lid 1, CAR-UWO genoemde bedrag.

Lid 3

In afwijking van lid 2 van dit artikel wordt in geval van calamiteiten, naast het verlof gelijk aan het aantal uren van het overwerk, tevens een toeslag verstrekt volgens de tabel in artikel 3:2:1, lid 5 CAR-UWO.



## **Artikel 19 Toelage onregelmatige dienst**

### Lid 1

Behoudens de uitzondering in artikel 3:3 lid 2 CAR-UWO wordt aan de medewerker voor wie een salarisschaal geldt tot schaal 11 en die, anders dan bij wijze van overwerk, volgens een werkrooster geregeld of naar de aard van zijn functie vrij geregeld arbeid verricht op andere tijden dan op de werkdagen van maandag tot en met vrij-dag tussen 08:00 en 18:00 uur, wordt een toelage toegekend op grond van artikel 3:3 CAR-UWO.

### Lid 2

In een nader vast te stellen uitvoeringsbesluit bepaalt de werkgever de voorwaarden voor het toekennen van deze toelage.

### Lid 3

Verwezen wordt naar het vastgestelde 'Uitvoeringsbesluit Toelage Onregelmatige Dienst', waarin nadere regels zijn gesteld voor het toekennen van deze toelage.

## **Artikel 20 Consignatietoelage (bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst)**

### Lid 1

Behoudens de uitzondering in artikel 3:3:1 tweede volzin CAR-UWO, wordt aan de medewerker die zich buiten de werktijdenregeling als bedoeld in artikel 4:1 en 4:2 CAR-UWO ingevolge een schriftelijke aanwijzing van de werkgever regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden om bij oproep arbeid te verrichten, een toelage toegekend.

### Lid 2

In een nader vast te stellen uitvoeringsbesluit bepaalt de werkgever de voorwaarden voor het toekennen van deze toelage.

### Lid 3

Verwezen wordt naar het vastgestelde 'Uitvoeringsbesluit Consignatie (bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten)', waarin nadere regels zijn gesteld voor het toekennen van deze toelage.

## **Artikel 21 Inconveniëntetoelage (zwaar, onaangenaam of gevaarlijke arbeid)**

### Lid 1

Aan de medewerker, die naar het oordeel van de werkgever onder bezwarende omstandigheden van lichamelijke aard arbeid verricht, verleent de werkgever een compensatie in de vorm van een toelage op het salaris of op het aantal voor de medewerker beschikbare verlofuren, tenzij compensatie voor de bedoelde bezwarende omstandigheden aantoonbaar zijn verdisconteerd in de bezoldiging van de medewerker.

### Lid 2

In een nader vast te stellen uitvoeringsbesluit bepaalt de werkgever de voorwaarden voor het toekennen van deze toelage.

### Lid 3

Verwezen wordt naar het vastgestelde 'Uitvoeringsbesluit Inconveniënten', waarin nadere regels zijn gesteld voor het toekennen van deze toelage.

## **Artikel 22 Vergoeding reis- en verblijfkosten**

### Lid 1

In een nader vast te stellen regeling bepaalt de werkgever de voorwaarden voor het toekennen van deze vergoeding.

### Lid 2

Verwezen wordt naar het vastgestelde 'Uitvoeringsbesluit Reis- en Verblijfskosten', waarin nadere regels zijn gesteld met betrekking tot reis- en verblijfskosten.

## **Artikel 23 Toelage Bedrijfshulpverlening**

### Lid 1

In een nader vast te stellen uitvoeringsbesluit bepaalt de werkgever de voorwaarden voor het toekennen van deze toelage.

### Lid 2

Verwezen wordt naar het vastgestelde 'Uitvoeringsbesluit Toelage Bedrijfshulpverlening' waarin nadere regels zijn gesteld voor het toekennen van deze toelage.



## **Artikel 24**

### **Algemene vergoeding**

De werkgever kan, in door haar te bepalen gevallen, de medewerker in aanmerking laten komen voor een vergoeding welke niet is genoemd in één van de artikelen in deze regeling.

## **Artikel 25**

### **Afbouwtoelage**

#### Lid 1

Aan de medewerker wiens bezoldiging onvrijwillig een blijvende verlaging ondergaat van tenminste 3% van de som van het salaris en de toelage, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in de artikelen 19 en 21, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij de betreffende toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende tenminste 2 jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.

#### Lid 2

De hoogte van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde toelage is het bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de drie maanden of in de dertien weken voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de betrekking is ontstaan, gemiddeld per maand of per week toegekend aan de betreffende vergoeding of toelage, al naar gelang de bezoldiging van de ambtenaar per maand of per week wordt uitbetaald.

#### Lid 3

De in het eerste lid van dit artikel bedoelde toelage wordt als volgt afgebouwd:

- a) Het eerste jaar ontvangt de medewerker 75% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging;
- b) Het tweede jaar ontvangt de medewerker 50% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging;
- c) Het derde jaar ontvangt de medewerker 25% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging.

#### Lid 4

De periode doorgebracht vanwege arbeidsongeschiktheid, zwangerschaps-, bevallings- of ouderschapsverlof wordt niet aangemerkt als onderbreking in de zin van de vorige leden.

### **V Overige bepalingen**

## **Artikel 26**

### **Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen.

## **Artikel 27**

### **Inwerkingtreding**

#### Lid 1

Deze regeling kan worden aangehaald als "Bezoldigingsregeling gemeente Goeree-Overflakkee".

#### Lid 2

Deze regeling treedt in werking op 15 juli 2014 en werkt terug tot en met 1 april 2014.

De Bezoldigingsregeling gemeente Goeree-Overflakkee vastgesteld 8 januari 2013 wordt ingetrokken.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 16 juni 2014,

Burgemeester en Wethouders van Goeree-Overflakkee,

De secretaris de burgemeester

drs. B. Marinussen mr. A. Grootenboer-Dubbelman