



## Regeling bedrijfshulpverlening gemeente Groesbeek 2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Groesbeek besluit:

- gelet op artikel 160 Gemeentewet;
- gelet op artikel 15 Arbeidsomstandighedenwet;
- na verkregen instemming van de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg

tot het vaststellen van de navolgende regeling

### Regeling bedrijfshulpverlening gemeente Groesbeek 2015

#### Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

*a. Werkgever*

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Groesbeek.

*b. Medewerker*

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR/UWO.

*c. Bedrijfshulpverlening (BHV)*

De zorg van de werkgever om de nodige, op de specifieke situatie van de organisatie afgestemde maatregelen te treffen op het gebied van eerste hulp (bij ongevallen), brandbestrijding en evacuatie van medewerkers.

*d. Bedrijfshulpverlener*

De medewerker die door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van taken in het kader van BHV als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet.

*e. Bedrijfshulpverleningstaken*

De taken zoals bedoeld in artikel 15 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet.

*f. Hoofd Bedrijfshulpverlener*

Een bedrijfshulpverlener die als zodanig is aangewezen om, tijdens operationele inzet in ploegverband, leiding te geven aan andere bedrijfshulpverleners dan wel een medewerker die op grond van zijn functie deze taken verricht.

*g. Bedrijfshulpverleningscursus (BHV-cursus)*

Een speciaal voor de bedrijfshulpverlening samengestelde cursus waarmee de als BHV'er aangewezen medewerker kennis en vaardigheden opdoet, teneinde de hem of haar toebedeelde bedrijfshulpverleningstaken naar behoren te kunnen vervullen.

*h. Bedrijfshulpverleningsherhalingscursus en -training*

Jaarlijks terugkerende bijeenkomsten waarmee het peil van de opgedane kennis en vaardigheden op een verantwoord niveau wordt gehouden en eventueel wordt verhoogd.

*i. Bedrijfshulpverleningsvergoeding*

Een bruto bedrag voor het naar behoren uitvoeren van bedrijfshulpverleningstaken.

#### Artikel 2 Bedrijfshulpverlening

1. Een medewerker wordt door de werkgever aangewezen als bedrijfshulpverlener en lid van het BHV team, of (plaatsvervangend) hoofd bedrijfshulpverlener. De medewerker krijgt hiervan schriftelijk bericht.
2. Bedrijfshulpverleningstaken worden in principe binnen de reguliere werktijd, naast de normale werkzaamheden uitgevoerd.
3. De bedrijfshulpverlener neemt deel aan alle BHV-(herhalings)cursussen en trainingen.
4. De kosten voor instructie als bedoeld in het vorige lid van dit artikel en de kosten van een examen ter verkrijging van het certificaat bedrijfshulpverlener komen voor rekening van de werkgever.
5. Als de in lid 3 van dit artikel bedoelde instructie buiten de voor de bedrijfshulpverlener normaal vastgestelde werktijd plaatsvindt, worden de betreffende uren in tijd gecompenseerd.



6. Ten minste één keer per jaar vindt door het hoofd bedrijfshulpverlening een beoordeling plaats van de wijze waarop de bedrijfshulpverleningstaken worden vervuld.
7. Het aantal bedrijfshulpverleners is afgestemd op het in alle omstandigheden kunnen vervullen van de taken op het gebied van de bedrijfshulpverlening als bedoeld in artikel 15 lid 2. Het team zal bestaan uit minimaal 8 en maximaal 10 leden voor het gemeentehuis, maximaal 2 leden per werf en de zweminstructeurs.

### **Artikel 3 Bedrijfshulpverleningsvergoeding**

1. De bedrijfshulpverlener ontvangt maandelijks een vergoeding van €30,- bruto. Hiervoor geldt de voorwaarde dat de bedrijfshulpverlener in het bezit is van een geldig basisdiploma Bedrijfshulpverlening en in voldoende mate deelneemt aan (herhalings)cursussen en trainingen.
2. De vergoeding wordt niet betaalbaar gesteld indien de bedrijfshulpverlener langer dan één maand zijn bedrijfshulpverleningstaken niet kan uitvoeren.
3. Indien de medewerker niet meer voldoet aan de voorwaarden die gesteld worden om de BHV-taken uit te mogen voeren, wordt de vergoeding met ingang van de verloopdatum ingetrokken.

### **Artikel 4 Einde vergoeding**

De bedrijfshulpverleningsvergoeding wordt niet afgebouwd maar direct stopgezet indien de betreffende medewerker niet meer de functie van BHV-er vervult.

### **Artikel 5 Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

### **Artikel 6 Citeertitel en inwerkingtreding**

1. Deze regeling treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2015.  
Gelijktijdig worden de voorgaande regelingen bedrijfshulpverlening zoals vastgesteld door de voormalige gemeenten Millingen aan de Rijn en Ubbergen ingetrokken.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als de 'Regeling bedrijfshulpverlening gemeente Groesbeek 2015'.

*Groesbeek, 30 juni 2015*

*Burgemeester en wethouders van Groesbeek,  
De secretaris,*

*De burgemeester,*



## **Aandachtspunten bij deze regeling**

### *Voor de werkgever*

Wij adviseren u om per verdieping voldoende BHV-medewerkers of EHBO-medewerkers aan te wijzen en tevens rekening te houden met de werktijden van deze medewerkers. Uitgangspunt is dat er altijd voldoende hulpverleners in het gebouw aanwezig moeten zijn.

In het kader van de werkkostenregeling is het verstandig de vergoeding voor EHBO en BHV bruto uit te betalen dan wel te bruteren, zodat het niet drukt op de forfaitaire ruimte die voor uw organisatie vastgesteld is.

### **Artikel 3 lid 1 en artikel 5 lid 1**

In de regeling wordt aangegeven dat medewerkers in voldoende mate deel moeten nemen aan (herhalings)cursussen en trainingen zodat ze bevoegd blijven tot het uitvoeren van BHV-taken.

Het is niet alleen van belang om aan de vereisten te voldoen in verband met het in aanmerking komen van de vergoeding. Maar het is zeker van belang dat medewerkers die deze taken uitvoeren, precies weten wat ze wel of niet kunnen doen om daadwerkelijk hulp te kunnen bieden.

### **Artikel 2 lid 6 en artikel 5 lid 5**

In de regeling staat opgenomen, dat de medewerker die BHV-taken uitvoert minimaal één maal per jaar beoordeeld dient te worden op de wijze waarop deze taken worden uitgevoerd. Het is belangrijk om een hoofd bedrijfshulpverlening aan te stellen, zodat er daadwerkelijk toezicht is op de kwaliteit van de betreffende hulpverlening. Advies is om dit op te nemen in het Arbobeleid.

De vergoeding van het hoofd bedrijfshulpverlening kan dan ook hoger zijn dan die van de medewerkers die de taken uitvoeren.