

## Ambtenarenreglement 1995 Haarlem

### 1 Algemene bepalingen

#### Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

##### Lid 1

Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **ambtenaar**: hij 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;
- b. **functie**: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;
- c. **pensioenwet**: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
- d. **pensioen**: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- e. **arbeidsduur**: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
- f. **arbeidsduur per dag**: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
- g. **formele arbeidsduur per week**: de arbeidsduur volgens de aanstelling;
- h. **feitelijke arbeidsduur per week**: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
- i. vervallen;
- j. **arbeidsduur per jaar**: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
- k. **dienstverband**: een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst;
- l. **overwerk**: werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
- m. **werkdag**: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
- n. **werktijd**: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
- o. **uurloon**: 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris van de ambtenaar per maand;
- p. **Zvw**: de Zorgverzekeringswet
- q. **CAR**: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
- r. **UWO**: Uitwerkingsovereenkomst;
- s. **functioneringstoelage**: een toelage die aan de ambtenaar wordt toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
- t. **waarnemingstoelage**: een vergoeding die wordt toegekend aan de ambtenaar die ingevolge hem daartoe door of namens het college verstrekte opdracht volledig een andere functie waarneemt, indien voor die functie een hogere schaal geldt dan voor de eigen functie;
- u. **LOGA**: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;
- v. **WAO**: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- w. **arbeidsongeschiktheid**: arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
- x. **WAO-uitkering**: een uitkering op grond van de WAO;
- y. **WIA**: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- z. **IVA**: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
- aa. **IVA-uitkering**: de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;
- bb. **WGA**: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
- cc. **WGA-uitkering**: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;
- dd. **WAJONG**: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
- ee. **WAZ**: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
- ff. **Wazo**: Wet arbeid en zorg;
- gg. **SUWI**: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
- hh. **uitvoeringsinstelling**: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;
- ii. **pensioenreglement**: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- jj. **WPA**: de Wet privatisering ABP;
- kk. **FPU-regeling**: regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 2 van de Centrale Uitvoeringsovereenkomst overheids- en onderwijspersoneel;



- ll. **FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering:** het reglement zoals bedoeld in artikel 6, tweede lid, van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;
- mm. **volledig dienstverband:** een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt. Bij een deeltijd dienstverband bedraagt de arbeidsduur minder dan 1836 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week
- nn. **ZW:** de Ziektewet;
- oo. **ZW-uitkering:** ziekgeld of uitkering krachtens de ZW;
- pp. **UWV:** het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.
- qq. **Salaris:** maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
- rr. **Salaristoelagen:** de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoe-lage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoe-lage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend.
- ss. **Funcieschaal:** de salarisschaal die bij een functie hoort;
- tt. **Periodiek:** het maandbedrag in een salarisschaal;
- uu. **Salarisschaal:** een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;
- vv. **Achterblijvende Partner:** weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar.

Lid 2

Tot de openbare dienst van de gemeente behoren alle diensten en bedrijven door de gemeente beheerd.

### Artikel 1:2 Geen ambtenaar

Lid 1

Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar be-schouwd:

- a. het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs;
- b. het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, indien zij be-langhebbenden zijn in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;
- c. de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand als zodanig;
- d. de onbezoldigd gemeenteambtenaar als genoemd in artikel 231, tweede lid, onderdeel b, c, d en e van de Gemeentewet;
- e. de directeur van de RDW Dienst Wegverkeer die tevens is benoemd tot onbezoldigd ambtenaar der gemeentelijke belastingen;
- f. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;
- g. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid;
- h. hij die een indicatie heeft voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de gemeente, met uitzondering van de geïndiceerde die werkzaam is bij de gemeente in het kader van begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening;
- i. de ambtenaar als bedoeld in artikel 1.1, onder "medewerker", van de sector-cao Ambulancezorg.

Lid 2

Voor toepassing van onderdeel f of g van het eerste lid is, afhankelijk van de lokale bevoegdheidsver-delung tussen het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad, overeenstemming vereist is in het georganiseerd overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.

Lid 3

Op de ambtenaar die aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer is alleen hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van toepassing.

### Artikel 1:2a Stageplaats

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4



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

Lid 5

Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.

Lid 6

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

### **Artikel 1:2a:0:1 Stageregeling**

In aanvulling op het gestelde in artikel 1:2a heeft de Gemeente Haarlem een Stageregeling vastgesteld. Klik hier om naar de regeling in het onderdeel lokale regelingen te gaan.

### **Artikel 1:2b Werkervaringsplaats**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.

Lid 6

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

### **Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafpraak**

Lid 1

In afwijking van artikel 3:3, eerste lid, kan het college salarisschaal A in bijlage IIa vaststellen voor de ambtenaar die op grond van de Wet banenafpraak een aanstelling krijgt omdat hij onder de Participatiewet valt en door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.

Lid 2

In afwijking van artikel 3:3, eerste lid, kan het college vaststellen dat de ambtenaar die op grond van de Wet banenafpraak een aanstelling krijgt omdat hij Wajonger is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld, recht heeft op een door zijn loonwaarde bepaald percentage van het salaris. Is het door het loonwaarde bepaalde percentage van het salaris lager dan het wettelijk minimumloon, dan is het salaris van de ambtenaar gelijk aan het wettelijk minimumloon.

Lid 3

Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering.

Lid 4

Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid, genoemde minimumbedrag voor de vakantietoelage.

Lid 5

Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 6a:7, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de levensloopbijdrage.

Lid 6

Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering het in artikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor

Lid 7

Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de vakantietoelage het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor

Lid 8

Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de levensloopbijdrage het in artikel 6a:7 eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

Lid 9



Indien het college voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar loondispensatie op grond van de Wajong ontvangt, past het college deze loondispensatie toe op het salaris en de daarop gebaseerde toelagen en vergoedingen.

#### **Artikel 1:2:1 Geen ambtenaar**

Lid 1

Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:11, 3:13, 7:24a, 7:25a, 7:25b, en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.

Lid 2

Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a en 17 niet van toepassing

Lid 3

Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.

Lid 4

Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d en 11a niet van toepassing.

#### **Artikel 1:2:2 Vervallen**

Vervallen.

#### **Artikel 1:2:3 Vervallen**

Vervallen.

#### **Artikel 1:3 Toepassing**

Lid 1

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

Lid 2

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

#### **Artikel 1:3a Toepassing**

Voor de toepassing van deze regeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren is de raad bevoegd.

#### **Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies**

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

- a. bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functioneren van de dienst;
- b. instructies vaststellen ten aanzien van functies en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

#### **Artikel 1:4:2:1 Uitreiking van het Ambtenarenreglement**

Lid 1

Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.

Lid 2

Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in het vorige lid bedoelde stukken:

- a. de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het college voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
- b. de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van gemeenteamttenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;
- c. de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;
- d. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.



### **Artikel 1:4:3:1 Bekendmaking regels**

#### **Lid 1**

Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn betrekking heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.

#### **Lid 2**

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

### **Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen**

De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij het hoofd van dienst en bij het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan voor te dragen.

### **Artikel 1:5 Omvang van de betrekking**

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

### **Artikel 1:6 Vrijstelling**

#### **Lid 1**

In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstelling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in de hoofdstuk 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf. Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van even genoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.

#### **Lid 2**

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

## **2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 2:1 Aanstelling; het bevoegd gezag**

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

### **Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst**

#### **Lid 1**

De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.

#### **Lid 2**

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

#### **Lid 3**

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

### **Artikel 2:1B Aanstelling in algemene dienst**

#### **Lid 1**

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

#### **Lid 2**

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

- a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
- b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;



- c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden. Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.

Lid 3

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

### **Artikel 2:2 Aanstelling; onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld, dat betrokkene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.

Lid 4

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

### **Artikel 2:3 Aanstelling; geneeskundig onderzoek**

Lid 1

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

Lid 2

De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

### **Artikel 2:4 Duur van de aanstelling**

Lid 1

De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

### **Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling**

Lid 1

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



- a. de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635);
- b. de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar
- c. de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
  - I. in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
  - II. in een aanstelling bij wijze van proef;
  - III. voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
  - IV. hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
  - V. als vakantiekracht;
  - VI. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemingsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
  - VII. als werkzoekende in tijdelijke dienst.

#### Lid 2

Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.

#### Lid 3

De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

### **Artikel 2:4:2 Vacatures**

#### Lid 1

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

#### Lid 2

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

### **Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst**

#### Lid 1

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

#### Lid 2

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

#### Lid 3

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

### **Artikel 2:5:1 Arbeidsovereenkomst**

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

### **Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten**

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

### **Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst**

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

- a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
- b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;
- c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
- d. de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;



- e. een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
- f. indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

#### **Artikel 2:5:4 Betaling bij ziekte van de oproepkracht**

##### Lid 1

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

##### Lid 2

Het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de oproepkracht geniet, daaronder begrepen de vakantietoelage, worden uitgedrukt in een bedrag per uur.

##### Lid 3

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

#### **Artikel 2:6 Overgangsrecht**

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

#### **Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur**

##### Lid 1

Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

##### Lid 2

Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht om de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uren van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

##### Lid 3

Het college kan afwijken van het gestelde in het tweede lid ten aanzien van personen die werkzaam zijn in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen, indien dit zou leiden tot een verlies van subsidie.

#### **Artikel 2:7a Aanpassing arbeidsduur**

##### Lid 1

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

##### Lid 2

Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:

1. de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
2. het salaris evenredig wordt verhoogd;
3. de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
4. de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
5. de minimum vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 , tweede lid, sub a, evenredig wordt verhoogd;
6. - de minimale eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a , eerste lid, evenredig wordt verhoogd;
7. instemming van de ambtenaar is vereist;
8. Artikel 4a:2 in de bepaalde periode niet van toepassing is.

##### Lid 3

Wanneer het eerste lid van dit artikel wordt toegepast, meldt het college dit vooraf aan de OR.





Lid 4

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

### **3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen**

#### **Paragraaf 1 Algemene bepalingen**

Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

#### **Artikel 3:1 Functies en functiewaardering**

Lid 1

Het college stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.

Lid 2

Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.

Lid 3

Voor elke functie stelt het college een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.

#### **Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen**

Lid 1

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

Lid 2

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

#### **Paragraaf 2 Salaris**

Artikel 3:3 Vaststelling salaris

Artikel 3:4 Salarisverhoging

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal

Artikel 3:7 Uitloopschaal

#### **Artikel 3:3 Vaststelling salaris**

Lid 1

Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.

Lid 2

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

#### **Artikel 3:4 Salarisverhoging**

Lid 1

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

- a. de ambtenaar functioneert voldoende;
- b. de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
- c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling, zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.

Lid 2

Het college kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.

Lid 3

Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.

Lid 4

In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het college voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.

#### **Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal**

Lid 1



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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

### **Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal**

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

### **Artikel 3:7 Uitloopschaal**

Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

### **Paragraaf 3 Salaristoelagen**

Artikel 3:8 Functioneringstoelage

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

Artikel 3:14 Inconveniëntentoelage

Artikel 3:15 Garantietoelage

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

### **Artikel 3:8 Functioneringstoelage**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

### **Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

### **Artikel 3:10 Waarnemingstoelage**

Lid 1

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

Lid 2



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

Lid 3

Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

### **Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst**

Lid 1

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

- maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
- maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
- zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
- zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%

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

Lid 2

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

Lid 3

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

### **Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage**

Lid 1

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

Lid 2

De buitendagvenstertoelage bedraagt:

- 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
- 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
- 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.

Lid 3

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

### **Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

### **Artikel 3:14 Inconveniëntentoeelage**

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

### **Artikel 3:15 Garantietoelage**

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

### **Artikel 3:16 Afbouwtoelage**

Lid 1



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

- hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
- met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.

Lid 2

Het eerste lid is niet van toepassing:

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

#### **Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen**

Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering

Artikel 3:19 Ambtsjubileum

Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding

Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Artikel 3:23 Overlijdensuitkering

Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst

Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

#### **Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam**

Lid 1

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

Lid 2

De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

#### **Artikel 3:18 Overwerkvergoeding**

Lid 1

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

Lid 2

De overwerkvergoeding bestaat uit:

- a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
- b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
  - 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (Artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
  - 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
  - 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
  - 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
  - 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
  - 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.



Lid 3

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

Lid 4

Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, vermeerderd met een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.

Lid 5

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

Lid 6

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

### **Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering**

Lid 1

De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6,0 % van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 1.750,-. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.

Lid 2

De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.

Lid 3

Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.

### **Artikel 3:19 Ambtsjubileum**

Lid 1

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

Lid 2

Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage berekend over deze maand en de in deze maand toegekende salaristoelagen. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen.

Lid 3

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

### **Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties**

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

### **Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding**

Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

### **Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer**

Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

### **Artikel 3:23 Overlijdensuitkering**

Lid 1

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

Lid 2

Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen – een overlijdensuitkering, die bestaat uit driemaal het laatst genoten salaris vermeerderd met de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen

Lid 3



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

### **Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst**

Lid 1

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

Lid 2

De uitkering bedraagt één jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage en de toegekende salaris-toelagen, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.

Lid 3

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

Lid 4

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

### **Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering**

*(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)*

Lid 1

De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.

Lid 2

De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.

Lid 3

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

### **Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering**

*(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)*

Lid 1

De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,= per jaar.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

### **§ 5 Individueel keuzebudget (gereserveerd)**

(gereserveerd)

### **§ 6 Overgangsrecht**

- Overgangsrecht hoofdstuk 3

### **Overgangsrecht hoofdstuk 3**

1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.
2. Het brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio's wordt uitgezonderd van het nieuwe beloningshoofdstuk met uitzondering van het IKB, tenzij in het overleg van de Brandweerkamer met de vakbonden anders wordt besloten.
3. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor



- het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.
4. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het referentiejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:  
Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.
    - a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
    - b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.
  5. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
  6. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.
  7. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.
  8. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.
  9. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
  10. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.
  11. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.
  12. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.
  13. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

#### **4 Arbeidsduur en werktijden**

##### **Artikel 4:1 Arbeidsduur en werktijden**

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

##### **Artikel 4:1:0:0 Werktijdenregeling**

In aanvulling op het gestelde in artikel 4:1 heeft de Gemeente Haarlem een Werktijdenregeling vastgesteld.

[Klik hier om naar de regeling in het onderdeel lokale regelingen te gaan.](#)

##### **Paragraaf 1 Standaardregeling voor de werktijden**

Artikel 4:2 Standaardregeling voor de werktijden

##### **Artikel 4:2 Arbeidsduur en werktijden**

Lid 1

De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

Ten aanzien van de afspraken over werktijden geldt als uitgangspunt dat

a. hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de ambtenaar en het college;

b. de werktijden binnen de normen van de arbeidstijdenwet blijven;

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

Lid 5

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



Lid 6

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

Lid 7

Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en het college het erover eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De ambtenaar ontvangt voor elk te veel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.

Lid 8

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

Lid 9

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

Lid 10

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

Lid 11

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

Lid 12

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

Lid 13

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

## **Paragraaf 2 Bijzondere regeling voor de werktijden**

Artikel 4:3 Werkingssfeer

Artikel 4:4 Vaststelling werktijden

Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen

Artikel 4:6 Werken op zon- en feestdagen

Artikel 4:7 Nadere regels

### **Artikel 4:3 Werkingssfeer**

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

### **Artikel 4:4 Vaststelling werktijden**

Lid 1

Het college stelt de werktijden van de ambtenaar vast.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

- a. De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.
- b. De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op een ORT wordt ontweken.

### **Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen**

Lid 1

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

Lid 2





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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

#### **Artikel 4:6 Werken op zon- en feestdagen**

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

#### **Artikel 4:7 Nadere regels**

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

#### **Paragraaf 3 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters**

Artikel 4:8 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

#### **Artikel 4:8 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

#### **Paragraaf 4 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarbaarheid**

Artikel 4:9 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarbaarheid

#### **Artikel 4:9 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarbaarheid**

Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

- a. opgebouwde verloftegoed: het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarbaarheid;
- b. kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofjaar wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar

Lid 2

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

Lid 3

De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed. Het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levenslooprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het college beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.

Lid 4

In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor



de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een ander dienstverband, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

Lid 5

In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8, 8:10 of 8:11 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

Lid 6

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

Lid 7

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

Lid 8

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

Lid 9

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

Lid 10

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

#### **4a Uitswisselen van arbeidsvoorwaarden**

##### **Artikel 4a:1 Vakantie-uren uitswisselen tegen geld**

Lid 1

De ambtenaar kan bij het college voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.

Lid 2

Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren –na vermindering op grond van het eerste lid – minimaal 144 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.

Lid 3

Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal te verminderen vakantie-uren op grond van het eerste lid maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

Lid 4

Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Lid 5

Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen ontvangt de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid verminderd vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

##### **Artikel 4a:2 Geld uitswisselen tegen vakantie-uren**

Lid 1

De ambtenaar kan bij het college voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in het vierde lid.

Lid 2

Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

Lid 3



Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Lid 4

Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen, wordt op het salaris van de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

### **Artikel 4a:3 Inhouding op salaris, salaristoelagen, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding**

Lid 1

Het college kan op verzoek van de ambtenaar zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n), zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a, zijn vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 4a:1, verlagen voor door het college vastgestelde bestedingsmogelijkheden.

Lid 2

Bij regeling van het college kunnen voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften worden gesteld.

### **Artikel 4a:3:0:0 Vakbondscontributie**

In aanvulling op het gestelde in artikel 4a:3 heeft de Gemeente Haarlem een regeling Vakbondscontributie vastgesteld.

Klik hier om naar de regeling in het onderdeel lokale regelingen te gaan.

## **5 Seniorenmaatregelen**

### **Vervallen hoofdstuk**

Hoofdstuk 5 is vervallen.

## **5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen**

### **Paragraaf 1 FPU Gemeenten**

Artikel 5a:1 Recht op uitkering

Artikel 5a:2 Berekeningsgrondslag

Artikel 5a:3 Hoogte van de Aanvulling werkgever

Artikel 5a:4 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten

Artikel 5a:4a Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten

Artikel 5a:4b Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten

Artikel 5a:5 Einde van het recht op een Aanvulling werkgever

Artikel 5a:6 Pensioenopbouw

Artikel 5a:7 Lokaal beleid

Artikel 5a:8 Vervallen

### **Artikel 5a:1 Recht op uitkering**

De ambtenaar die:

- ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:11 en
- geen gebruik maakt of heeft gemaakt van een of meer van de in hoofdstuk 5 genoemde regelingen en
- geen betrekking heeft vervuld die door de gemeente is aangewezen als bezwarende functie en waarvoor afwijkende regels zijn gesteld,

heeft in het kader van de FPU Gemeenten recht op een Aanvulling werkgever.

### **Artikel 5a:2 Berekeningsgrondslag**

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt onder berekeningsgrondslag verstaan: de pensioengrondslag zoals die is vastgesteld in januari in het jaar voorafgaand aan het moment van gebruikmaking van de aanvulling van de werkgever, met dien verstande dat indien de ambtenaar direct voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een Aanvulling werkgever meer dan een betrekking vervult, voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag wordt uitgegaan van het inkomen uit de betrekking waaruit het recht op een Aanvulling werkgever ontstaat.

Lid 2

Voor de ambtenaar die een deeltijdbetrekking vervult, wordt als berekeningsgrondslag de in het eerste lid genoemde berekeningsgrondslag gehanteerd, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor zoals genoemd



in artikel 1.2, tweede lid van het pensioenreglement, direct voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een Aanvulling werkgever.

### **Artikel 5a:3 Hoogte van de Aanvulling werkgever**

#### Lid 1

De Aanvulling werkgever bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag, dat eenmalig wordt vastgesteld op het moment dat hij voor het eerst gebruikmaakt van de FPU Gemeenten aan de hand van de leeftijd van de ambtenaar op 31 december 2005 en bedraagt:

Leeftijd ambtenaar op 31 december 2005	Aanvulling werkgever als percentage van berekeningsgrondslag bij uittreden op spijleeftijd
56	6,9
57	8,0
58	9,4
59	11,3
60	14
61 of ouder	16

#### Lid 2

De hoogte van de aanvulling werkgever wordt actuariael neutraal herrekend indien de ambtenaar uit-treedt op een eerder of later moment dan de voor hem geldende spijleeftijd.

#### Lid 3

- a. De in het tweede lid genoemde spijleeftijd is voor de ambtenaar geboren
  - I. vóór of op 1 april 1947: 61 jaar en twee maanden;
  - II. na 1 april 1947: 62 jaar en drie maanden.
- b. Voor zover dit leidt tot een vroegere spijleeftijd dan genoemd onder a, is de in het tweede lid genoemde spijleeftijd voor de ambtenaar die onder de FPU maatregel 42, 43, 44 FPU-jaren valt, het moment waarop hij het aantal dienstjaren van 42 jaar en twee maanden, respectievelijk 43 jaar en twee maanden, respectievelijk 44 jaar en twee maanden bereikt.

### **Artikel 5a:4 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruik-maken van de FPU Gemeenten**

#### Lid 1

Voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 op of na de spijleeftijd gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 100% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b eerste lid. Als de Aanvulling werkgever niet of niet volledig tot uitkering komt wordt dat gedeelte van de Aanvulling werkgever doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar.

#### Lid 2

Voor werknemers die vanaf 1 juli 2006 vóór de spijleeftijd gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 90% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b, eerste lid.

#### Lid 3

- a. de in het tweede lid genoemde spijleeftijd is voor de ambtenaar geboren:
  - I. vóór of op 1 april 1947: 61 jaar en twee maanden;
  - II. na 1 april 1947: 62 jaar en drie maanden.
- b. Voor zover dit leidt tot een vroegere spijleeftijd dan genoemd onder a, is de in het tweede lid genoemde spijleeftijd voor de ambtenaar die onder de FPU maatregel 42, 43, 44 FPU-jaren valt, het moment waarop hij het aantal dienstjaren van 42 jaar en twee maanden, respectievelijk 43 jaar en twee maanden, respectievelijk 44 jaar en twee maanden bereikt.

### **Artikel 5a:4a Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten**

#### Lid 1

Voor werknemers die vanaf 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 op of na de spijleeftijd van de FPU Gemeenten gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 100% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b eerste lid. Als de Aanvulling werkgever niet of niet volledig tot uitkering komt wordt dat gedeelte van de Aanvulling werkgever doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar.

#### Lid 2



Voor werknemers die vanaf 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 vóór de spijleeftijd van de FPU Gemeenten gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 90% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b eerste lid.

Lid 3

De in het eerste en tweede lid genoemde spijleeftijd is voor de ambtenaar geboren:

- a. vóór of op 1 april 1947: 60 jaar
- b. na 1 april 1947: 61 jaar

### **Artikel 5a:4b Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten**

Lid 1

Onder het totaalinkomen van de ambtenaar wordt verstaan de som van:

- a. de FPU-uitkering;
- b. de Aanvulling werkgever; en, in het geval dat een deeltijdbetrekking resteert na het ontslag op grond van artikel 8:11;
- c. de berekeningsgrondslag zoals genoemd in artikel 5a:2, eerste lid, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor die ontstaat op het moment dat ontslag is verleend op grond van artikel 8:11;
- d. de andere inkomsten uit of in verband met de resterende deeltijdbetrekking.

Lid 2

De Aanvulling werkgever wordt slechts uitgekeerd voor zover het totaalinkomen van de ambtenaar niet meer bedraagt dan 90% van de berekeningsgrondslag.

Lid 3

De beoordeling of het totaalinkomen boven 90% van de berekeningsgrondslag uitkomt, vindt plaats bij elk ontslag op grond van artikel 8:11.

Lid 4

Bij de in het eerste lid, onder a, bedoelde FPU-uitkering blijft buiten beschouwing dat gedeelte van de uitkering krachtens de FPU-regeling dat gebaseerd is op een individuele opbouw zoals geregeld in het pensioenreglement.

Lid 5

Indien de in het eerste lid, onder a, bedoelde FPU-uitkering is verminderd krachtens artikel 9 of 10 van het Reglement flexibel pensioen en uittreden (FPU) ter zake van basisuitkering en aanvullende uitkering, respectievelijk in verband met samenloop met inkomsten uit arbeid of bedrijf, of in verband met samenloop met uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de onverminderde FPU-uitkering.

### **Artikel 5a:5 Einde van het recht op een Aanvulling werkgever**

Het recht op een Aanvulling werkgever eindigt bij een ontslag anders dan op grond van artikel 8:11 dan wel wanneer niet langer recht bestaat op een uitkering krachtens de FPU-regeling.

### **Artikel 5a:6 Pensioenopbouw**

De werkgever betaalt aan de ambtenaar die gebruikmaakt van de FPU Gemeenten een vergoeding pensioenpremie die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de doorsneepremie die vereist is voor 20% pensioenopbouw gedurende de periode dat gebruik wordt gemaakt van de regeling. De in de eerste volzin genoemde pensioenopbouw heeft betrekking op dat deel van de dienstbetrekking waarvoor ontslag is verleend op grond van artikel 8:11.

### **Artikel 5a:7 Lokaal beleid**

Het college kan een nadere regeling treffen op grond waarvan het gebruik van de FPU Gemeenten kan worden beïnvloed. Deze nadere regeling laat de aanspraken van de ambtenaar op de FPU Gemeenten onverlet.

### **Artikel 5a:8 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Paragraaf 2 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan**

Artikel 5a:9 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan

### **Artikel 5a:9 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan**

Indien de ambtenaar op grond van artikel 3:1, zevende lid, bij dezelfde of een andere werkgever in de gemeentelijke sector, een andere functie met een gelijke formele arbeidsduur accepteert, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.



## **6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof**

### **Artikel 6:0:0:0 Lokale regelingen**

In aanvulling op het gestelde in hoofdstuk 6 zijn er lokale regelingen vastgesteld. Klik hier voor de lokale regelingen van de Gemeente Haarlem.

### **Artikel 6:1 Recht op vakantie**

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

#### **Artikel 6:1:1 Vakantieverlening**

Lid 1

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

Lid 2

De vakantie wordt verleend door het college.

#### **Artikel 6:2 Duur vakantie**

Lid 1

De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.

Lid 2

Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

Lid 3

Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

#### **Artikel 6:2:1:1 Nadere regels**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

Bij de in het eerste lid bedoelde algemene regels wordt ten aanzien van de ambtenaren of bepaalde groepen van ambtenaren voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte diensttijd of bereikte leeftijd, dan wel van beide, waarbij het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is.

Lid 4

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

Lid 5

Het recht op vermeerdering van de vakantie als bedoeld in het derde lid van dit artikel vervalt met ingang van de dag waarop de ambtenaar gebruikmaakt van de FPU Gemeenten als omschreven in hoofdstuk 5a.

#### **Artikel 6:2:3 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

- a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;



- b. gedurende afwezigheid wegens ziekte.

Lid 4

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

Lid 5

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

### **Artikel 6:2:4 Niet genoten vakantie wegens dienstbelang**

Lid 1

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

Lid 2

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

### **Artikel 6:2:5 Intrekking**

Lid 1

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

Lid 2

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

### **Artikel 6:2:6 Niet verleende vakantie**

Lid 1

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

- a. op verzoek van de ambtenaar;
- b. als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten; of
- c. als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening,

wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.

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

Lid 2

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

Lid 3

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

### **Artikel 6:2:7 Derving voordelen uit betrekking**

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

### **Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof**

Lid 1

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

Lid 2



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

#### **Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof**

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

#### **Artikel 6:3 Aanspraak vakantietoelage**

Lid 1

De ambtenaar heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig salaris en de toegekende salaristoelage(n) heeft ontvangen. Indien een ambtenaar in de loop van een maand zijn functie gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.

Lid 2

De vakantietoelage bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n), met dien verstande dat aan de ambtenaar ten minste het bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan de voor ambtenaren vastgestelde minimum vakantietoelage, welk bedrag bij het vervullen van een onvolledige betrekking naar evenredigheid wordt verminderd.

#### **Artikel 6:3:1 Uitbetaling vakantietoelage**

Lid 1

De vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3, wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij ontslag van de ambtenaar.

Lid 2

- a. Artikel 6:3, alsmede het eerste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de ambtenaar, die in werkelijke dienst is of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst;
- b. Aan de ambtenaar die ingevolge wettelijke verplichting anders dan voor herhalingsoefeningen als militair in werkelijke dienst is, of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst en die vervangende dienst gedurende negen maanden heeft vervuld, wordt een bedrag uitgekeerd, dat gelijk is aan het verschil tussen het bedrag, dat hij als vakantieuitkering uit hoofde van zijn militaire dienst of tewerkstelling in de zin van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst ontvangt en het bedrag aan vakantietoelage - mits dit hoger is - dat hij zou hebben ontvangen indien de voorgaande leden op hem van toepassing zouden zijn en de toelage zou zijn berekend op basis van de volle aan zijn betrekking verbonden bezoldiging.

Lid 3

Bij de toepassing van dit artikel wordt in acht genomen dat de tijd gedurende welke bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing een gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelagen wordt ingehouden buiten beschouwing wordt gelaten, indien en voorzover dat bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Artikel 8:15:2, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Lid 4

Met betrekking tot de uitvoering van dit artikel kan het college nadere regels stellen.

#### **Artikel 6:4 Buitengewoon verlof**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.

#### **Artikel 6:4:1 Buitengewoon verlof**

Lid 1





Het college verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.

Lid 2

De ambtenaar meldt tenminste twee weken tevoren aan het college wanneer het huwelijk of het registreren van het partnerschap zal plaatsvinden.

#### **Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling genoemd in het eerste lid.

Lid 7

Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, vindt met ingang van de achtste kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

#### **Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof**

Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

- a. Centrales van overheidspersoneel:
  1. de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
  2. de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs Personeel (CCOOP);
  3. de Centrale van middelbare en hogere functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).
- b. Verenigingen van ambtenaren:

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

Lid 2

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

- a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan gemeentepersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;
- b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
- c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.

Lid 3



Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend:

- a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen.
  - om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
  - als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;
  - als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur
- b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

#### Lid 4

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

#### Lid 5

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

- a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
- b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr. 3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

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

#### Lid 6

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

#### Lid 7

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

#### Lid 8

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

### **Artikel 6:4:2a Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof**

#### Lid 1

De ambtenaar met een volledige betrekking kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Waz.

#### Lid 2

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

#### Lid 3



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

Lid 4

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

#### **Artikel 6:4:4 Non-activiteit**

Lid 1

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

Lid 2

Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet 1929, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

Lid 3

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

#### **Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof**

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

#### **Artikel 6:4:5a Overige redenen buitengewoon verlof**

Lid 1

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

Lid 2

Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

#### **Artikel 6:4:6 Buitengewoon verlof is geen vakantie**

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

#### **Artikel 6:5 Ouderschapsverlof**

Lid 1

De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 2

Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt gesalarieerd volgens:

schaal 1:	90%;
schaal 2:	85%;
schaal 3:	80%;
schaal 4:	70%;
schaal 5:	60%;
schaal 6 en hoger:	50%.

Lid 3

Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.

Lid 4

Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.

Lid 5



De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het college hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.

#### **Artikel 6:5:1 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 6:5:2 Meerlingen**

Lid 1

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

Lid 2

De bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 6:5:4 en 6:5:7 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

#### **Artikel 6:5:3 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie en vakantie-toelage**

Lid 1

De duur van de vakantie van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.

Lid 2

Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, wordt met ingang van de vijftiende kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.

Lid 3

De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling, die tijdens dit ouderschapsverlof wordt uitbetaald.

Lid 4

Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, vindt met ingang van de vijftiende kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

#### **Artikel 6:5:5 Terugbetaling**

Lid 1

De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.

Lid 2

Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:

- a. het gevolg is van het aanvaarden van een dienstverband bij een andere gemeente;
- b. en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.

Lid 3

De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een functie aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelagen, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.

Lid 4

De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

#### **Artikel 6:5:6 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 6:5:7 Betaald ouderschapsverlof: aanvullende bepaling**

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



### **Artikel 6:5a Vervallen**

(vervallen)

### **Artikel 6:5a:1 Vervallen**

(vervallen)

### **Artikel 6:6 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

### **Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

### **Artikel 6:9 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.

Lid 5

De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het col-lege stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.

Lid 6

Het college beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het college.

Lid 7



Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het college het verlof intrekken.

Lid 8

Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het college en de ambtenaar hiermee instemmen.

Lid 9

Het college kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

#### **Artikel 6:10 Aanspraken tijdens onbetaald verlof**

Lid 1

De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.

Lid 2

Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.

Lid 3

Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 7:24a.

Lid 4

Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

#### **Artikel 6:11 Samenloop met ziekte**

Lid 1

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

Lid 2

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

#### **Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof**

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

### **6a De gemeentelijke levensloopregeling**

#### **Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. **gemeentelijke levensloopregeling**: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
- b. **instelling**: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
- c. **levenslooprekening**: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
- d. **levensloopverzekering**: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
- e. **levenslooptegoed**: het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

#### **Artikel 6a:2 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling**

Lid 1

De ambtenaar die deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling meldt dit bij het college.

Lid 2

Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 6a:4.

Lid 3

Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.



#### **Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling**

##### Lid 1

De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.

##### Lid 2

De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienst is geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.

##### Lid 3

De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienst is.

##### Lid 4

De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de loonbelasting 1964 aan deelname stelt.

#### **Artikel 6a:5 Inleg**

##### Lid 1

De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.

##### Lid 2

De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.

##### Lid 3

De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 genoemde bronnen.

#### **Artikel 6a:6 Bronnen**

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

- a. het salaris;
- b. de vakantietoelage;
- c. de eindejaarsuitkering;
- d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 6a:7;
- e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
- f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:9 lid 3.

#### **Artikel 6a:7 Levensloopbijdrage**

##### Lid 1

De ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met uitzondering van de ambtenaar die in 2005 55 jaar is geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan, heeft recht op een levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De bijdrage bedraagt bij een volledig dienstverband minimaal €400. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De levensloopbijdrage wordt tevens uitgekeerd aan ambtenaren die zijn geboren voor of op 31 december 1949 en die geen recht hebben op een uitkering zoals bedoeld in hoofdstuk 5a.

##### Lid 2

In afwijking van het eerste lid is de levensloopbijdrage 2,5% indien en voor zolang hoofdstuk 9a op de ambtenaar van toepassing is.

##### Lid 3

De levensloopbijdrage bedoeld in het tweede lid wordt gedurende maximaal 20 jaar verstrekt. Hierna ontvangt de ambtenaar de levensloopbijdrage bedoeld in het eerste lid. De levensloopbijdrage van 2,5% kan na 20 jaar voortgezet worden, indien artikel 9a:9, eerste lid, onderdeel b, van toepassing is.

##### Lid 4

De levensloopbijdrage wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.

##### Lid 5

Bij indiensttreding vanaf 1 augustus van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een levensloopbijdrage op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de levensloopbijdrage plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.

##### Lid 6

De levensloopbijdrage behoort tot het percentage, bedoeld in het eerste lid, tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.



### **Artikel 6a:7a Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling**

Lid 1

Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden

Lid 2

Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daarnaast:

- a. bij overlijden van de ambtenaar;
- b. bij ontslag van de ambtenaar;
- c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

### **Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed**

Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken ten behoeve van de opname van onbetaald verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg en hoofdstuk 6 meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

### **Artikel 6a:10 Slotbepaling**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op ambtenaren bedoeld in hoofdstuk 9 en 9b, met uitzondering van de ambtenaar op wie paragraaf 5 van hoofdstuk 9b van toepassing is.

### **Artikel 6a:11 Vervallen**

(Vervallen)

## **7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek**

### **Paragraaf 1 Definities**

Artikel 7:1 Definities

### **Artikel 7:1 Definities**

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. **passende arbeid:** alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- b. **werkzaamheden in het kader van de reïntegratie:** loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
- c. **scholing in het kader van de reïntegratie:** scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
- d. **arbeidsongeschiktheid in en door de dienst:** arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;
  - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
  - in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;
- e. **restverdiencapaciteit:** het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
- f. **arbodienst:** een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
- g. **inactieve:** de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een gemeente;
- h. **postactieve:** de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, FPU-uitkering, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of inactieve was;

Lid 2

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





## **Paragraaf 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek**

Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:1 Arbo-dienst

Artikel 7:2:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar

Artikel 7:2:4 Vervallen

Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:6 Buitendienststelling

Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

### **Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek**

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

#### **Artikel 7:2:1 Arbo-dienst**

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

#### **Artikel 7:2:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding**

Lid 1

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

Lid 2

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

#### **Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar**

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

#### **Artikel 7:2:4 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek**

Lid 1

Het college is bevoegd de arbo-dienst opdracht te geven de ambtenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:

- a. indien naar het oordeel van het college redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
- b. indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.

Lid 2

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

#### **Artikel 7:2:6 Buitendienststelling**

Lid 1

Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:4 of in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbodienst de belangen van de ambtenaar, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt de ambtenaar door het college buiten dienst gesteld.

Lid 2

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

Lid 3

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

#### **Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar**

Lid 1

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



Lid 2

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

**Paragraaf 3 Aanspraken tijdens ziekte**

Artikel 7:3 Recht op bezoldiging

Artikel 7:4 Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:6 Vervallen

Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:8 Nadere regels

Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen

Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging

Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a

**Artikel 7:3 Recht op bezoldiging**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

- a. zijn arbeid verricht;
- b. passende arbeid verricht;
- c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
- d. scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.

Lid 7

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

Lid 8

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

Lid 9

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

Lid 10

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

Lid 11

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

Lid 12

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



Lid 13

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

Lid 14

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

**Artikel 7:4 Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof**

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

**Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst**

Lid 1

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

Lid 2

De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGA of IVA uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	95%
65 tot 80%	68,875%
55 tot 65%	57%
45 tot 55%	47,5%
35 tot 45%	38%

Lid 3

De aanvullende uitkering eindigt:

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

Lid 4

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

**Artikel 7:6 Vervallen**

(Vervallen)

**Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst**

Lid 1

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

Lid 2

Het college kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

**Artikel 7:8 Nadere regels**

Het college kan nadere regels stellen.

**Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen**

Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve van de vaststelling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens ziekte, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.



### **Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging**

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

### **Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a**

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

### **Paragraaf 4 Verplichtingen en sancties**

Artikel 7:9 Verplichtingen college

Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie

Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling

Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling

Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid

Artikel 7:17 Terugkeer in functie na ziekte

Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid

Artikel 7:18:1 Inkomsten uit andere betrekking

### **Artikel 7:9 Verplichtingen college**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

### **Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte**

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

### **Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie**

Lid 1

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

- a. gevolg te geven aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
- c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.

Lid 2

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



## **Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek**

### Lid 1

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

- a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
- b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
- c. of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
- d. of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
- e. of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
- g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.

### Lid 2

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

## **Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling**

Geen aanspraak op doorbetaling van salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3 bestaat:

- a. indien blijkens het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn functie heeft veroorzaakt, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijk toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

## **Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling**

### Lid 1

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

- a. weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medische onderzoek na te komen;
- b. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;
- c. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;
- d. zich blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
- f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en het college daartoe toestemming heeft verleend;
- g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
- h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
- i. weigert om - op verzoek van het college - informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

### Lid 2



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

#### **Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar**

Lid 1

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

Lid 2

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

- a. weigert mee te werken aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;
- b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder b.
- c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11, tweede lid, verplicht is.

Lid 3

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

#### **Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar**

Lid 1

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

Lid 2

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

#### **Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid**

Lid 1

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

- a. door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
- b. door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
- c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps-



en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

Lid 7

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

Lid 8

De termijn van 24 maanden wordt verlengd:

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

Lid 9

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

### **Artikel 7:17 Terugkeer in functie na ziekte**

Lid 1

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

Lid 2

Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbo-dienst of van het UWV.

Lid 3

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

### **Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid**

Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het in mindering brengen op de beloning van de ambtenaar, van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van diens reïntegratie.

#### **Artikel 7:18:1 Inkomsten uit andere betrekking**

Lid 1

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

Lid 2

Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

#### **Paragraaf 5 Bijzondere situaties**

Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering

Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering

Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA

Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement

Artikel 7:23 WAJONG/WAZ

Artikel 7:23:1 Vervallen

### **Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-



uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.

Lid 4

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

Lid 5

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

#### **Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering**

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

#### **Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.

Lid 5

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

Lid 6

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

#### **Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement**

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

#### **Artikel 7:23 WAJONG/WAZ**

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

#### **Artikel 7:23:1 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Paragraaf 6 Ziektekosten**

Artikel 7:24 Tegemoetkoming ziektekosten

Artikel 7:24a Zorgverzekering

Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming

Artikel 7:25a Meerdere dienstverbanden

Artikel 7:25b Vervallen

Artikel 7:25:1 Vervallen





Artikel 7:25:2 Vervallen

Artikel 7:25:3 Vervallen

Artikel 7:25:4 Vervallen

**Artikel 7:24 Tegemoetkoming ziektekosten**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

**Artikel 7:24a Zorgverzekering**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

**Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

**Artikel 7:25a Meerdere dienstverbanden**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

**Artikel 7:25b Vervallen**

(Vervallen)

**Artikel 7:25:1 Vervallen**

(Vervallen)

**Artikel 7:25:2 Vervallen**

(Vervallen)

**Artikel 7:25:3 Vervallen**

(Vervallen)

**Artikel 7:25:4 Vervallen**

(Vervallen)

**Paragraaf 7 Overige bepalingen**

Artikel 7:26 Overgangsbepaling

Artikel 7:27 Garantie-uitkering

Artikel 7:28 Overgangsartikel

Artikel 7:28:1 Overgangsartikel

Artikel 7:28a Overgangsartikel

Artikel 7:28b Overgangsartikel

**Artikel 7:26 Overgangsbepaling**

Lid 1

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

Lid 2

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

**Artikel 7:27 Garantie-uitkering**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3



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

Lid 4

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

Lid 5

De garantie-uitkering eindigt:

- a. met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
- b. bij ontslag.

### **Artikel 7:28 Overgangsartikel**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

### **Artikel 7:28:1 Overgangsartikel**

Lid 1

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

Lid 2

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

### **Artikel 7:28a Overgangsartikel**

Lid 1

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

Lid 2

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

### **Artikel 7:28b Overgangsartikel**

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

## **8 Ontslag**

### **Artikel 8:1 Ontslag op verzoek**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3



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

#### **Artikel 8:1:1 Ontslag op verzoek**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

#### **Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd**

Lid 1

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

Lid 2

Aan de ambtenaar die voldoet aan de voorwaarden voor FPU, maar niet (geheel) gebruik maakt van dit recht, wordt eervol ontslag verleend met ingang van de eerste van de maand volgend op die waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.

Lid 3

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

#### **Artikel 8:2:1 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 8:2a Opzegtermijn na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd**

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

#### **Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

#### **Artikel 8:3:0:0 Sociaal statuut**

In aanvulling op het gestelde in artikel 8:3 heeft de Gemeente Haarlem een Sociaal Statuut vastgesteld. Klik hier om naar de regeling in het onderdeel lokale regelingen te gaan.

#### **Artikel 8:3:1 Ontslag wegens reorganisatie**

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

#### **Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid**

Lid 1

Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:

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

Lid 2



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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Lid 7

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

Lid 8

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

Lid 9

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

Lid 10

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

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

## **Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid**

Lid 1

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit arti

Lid 2

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

- a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden;
- b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Lid 7

Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap vooraf-



gaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

Lid 8

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

Lid 9

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

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

Lid 10

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

### **Artikel 8:5a Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid**

Lid 1

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

- a. gevolg te geven aan door het college of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
- b. arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid te verrichten waartoe het college hem in de gelegenheid stelt;
- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
- d. een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.

Lid 2

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

### **Artikel 8:5:1 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid**

Lid 1

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

Lid 2

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

### **Artikel 8:7 Overige ontslaggronden**

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

- a. verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
- b. aangaan van een graad van zwangerschap die de aanstelling in de functie zou uitsluiten;
- c. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- d. toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- e. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
- f. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.



### **Artikel 8:7:1 Overige ontslaggronden**

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

### **Artikel 8:8 Overige ontslaggronden**

Lid 1

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

Lid 2

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

### **Artikel 8:8:1 Overige ontslaggronden**

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

### **Artikel 8:9 Overige ontslaggronden**

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

### **Artikel 8:10 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 8:10:1 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 8:11 Ontslag wegens FPU**

Lid 1

Aan de ambtenaar die ontslag vraagt met het oog op een uitkering op grond van de FPU-regeling wordt eervol ontslag verleend indien het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting pensioenfonds Abp op grond van een desbetreffende aanvraag hebben vastgesteld dat na te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van die regeling.

Lid 2

Het in het eerste lid genoemde ontslag kan ook voor een gedeelte van de voor de ambtenaar geldende formele arbeidsduur per week worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten. Het deeltijdontslag bedraagt ten minste 10% van de formele arbeidsduur per week. Het deeltijdontslag bedraagt telkenmale dat het wordt verleend, ten minste 10% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur.

### **Artikel 8:11:1 Ontslag wegens FPU**

Lid 1

Het ontslag, bedoeld in artikel 8:11, gaat eerst in met ingang van de dag waarop het recht op een uitkering ingevolge de FPU-regeling bestaat.

Lid 2

Het bepaalde in artikel 8:1:1 is van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4



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

Lid 5

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

Lid 6

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

#### **Artikel 8:12:1 Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuutbreiding**

Lid 1

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

Lid 2

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

#### **Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuutbreiding voor onbepaalde tijd**

Lid 1

Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:

- a. van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuutbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;
- b. van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuutbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;
- c. van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuutbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.

Lid 2

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

#### **Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf**

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

#### **Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties**

Lid 1

In dit artikel wordt verstaan onder:

- a. wet: Wet op de ondernemingsraden;
- b. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;
- c. ambtenaar: de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.

Lid 2

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

- a. wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;
- b. wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
- c. wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
- d. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;
- e. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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



### **Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel**

#### Lid 1

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

- a. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
- b. wanneer tegen hem volgens de terzake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
- c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
- d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.

#### Lid 2

Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:

- a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
- b. een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
- c. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

### **Artikel 8:15:2 Schorsing als ordemaatregel**

#### Lid 1

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

#### Lid 2

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

#### Lid 3

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

#### Lid 4

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

#### Lid 5

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

### **Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening**

#### Lid 1

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

#### Lid 2

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

#### Lid 3

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

### **Artikel 8:16:1 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

### **Artikel 8:16:3 Overlijdensuitkering**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

### **Artikel 8:16a Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)





### **Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur**

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

### **Artikel 8:18 Overgangsbepaling**

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

### **Artikel 8:19 Overgangsbepaling**

Lid 1

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

Lid 2

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

### **Artikel 8:20 Overgangsbepaling**

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

## **9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag**

### **Vervallen hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing.

### **9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie**

#### **Vervallen hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing.

### **9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag**

#### **Vervallen hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing.

### **9c Tijdelijke regeling ambtenaren geboren na 1949 die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald**

#### **Vervallen hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing.

### **9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer en een gemeentelijke ambulancedienst, geboren na 1949 of die geboren is voor 1950, maar...**

#### **Vervallen hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing.

### **9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht**

#### **Vervallen hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing.



## 10 Wachtgeld

### Artikel 10:1 Betrokkene

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

#### Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'betrokkene':

- a. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 van deze regeling ontslag is verleend uit een betrekking:
  1. waarin hij vast was aangesteld;
  2. waarin hij tijdelijk was aangesteld, mits die aanstelling ten minste vijf jaren heeft geduurd en niet is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
- b. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:6 of artikel 8:8 van deze regeling ontslag is verleend, tenzij toepassing is gegeven aan het bepaalde in artikel 8:6, tweede lid, respectievelijk artikel 8:8, tweede lid.

#### Lid 2

Onder betrokkene wordt mede verstaan de gewezen ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, die zelf ontslag heeft gevraagd nadat het voornemen, hem op grond van artikel 8:4 of 8:5 van deze regeling ontslag te verlenen, hem schriftelijk is medegedeeld.

### Artikel 10:2 Lichamen

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'lichamen':

Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

### Artikel 10:3 Diensttijd

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

#### Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd':

de aan het in artikel 10:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de WPA is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.

#### Lid 2

Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 10:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.

#### Lid 3

In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:

- a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar daarvan wegens verleend ontslag, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
- b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
- c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
- d. tijd, bedoeld in artikel 5:4 van het pensioenreglement;
- e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop het wachtgeld ingaat.

#### Lid 4

Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking is genomen met een overheidspensioen anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van het wachtgeld met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.



#### **Artikel 10:4 Dienstbetrekking**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Deze regeling verstaat onder dienstbetrekking *iedere* publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.

Lid 2

Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 10:5 Bezoldiging**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

In deze regeling wordt verstaan onder 'bezoldiging':

de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, van deze regeling, zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.

Lid 2

Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.

Lid 3

Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als de betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.

Lid 4

Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

#### **Artikel 10:6 Recht op wachtgeld**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

De betrokkene, bedoeld in artikel 10:1, eerste lid, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij de betrokkene :

- ter zake van dat ontslag recht heeft op een pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
- terzake van dat ontslag recht heeft op een suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling.

Lid 2

De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van het wachtgeld wordt voor de toepassing van:

- Artikel 10:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
- Artikel 10:8 als ingangsdatum uitgegaan van de datum van ontslag.

Lid 3

De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, heeft na afloop van de suppletie, bedoeld in artikel 11a:5, onderdeel a, recht op wachtgeld indien hij bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, op grond van het ontslag uit de betrekking waarvoor hij arbeidsongeschikt is verklaard recht zou hebben op wachtgeld waarbij de duur zou worden vastgesteld ingevolge artikel 10:8 van dit besluit. Het wachtgeld gaat in op de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 11a:5, onderdeel a, is geëindigd. Het eindigt op het tijdstip waarop het wachtgeld dat, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag is ingegaan, zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:8, bij het buiten toepassing



laten van het eerste lid, onderdeel c, zou zijn geëindigd. Op de hoogte van dit wachtgeld is artikel 10:10 van toepassing in die zin dat gerekend wordt vanaf het tijdstip waarop het ontslag is ingegaan.

### **Artikel 10:7 Duur van het wachtgeld**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

De duur van het wachtgeld is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

Lid 2

Indien de betrokkene:

- a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
- b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ; wordt de duur van het wachtgeld verlengd met:
  - 3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
  - 0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
  - 1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
  - 1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
  - 2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
  - 2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
  - 3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
  - 4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

Lid 3

Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:

- a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoonbaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
- b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

Lid 4

Perioden, waarin een betrokkene:

- a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
- b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het Rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
- c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
- d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
- e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;

worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

Lid 5

Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:

- a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid volledig; en



- b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

Lid 6

Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:

- a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid;

of

- b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakantie.

Lid 7

Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen.

In geval geen verzorgende persoon wordt aangewezen is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.

Lid 8

Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:

- a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;  
b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

Lid 9

De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 10:8 Duur van het wachtgeld

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

In afwijking van artikel 10:7 wordt, indien dit leidt tot een langere wachtgeldduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid is begrepen, de duur van het wachtgeld vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.

Lid 2

De duur van het wachtgeld wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:

- a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de dienstduur;  
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de dienstduur en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%;  
c. die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, met een duur gelijk aan 78% van de dienstduur.

Lid 3

Ten aanzien van de betrokkene die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde dienstduur in het genot was van wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens het eerste en tweede lid van dit artikel, of van een uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikel 11:8, tweede lid van deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld op basis van het tweede lid mede in aanmerking genomen de dienstduur, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.

Lid 4

In aanvulling op de duur van het wachtgeld van de betrokkene die ten tijde van het ontslag een dienstduur, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en dienstduur ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de termijn waarover wachtgeld is toegekend, een bijzondere verlenging verleend. Deze bijzondere verlenging duurt tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Lid 5

De verlenging als bedoeld in het vierde lid vindt niet plaats in het geval, dat ter zake van een eerder toegekend wachtgeld de vorenbedoelde verlenging reeds heeft plaatsgehad, tenzij de betrokkene nadien wederom een dienstduur, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft vervuld. In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de bijzondere verlenging, buiten aanmerking



### **Artikel 10:9 Vervolgwachtgeld**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

De betrokkene, die het einde van de wachtgeldduur, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op dat wachtgeld recht op een vervolgwachtgeld.

Lid 2

De betrokkene die

- a. het einde van de wachtgeldduur bedoeld in artikel 10:7, eerste lid, heeft bereikt en
- b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de wachtgeldduur, heeft recht op een vervolgwachtgeld.

Lid 3

Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van het vervolgwachtgeld een jaar.

Lid 4

De duur van het vervolgwachtgeld voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.

Lid 5

De betrokkene aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 6

De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 7

Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van het wachtgeld van overeenkomstige toepassing op het vervolgwachtgeld.

### **Artikel 10:10 Bedrag van het wachtgeld**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de daaropvolgende negen maanden 77% van die bezoldiging en vervolgens 67% van die bezoldiging. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in de vorige volzin, met 3 procentpunten verhoogd. Het bedrag van het wachtgeld daalt echter niet beneden het bedrag van het pensioen waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, en de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit het wachtgeld is toegekend.

Lid 2

In afwijking van het vorige lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging bedoeld in artikel 10:8, vierde lid, gelijk aan het bedrag van het pensioen, bedoeld in het vorige lid, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste bedraagt 40% van de bezoldiging.

### **Artikel 10:11 Bedrag van het vervolgwachtgeld**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Het bedrag van het vervolgwachtgeld is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.

Lid 2

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantie-



bijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

#### **Artikel 10:12 Verplichtingen**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.

Lid 2

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat, dan wel het recht op wachtgeld ontstaat.

Lid 3

De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.

Lid 4

Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen die de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt.

Lid 5

De betrokkene, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.

Lid 6

De in het eerste tot en met vijfde lid bedoelde verplichtingen vinden overeenkomstige toepassing voor de ambtenaar zodra hem ontslag op grond van artikel 8:4 van deze regeling is verleend, dan wel het voornemen tot zodanig ontslag hem schriftelijk is medegedeeld.

Lid 7

Door het aanvaarden van het wachtgeld wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

#### **Artikel 10:13 Verplichtingen bij ziekte**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.

Lid 2

Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.

Lid 3

Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.

Lid 4

Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Lid 5

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

#### **Artikel 10:14 Verhuiskosten**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*



Aan hem die op wachtgeld is of zal worden gesteld kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

### **Artikel 10:15 Vermindering**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en wachtgeld samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmee het wachtgeld vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van het wachtgeld ingevolge het bepaalde in artikel 10:19, eerste lid, niet in aanmerking genomen.

Lid 2

Ten aanzien van de betrokkene aan wie een wachtgeld is toegekend en die wegens ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op wachtgeld doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten - ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaatsvond - uit de betrekking die door betrokkene als wachtgelder werd vervuld, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.

In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat het oorspronkelijk toegekende wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee de WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met invaliditeitspensioen, al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.

Lid 3

Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is toegekend.

Lid 4

Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.

Lid 5

Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, wordt niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

### **Artikel 10:16 Opgave van inkomsten**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijke mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn op.

Lid 2

Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn

Lid 3





Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.

Lid 4

Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 10:15, derde en vierde lid.

#### **Artikel 10:17 Verlenging**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Indien de betrokkene binnen drie maanden na het ontslag waaraan hij het recht op wachtgeld ontleent bij de gemeente te wier laste het wachtgeld komt een naar de aard van de werkzaamheden overeenkomstige betrekking gaat vervullen als die waaruit hem het ontslag is verleend, wordt de duur van die betrekking aan de op grond van de artikelen 10:7 en 10:8 vastgestelde duur van het wachtgeld toegevoegd.

#### **Artikel 10:18 Opschorting**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Indien de betrokkene na zijn ontslag, uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging heeft of krijgt in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.

Lid 2

Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeben, de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

#### **Artikel 10:19 Samenloop**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van het wachtgeld, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

65% tot 80% :	80%;
55% tot 65% :	60%;
45% tot 55% :	50%;
35% tot 45% :	40%;
25% tot 35% :	30%;
15% tot 25% :	20%;
minder dan 15%:	0%.

De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld bedraagt voorts niet meer dan het onverminderde wachtgeld dat wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht.

Lid 2

Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.

Lid 3

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Lid 4

Indien de betrokkene aanspraken heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de ziekwet, wordt gedurende de termijn waarover die aanspraken bestaan, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkeringen te boven gaat.



### **Artikel 10:20 Betaling**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Het bedrag van het wachtgeld, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van wachtgeld werd genoten.

Lid 2

Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van het wachtgeld over langere termijnen geschieden.

### **Artikel 10:21 Afkoop**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

In bijzondere gevallen kan het college op verzoek van de betrokkene een regeling met hem treffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten dele wordt vervangen door een afkoopsom.

### **Artikel 10:22 Verval van wachtgeld**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Het wachtgeld kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:

- a. indien de betrokkene de opgave bedoeld in artikel 10:16, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
- b. indien de betrokkene enig op grond van artikel 10:12, tweede, derde of vijfde lid gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
- c. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
- d. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 10:13, eerste en tweede lid zijn gesteld;
- e. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
- f. indien achteraf blijkt, dat vóór het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan, die zo deze eerder bekend waren aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 ontslag te verlenen.

Lid 2

Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 10:12, eerste lid, niet nakomt, vervalt het wachtgeld voor het gedeelte waarmede het, tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.

Lid 3

Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 10:12, zesde lid, aan wie in dat geval een op soortgelijke wijze berekend lager wachtgeld wordt toegekend.

Lid 4

Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

### **Artikel 10:23 Verval van wachtgeld**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Het recht op wachtgeld vervalt:

- a. met ingang van de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- b. op de dag na het overlijden van de betrokkene;
- c. op de dag dat betrokkene de in artikel 10:12, tweede en derde lid, bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat haar op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
- d. op de dag dat betrokkene als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van die orga-



nisatie dan wel die instantie, die kan leiden tot het verkrijgen van werk, dat voor hem passend kan worden geacht dan wel weigert dergelijk werk te aanvaarden.

Lid 2

Het recht op wachtgeld vervalt met ingang van de dag waarop betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 10:6, tweede lid is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van dit wachtgeld de duur, voor zover deze wordt berekend aan de hand van artikel 10:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.

**Artikel 10:24 Overlijdensuitkering**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 10:5, over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.

Lid 2

Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een uitkering wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde betrekking, ten gevolge waarvan op het wachtgeld een vermindering werd toegepast, bedoeld in artikel 10:15, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het verminderde wachtgeld over een tijdvak van drie maanden. Is de som van beide uitkeringen lager dan de uitkering, berekend naar het onverminderde wachtgeld zou zijn geweest, dan wordt de uitkering, berekend naar het verminderde wachtgeld, tot laatstbedoeld bedrag aangevuld.

Lid 3

Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijk-bezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.

Lid 4

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

**Artikel 10:25 Overgangsbepalingen**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Op de wachtgeldten toegekend krachtens de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur nooit lager zal zijn dan op grond van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.

Lid 2

Ten aanzien van de wachtgeldten, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de wachtgeldregeling, zoals deze luidt met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van het toegekende wachtgeld langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.

Lid 3

Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid van de wachtgeldregeling wordt onder het eerder toegekende wachtgeld tevens begrepen het wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 5 van de wachtgeldregeling zoals die luiden tot 1 augustus 1991.

Lid 4

Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid, van de wachtgeldregeling wordt onder de eerder toegekende uitkering tevens begrepen de uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 6 van de uitkeringsregeling zoals die luiden tot 1 augustus 1991.

**Artikel 10:26 Overgangsbepalingen**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*



Lid 1

Degene die voor 1 januari 1987 in het genot was van wachtgeld als bedoeld in de toen geldende wachtgeldregeling, waarvan de duur, nadat toepassing is gegeven aan artikel 10:25, tweede lid, verstrijkt in de periode van 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995, heeft recht op een overgangsuitkering.

Lid 2

De duur van de overgangsuitkering is twaalf maanden, met dien verstande dat de uitkering uiterlijk 1 januari 1996 eindigt. De overgangsuitkering gaat in direct na het verstrijken van het wachtgeld als bedoeld in het eerste lid en wordt in maandelijkse termijnen betaald.

Lid 3

De hoogte van de overgangsuitkering is over een maand gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.

Lid 4

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Lid 5

De overige artikelen van dit hoofdstuk zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 10:27 Overgangsbepalingen**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Lid 1

Degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van de bepalingen van de wachtgeldverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van dit wachtgeld de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.

Lid 2

Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

### **Artikel 10:28 Gevolgen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen**

*Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)*

Op degene die gedurende de periode van wachtgeld recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, zijn de artikelen 10:13, 10:15, 10:19 en 10:23 van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 10:29 Slotbepaling**

Lid 1

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later.

Lid 2

Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals die luidde op 31 december 2000.

### **10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering**

#### **Paragraaf 1 Algemene bepalingen**

Artikel 10a:1 Algemene bepalingen

#### **Artikel 10a:1 Algemene bepalingen**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. werkloosheid: werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
- b. betrokkene: de ambtenaar die werkloos geworden is;
- c. dagloon: het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet, zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
- d. bovenwettelijke uitkering: de aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de aansluitende uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 10a:9, lid 3.

Lid 2

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



## **Paragraaf 2 Aanvullende uitkering**

Artikel 10a:2 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 10a:4 Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag

Artikel 10a:5a Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden

Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering

Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering

Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering

Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties

Artikel 10a:10 Anticumulatie

Artikel 10a:11 Scholing

Artikel 10a:12 Aanvulling op ziekingeld

Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering

Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering

Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden

Artikel 10a:13a Grensarbeiders

## **Artikel 10a:2 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:

- a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
- b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6, 8:7, onderdeel a of c, 8:8, 8:12.

Lid 2

Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.

Lid 3

Betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aanvullende uitkering op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Lid 4

Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aanvullende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

## **Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voorzover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

## **Artikel 10a:4 Hoogte van de uitkering: indexering**

Lid 1

De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt per 1 januari en 1 juli van een jaar geïndexeerd op een volgens LOGA-partijen vastgestelde wijze.

Lid 2

Het LOGA maakt bekend met welk percentage de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wijzigt.

## **Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1



De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.

Lid 2

Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:

- a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
- b. vervolgens 70%

Lid 3

Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.

Lid 4

Ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:2, derde lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag

### **Artikel 10a:5a Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende twee jaar recht op een verlengde uitkering.

Lid 2

De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende 3,5 jaar recht op een verlengde uitkering.

Lid 3

De hoogte van de verlengde uitkering, genoemd in het eerste en tweede lid, is 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.

Lid 4

Op de verlengde uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.

Lid 5

Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de verlengde uitkering in mindering gebracht.

### **Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luiden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

### **Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

### **Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

### **Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.



### **Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met inachtneming van het in lid 2 gestelde en met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.

Lid 2

Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als sanctie gedeeltelijk weigert, kent het college een aanvulling op de aanvullende uitkering toe zodanig dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering tezamen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.

Lid 3

Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geheel weigert, kent het college een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. Deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 10a:2 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

### **Artikel 10a:10 Anticumulatie**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

### **Artikel 10a:11 Scholing**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

### **Artikel 10a:12 Aanvulling op ziekingeld**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekingeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekingeld.

Lid 2

Het ziekingeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.

Lid 3

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekingeld.

### **Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

De betrokkene, die in verband met zwangerschap en bevalling recht heeft op een uitkering op grond van de Waz, heeft recht op een aanvulling tot het voor haar geldende dagloon.

### **Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1



De arbeidsgehandicapte betrokkene die werkloos is en dientengevolge een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt, kan bij proefplaatsing en scholing bij een nieuwe werkgever recht hebben op een uitkering op grond van de Wet op (re)integratie arbeidsgehandicapten. Indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk wanneer hij geen REA-uitkering als hiervoor bedoeld zou hebben gehad, bestaat er ook in dit geval recht op aanvulling.

Lid 2

De in het eerste lid genoemde aanvulling en de REA-uitkering bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij een WW-uitkering en aanvullende uitkering zou ontvangen.

#### **Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.

Lid 2

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

#### **Artikel 10a:13a Grensarbeiders**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De betrokkene, die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-verordening 1408/71 geen recht op een WW-uitkering heeft, heeft recht op een aanvullende uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.

Lid 2

De uitkering op grond van dit artikel:

- a. eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b, of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;
- b. is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op een WW-uitkering.

Lid 3

De uitkering waarop de betrokkene op grond van dit artikel lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.

Lid 4

Indien de betrokkene aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.

Lid 5

Indien de betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg of arbeidsongeschiktheid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.

Lid 6

Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij





wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

### **Paragraaf 3 Aansluitende uitkering**

Artikel 10a:14 Diensttijd

Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering / samenloop met suppletie

Artikel 10a:16 Duur van de uitkering

Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden

Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag

Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering

Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en WAZ

Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering

Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties

Artikel 10a:23 Anticumulatie

Artikel 10a:24 Scholing

Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden

Artikel 10a:25a Grensarbeiders

### **Artikel 10a:14 Diensttijd**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

In deze paragraaf wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.

Lid 2

Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerker in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.

Lid 3

In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:

- a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
- b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovewettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
- c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
- d. tijd, bedoeld in de artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van het pensioenreglement;
- e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

### **Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering / samenloop met suppletie**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:

- a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
- b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6 of 8:8, met inachtneming van het derde lid.

Lid 2

Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door het college op basis van artikel 10a:9 derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.

Lid 3

In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 8:6 slechts aanspraken op een aansluitende uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 8:6, derde lid, laatste volzin biedt.



Lid 4

Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.

Lid 5

Voor degene op wie artikel 10a:5a van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de verlengde uitkering is verstreken.

Lid 6

Voor degene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken

Lid 7

Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.

Lid 8

De betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 8:5 recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aansluitende uitkering, berekend naar de duur, als bepaald in artikel 10a:16, derde lid, op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij om die reden recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Lid 9

Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het achtstelid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aansluitende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

### **Artikel 10a:16 Duur van de uitkering**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:

- a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de dienstduur;
- b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de dienstduur en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.

Lid 2

De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:

- a. de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en
- b. twee jaar.

Lid 3

Ter bepaling van de duur van de aansluitende uitkering voor betrokkene, genoemd in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van het ontslag.

Lid 4

De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

### **Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De duur van de aansluitende uitkering voor de betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden, wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:

- a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de dienstduur;
- b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de dienstduur en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% en wordt verminderd met de duur van de loongerelateerde



uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en de duur van de verlengde uitkering genoemd in artikel 10a:5a.

Lid 2

De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Lid 3

Op de aanvullende uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.

Lid 4

Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

**Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luiden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

**Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Artikel 10a:3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

**Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Artikel 10a:4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

**Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De aansluitende uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.

Lid 2

Ter bepaling van de hoogte van de aansluitende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.

Lid 3

Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

**Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolgutkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Lid 2

In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.

Lid 3

Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 10a:16.



### **Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en WAZ**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Indien er op grond van de Ziektewet dan wel op grond van de Waz na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, respectievelijk de Waz, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

### **Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Lid 2

Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot de verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

### **Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Lid 2

Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

### **Artikel 10a:23 Anticumulatie**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

### **Artikel 10a:24 Scholing**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

### **Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.

Lid 2

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.

### **Artikel 10a:25a Grensarbeiders**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

Na het verstrijken van de duur van een uitkering op grond van artikel 10a:13a heeft de betrokkene recht op de aansluitende uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.

Lid 2

Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 10a:13a, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.



#### **Paragraaf 4 Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen**

Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag

Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag

Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag

Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag

Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie

Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie

Artikel 10a:34 Reïntegratiepremie

#### **Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn aanvraag een vergoeding van € 2.270,- worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.

Lid 2

Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens een tegemoetkoming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.

#### **Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

Om voor een verhuiskostenvergoeding op basis van artikel 10a:26 in aanmerking te komen dient de uitkeringsgerechtigde:

- a. de werkloosheid door het ter hand nemen van arbeid of bedrijf met tenminste 50% met een minimum van vijf uur te verminderen;
- b. te verhuizen binnen zes maanden na de vermindering van de werkloosheid, doch uiterlijk drie maanden voor de oorspronkelijk vastgestelde beëindigingsdatum van de uitkeringsperiode;
- c. arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal één jaar, blijkend uit de overlegging van het arbeidscontract;
- d. zich binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats van de nieuwe arbeid te vestigen, terwijl de afstand tussen deze standplaats en de oude woning tenminste 50 kilometer moet bedragen;
- e. schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit anderen hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft als de uitvoeringsinstelling bij de nieuwe werkgever deze melding verifieert en de uitvoeringsinstelling vaststelt dat de uitkeringsgerechtigde is verhuisd.

Lid 2

Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk is verhuisd.

#### **Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

Betrokkene heeft op aanvraag recht op een reïntegratietoeslag indien:

- a. hij een dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
- b. het dagloon verbonden aan de nieuwe dienstbetrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag, met inachtneming van het tweede lid.

Lid 2

De reïntegratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe dienstbetrekking is aanvaard te worden aangevraagd bij het college.

Lid 3

Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een reïntegratietoeslag, mits het dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

Lid 4



Indien de in het eerste lid genoemde dienstbetrekking van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal één jaar te zijn overeengekomen.

Lid 5

In gevallen waarin artikel 35 van de Werkloosheidswet of artikel 10a:32 van de CAR van toepassing is, is er geen recht op de in het eerste lid genoemde reïntegratietoeslag.

#### **Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De duur van de reïntegratietoeslag is negen maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrekking niet zou hebben verkregen.

Lid 2

Voor de bepaling van de duur van de reïntegratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.

#### **Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De reïntegratietoeslag wordt beëindigd:

- a. indien de voor betrokkene berekende duur is verstreken;
- b. indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrekking;
- c. indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 10a:31 opgenomen niveau van de reïntegratietoeslag te boven zijn gegaan.

Lid 2

Onder gehele werkloosheid in de zin van het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:

- a. ten minste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of;
- b. minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeidsuren resteren.

Lid 3

Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe betrekking, blijft de reïntegratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.

Lid 4

De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand een overzicht te verschaffen van de inkomsten uit de nieuwe dienstbetrekking die hij in die maand heeft genoten. Op basis van dit overzicht wordt bepaald of er een recht op een reïntegratietoeslag is en zo ja, hoe hoog die toeslag dient te zijn.

Lid 5

Indien het recht op reïntegratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.

#### **Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De reïntegratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

Lid 2

Indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 10a:28, derde lid, vult de reïntegratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking, omgerekend naar de omvang van de oude betrekking, naar rato aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

#### **Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

Op verzoek van de betrokkene kan een reïntegratiepremie worden toegekend indien:

- a. betrokkene een aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid geniet en;



b. hij arbeid voor onbepaalde tijd ter hand gaat nemen of bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt opgeheven.

Lid 2

Het verzoek tot toekenning van de reïntegratiepremie dient uiterlijk 10 weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.

Lid 3

Toekenning van een reïntegratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.

Lid 4

Indien op verzoek van betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend, wordt het recht op een maandelijks te betalen bovenwettelijke uitkering door het recht op een bedrag ineens vervangen en vervallen daarmee de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering. De artikelen 10a:7, 10a:8 en 10a:21 zijn dan niet van toepassing.

Lid 5

Indien het recht op de aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid krachtens artikel 10a:7 of artikel 10a:21 herleeft voordat een besluit over het verzoek van betrokkene omtrent de toekenning van een reïntegratiepremie genomen is, wordt negatief besloten op dit verzoek.

### **Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Lid 1

De berekeningsgrondslag van de reïntegratiepremie is de som van de maandelijks aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard en gedurende de gehele resterende periode waarin hij nog aanspraak zou hebben gehad op bovenwettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever.

Lid 2

Voor de toekenning van een reïntegratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.

Lid 3

Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de reïntegratiepremie.

### **Artikel 10a:34 Reïntegratiepremie**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

De reïntegratiepremie bedraagt 5% van de in artikel 10a:33 genoemde berekeningsgrondslag, met als maximum een bedrag van 130 maal het dagloon van de betrokkene.

### **Paragraaf 5 Overgangsbepalingen**

Artikel 10a:35 Vervallen

Artikel 10a:36 Overige en slotbepalingen

Artikel 10a:37 Overige en slotbepalingen

Artikel 10a:38 Slotbepaling

### **Artikel 10a:35 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 10a:36 Overige en slotbepalingen**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

### **Artikel 10a:37 Overige en slotbepalingen**

*Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. ( Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)*

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 2001.

### **Artikel 10a:38 Slotbepaling**

Lid 1



Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.  
Lid 2

Bij verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen uit de CAR en UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen, zoals deze luiden op 30 juni 2008.

## **10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid**

### **Paragraaf 1 Werkingsfeer en begripsbepalingen**

#### **Artikel 10d:1 Werkingsfeer**

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boven-tallig is geworden of op grond van artikel 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

#### **Artikel 10d:2 Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. aanvullende uitkering: uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. bezoldiging: het gemiddelde van de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
- c. gemeentelijke sector: de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
- d. boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
- e. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
- g. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

### **Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken**

#### **Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken**

1. Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.
2. Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

### **Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8**

#### **Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8**

1. Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.
3. Het college betreft bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

### **Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)**

#### **Artikel 10d:5 Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

- a. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
- b. re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen.

#### **Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag**

1. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.
2. De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.
3. De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.





4. De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.
5. De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
  - a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
  - b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
  - c. 15 jaar of meer 12 maanden.

#### **Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase**

1. De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.
2. De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
3. Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

#### **Artikel 10d:8**

1. De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
2. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.
3. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
4. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het re-integratieplan van kracht.

#### **Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop**

1. De ambtenaar kan het college verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
2. Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de re-integratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:
  - a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
  - b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopregeling; en
  - c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.
3. Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het re-integratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
4. Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 10d:10 Re-integratieplan**

1. Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.
3. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
  - verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
  - scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
  - opstellen arbeidsmarktprofiel;
  - sollicitatieactiviteiten.
4. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,-.



## **Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventaligheid**

### **Artikel 10d:11 Toepassingsbereik**

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het college boventalig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventaligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de betreffende gemeente.

### **Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject**

De boventalig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

### **Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting**

In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventalig verklaarde ambtenaar als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.

### **Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject**

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventaligverklaring in werking is getreden.

## **Inhoud Van werk naar werk-traject**

### **Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek**

1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

### **Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract**

1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
  - het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
  - het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
  - de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
  - het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
  - eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
  - de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
  - het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.
4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het college. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit.

### **Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract**

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.



## **Verlenging en einde Van werk naar werk-traject**

### **Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject**

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar – al dan niet in deeltijd – een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

### **Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging**

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.
2. Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

### **Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur**

1. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.
2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
3. Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

### **Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject**

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.
2. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

### **Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject**

1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

### **Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract**

1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.
3. Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.



4. Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

### **Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten**

#### **Artikel 10d:24 Paritaire commissie**

1. Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.
2. Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid, voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.
4. Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

### **Paragraaf 6 Aanvullende uitkering**

#### **Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering**

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
  - a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is; of
  - b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
  - c. recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.
2. Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

#### **Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag**

1. De aanvullende uitkering kent twee fases.
2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
  - a. voor ambtenaren met een bezoldiging tot een bedrag van € 4.375,- 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
  - b. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
  - c. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 5.250,- 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
  - a. voor ambtenaren met een bezoldiging van € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
  - b. voor ambtenaren met een bezoldiging van € 5.250,- tot een bedrag van € 6.560,- 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
  - c. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 6.560,- 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

#### **Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag**

1. De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
2. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

#### **Artikel 10d:28 Sancties**

1. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.



3. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
4. Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

#### **Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering**

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

#### **Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering**

#### **Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering**

1. De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:
  - a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
  - b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.
2. Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

#### **Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering**

1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.
2. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de oude bezoldiging niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

#### **Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering**

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is

- a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar
- b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar
- c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

#### **Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering**

1. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
2. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
3. De na-wettelijke uitkering eindigt op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt heeft.

#### **Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering**

Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

#### **Artikel 10d:35 Afkoop**

1. Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
2. Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

#### **Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid**

#### **Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid**

1. De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.



2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

**Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16**

1. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en de bezoldiging voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

**Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16**

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

**Artikel 10d:39 Overgangsrecht**

1. In afwijking van artikel 10d:31 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:
  - a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en
  - b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008 gelijk aan  $(0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12-2)$  jaar, met dien verstande dat de factor  $(X-18)$  gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttredleeftijd in de gemeentelijke sector.
2. De duur van de overgangsuitkering is gelijk aan  $(0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12-2)$  jaar, met dien verstande dat de factor  $(X-18)$  gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttredleeftijd in de gemeentelijke sector.

**10e Bijzondere bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voor de ambtenaar met op 1 januari 2008 20 dienstjaren of meer**

**Vervallen hoofdstuk**

Hoofdstuk 10e is vervallen

**11 Uitkeringsregeling ontslag**

**Artikel 11:1 Betrokkene**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder betrokkene: de gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend:

- a. op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 uit een betrekking waarin hij tijdelijk was aangesteld, terwijl die aanstelling minder dan vijf jaren heeft geduurd dan wel is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
- b. op een andere grond genoemd in hoofdstuk 8 van deze regeling, met uitzondering van artikel 8:9, mits dat ontslag niet op eigen verzoek is geschied en evenmin aan eigen schuld of toedoen is te wijten;

en die aan dat ontslag geen recht op een uitkering ingevolge artikel 8:3 kan ontleen.

Lid 2

Onder betrokkene in de zin van dit hoofdstuk kan tevens worden verstaan de gewezen ambtenaar die ontslag heeft gevraagd omdat hij of zij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

**Artikel 11:2 Lichamen**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'lichamen':

Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

**Artikel 11:3 Diensttijd**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd':



de aan het in artikel 11:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.

Lid 2

Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 11:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.

Lid 3

In afwijking van het bepaalde in het eerste en het tweede lid blijft buiten beschouwing:

- a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een maand daarvan wegens verleend ontslag;
- b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 11:8, vierde lid;
- c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
- d. tijd als bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
- e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel tijd in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop de uitkering ingaat.

Lid 4

Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van een uitkering in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de uitkering, met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

#### **Artikel 11:4 Dienstbetrekking**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Dit hoofdstuk verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.

Lid 2

Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 11:5 Bezoldiging**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'bezoldiging': de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid van deze regeling zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.

Lid 2

Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.

Lid 3

Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.

Lid 4

Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

#### **Artikel 11:6 Recht op uitkering**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*



Lid 1

Indien wordt voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden, bestaat behoudens het bepaalde in het zesde lid, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, recht op een uitkering waarvan de duur wordt vastgesteld:

- a. voor de betrokkene die in de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag in ten minste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest, ingevolge artikel 11:7;
- b. voor de betrokkene die een diensttijd heeft van ten minste drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ingevolge artikel 11:7, dan wel wanneer het bepaalde in artikel 11:8, eerste lid, daartoe aanleiding geeft ingevolge artikel 11:8, tweede lid en, indien van toepassing artikel 11:8, vierde lid.

Lid 2

Indien het ontslag ingaat binnen 12 maanden na afloop van perioden waarin de betrokkene ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd was werkzaamheden te verrichten, of werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in artikel 8 van de Werkloosheidswet en hij de hoedanigheid van werknemer heeft herkreten, wordt de in het eerste lid, onder a, bedoelde periode van 12 maanden verlengd met de duur van de perioden van de bedoelde verhindering.

Lid 3

De in een week verrichte werkzaamheden worden slechts in aanmerking genomen, voor zover zij betrekking hebben op de dienstbetrekking waaruit de betrokkene is ontslagen en op een of meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen en voor zover deze niet reeds eerder in aanmerking zijn genomen voor een recht op uitkering.

Lid 4

Met weken, bedoeld in de voorgaande leden, worden gelijkgesteld weken, waarover de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen.

Lid 5

De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17a, derde en vierde lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

Lid 6

In bijzondere gevallen kan het college bepalen dat, wanneer niet aan de verplichting bedoeld in artikel 11:21, tweede of derde lid, is voldaan, het recht op uitkering ingaat met de dag waarop de inschrijving bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats heeft plaatsgehad.

Lid 7

Geen recht op uitkering bestaat:

- a. indien de betrokkene op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
- b. indien de betrokkene ter zake van dat ontslag recht heeft op suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling;
- c. indien de betrokkene op de dag van het ontslag de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- d. indien het ontslag aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
- e. indien het ontslag naar het oordeel van het college geacht moet worden niet te leiden tot onvrijwillige werkloosheid;
- f. voor de betrokkene, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, aan wie schriftelijk is medegedeeld, dat hem eervol ontslag zal worden verleend en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.

Lid 8

De betrokkene, bedoeld in het zevende lid, onder a, heeft recht op uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80. De hoogte van deze uitkering wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van de uitkering wordt voor de toepassing van:

- a. Artikel 11:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
- b. Artikel 11:8 als uitgangspunt uitgegaan van de datum van ontslag.

Lid 9

Het college beslist over de toekenning van uitkering op aanvraag door de betrokkene.

**Artikel 11:7 Duur van de uitkering**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*





Lid 1

De uitkeringsduur is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

Lid 2

Indien de betrokkene:

- a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of;
- b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;  
wordt de duur van de uitkering verlengd met:  
3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;  
0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;  
1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;  
1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;  
2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;  
2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;  
3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar en  
4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

Lid 3

Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:

- a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoonbaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en;
- b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

Lid 4

Perioden, waarin een betrokkene:

- a. Recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
- b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
- c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
- d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
- e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d; worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

Lid 5

Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:

- a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, volledig, en;
- b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

Lid 6

Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:



- a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid of;
- b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakanties.

Lid 7

Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen, is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.

Lid 8

Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:

- a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
- b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

Lid 9

De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 11:8 Duur van de uitkering**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

In afwijking van artikel 11:7, eerste en tweede lid, wordt, indien dit leidt tot een langere uitkeringsduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid van dit artikel is begrepen, de duur van de uitkering vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.

Lid 2

De duur van de uitkering wordt vastgesteld op een aantal maanden, gelijk aan 1/6 deel van de diensttijd, waarna de uitkomst naar boven wordt afgerond op hele maanden.

Lid 3

De ingevolge het tweede lid berekende uitkeringsduur wordt ten hoogste vastgesteld op 24 maanden.

Lid 4

Indien een betrokkene ten tijde van het ontslag een diensttijd van ten minste tien jaren heeft volbracht en de som van zijn leeftijd en diensttijd, die hij ten tijde van het ontslag heeft bereikt, 60 jaren of meer bedraagt, wordt hem na afloop van de termijn waarover uitkering is toegekend aansluitend gedurende een periode van zes maanden een bijzondere verlenging verleend.

### **Artikel 11:9 Vervoluitkering**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

De betrokkene, die het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op die uitkering recht op een vervoluitkering.

Lid 2

De betrokkene die:

- a. het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, eerste lid, heeft bereikt en
- b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de uitkeringsduur, heeft recht op een vervoluitkering.

Lid 3

Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van de vervoluitkering een jaar.

Lid 4

De duur van de vervoluitkering voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.

Lid 5

De betrokkene aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervoluitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervoluitkering eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 6

De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is en aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervoluitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervoluitkering eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.



Lid 7

Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van de uitkering van overeenkomstige toepassing op de vervolgitkering.

**Artikel 11:10 Bedrag van de uitkering**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Het bedrag van de uitkering is gedurende de eerste twee maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de volgende twee maanden 77% en vervolgens 67% van de bezoldiging.

Lid 2

Het bedrag van de uitkering is gedurende de termijn van de bijzondere verlenging ingevolge artikel 11:8, vierde lid, 67% van de bezoldiging.

Lid 3

Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in het eerste en tweede lid, met 3 procentpunten verhoogd.

**Artikel 11:11 Bedrag van de vervolgitkering**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Het bedrag van de vervolgitkering is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.

Lid 2

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

**Artikel 11:12 Verhuiskosten**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Aan de betrokkene bedoeld in artikel 11:8, eerste lid, kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

**Artikel 11:13 Vermindering**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op de in artikel 11:6 bedoelde uitkering een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en uitkering samen de bezoldiging te boven gaan.

Voor de bepaling van het bedrag waarmee de uitkering vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van de uitkering ingevolge artikel 11:23, eerste lid, niet in aanmerking genomen.

Lid 2

Ten aanzien van de betrokkene aan wie een uitkering is toegekend en die wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaats vond uit de betrekking die door betrokkene gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd werd bekleed, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.

In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat de oorspronkelijk toegekende uitkering wordt verminderd met het bedrag waarmee het pensioen al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van de oorspronkelijk toegekende uitkering de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.

Lid 3



Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering is toegekend.

Lid 4

Wanneer de betrokkene op of na de dag bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.

De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.

Lid 5

Onder inkomsten bedoeld in de voorgaande leden worden niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of gratificatie.

#### **Artikel 11:14 Opgave van inkomsten**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij voor zover mogelijk opgave van de inkomsten die hij uit dan wel in verband met die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn op.

Lid 2

Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven doet hij voor het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.

Lid 3

Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.

Lid 4

Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 11:13, het derde en vierde lid.

#### **Artikel 11:15 Overlijdensuitkering**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, bedoeld in artikel 11:6 wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 11:5 over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.

Lid 2

Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een bedrag wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde andere betrekking, ten gevolge waarvan op de uitkering een vermindering werd toegepast op grond van artikel 11:13, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de verminderde uitkering over een tijdvak van drie maanden, voor zover nodig aangevuld, zodanig dat de som van beide bedragen gelijk is aan het bedrag, bedoeld in het eerste lid.

Lid 3

Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.

Lid 4

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens



enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

#### **Artikel 11:16 Verplichtingen bij ziekte**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.

Lid 2

Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.

Lid 3

Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.

Lid 4

Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Lid 5

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

#### **Artikel 11:17 Uitkering bij ziekte**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Indien de betrokkene binnen de termijn waarover hij aanspraak heeft op een van de uitkeringen bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15 dan wel uiterlijk een maand na afloop van die termijn wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, wordt hem telkens met ingang van de vierde dag van die verandering een uitkering toegekend van 80% van zijn bezoldiging.

Lid 2

De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt zodra de betrokkene deze over tezamen 260 werkdagen bij een vijfdaagse werkweek heeft genoten. De bepalingen van hoofdstuk 7 van deze regeling, zoals dit luidde voor 1 januari 2001, zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 11:18 Samenloop**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Zolang de betrokkene de uitkering geniet, bedoeld in artikel 11:17, eerste lid, wordt met ingang van de dag waarop de verandering wegens ziekte aanvangt, de uitbetaling van de uitkering, bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15, opgeschort.

#### **Artikel 11:19 Afkoop**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Op verzoek van de betrokkene die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, kan het recht op uitkering geheel of ten dele worden afgekocht.

#### **Artikel 11:20 Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Het recht op uitkering dat in verband met het niet voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, uitsluitend wordt vastgesteld ingevolge artikel 11:7, eerste lid, vervalt met ingang van de dag waarop de werkloosheid eindigt en wordt bij weer intredende onvrijwillige werkloosheid opnieuw toegekend voor de resterende duur met ingang van de dag waarop de laatstbedoelde werkloosheid ingaat, tenzij de betrokkene ter zake van deze laatstelijk opgetreden werkloosheid aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of krachtens enige publiekrechtelijke regeling inzake wachtgeld of uitkering.

Lid 2



Voor toepassing van dit artikel wordt onder beëindiging van de werkloosheid begrepen:

- a. het aanvaard hebben van een naar zijn aard vaste dienstbetrekking;
- b. het gedurende een periode van een maand vervuld hebben van een naar zijn aard tijdelijke dienstbetrekking bij dezelfde werkgever, voorzover de omvang van de nieuwe dienstbetrekking ten minste gelijk is aan die van de dienstbetrekking op basis waarvan het recht op uitkering bestaat.

Lid 3

Een betrokkene die bij afloop van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid, nog onvrijwillig werkloos is, heeft opnieuw recht op een uitkering, mits de betrokkene:

- a. binnen 6 maanden na de dag waarop het recht op uitkering ontstond als bedoeld in artikel 11:6, eerste lid, onder a, arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard; en
- b. in ten minste 13 weken opnieuw werkzaam is geweest als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet.

Lid 4

Voor de toepassing van het derde lid worden weken waarop de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen, gelijkgesteld met gewerkte weken.

Lid 5

De duur van de uitkering als bedoeld in het derde lid, bedraagt zes maanden, verminderd met de resterende duur van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid.

Lid 6

Het college beslist over het opnieuw toekennen van de uitkering als bedoeld in het eerste lid en op toekenning van een uitkering als bedoeld in het derde lid, op aanvraag door de betrokkene.

Lid 7

Het recht op uitkering vervalt wanneer de daartoe strekkende aanvraag, bedoeld in het zesde lid en in artikel 11:6, negende lid, niet binnen een termijn van twee jaren na het ontstaan of het opnieuw ontstaan van dat recht bij het college is ingekomen.

### **Artikel 11:21 Verplichtingen**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.

Lid 2

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat. Hij dient binnen veertien dagen daarna een bewijs van inschrijving als werkzoekende van het arbeidsbureau aan het college over te leggen.

Lid 3

De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.

Lid 4

Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen.

Lid 5

De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.

Lid 6

Door het aanvaarden van de uitkering wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen dat zij, die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen, alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

### **Artikel 11:22 Opschorting**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging heeft of krijgt of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging in verband met de betrekking



waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.

Lid 2

Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

### Artikel 11:23 Samenloop

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering en in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van de uitkering, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

65% tot 80% :	80%;
55% tot 65% :	60%;
45% tot 55% :	50%;
35% tot 45% :	40%;
25% tot 35% :	30%;
15% tot 25% :	20%;
minder dan 15% :	0%.

De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en de verminderde uitkering bedraagt voorts niet meer dan de onverminderde uitkering die wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op de uitkering in mindering gebracht.

Lid 2

Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.

Lid 3

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

### Artikel 11:24 Samenloop

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Indien de betrokkene aanspraken krijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, worden gedurende de termijn, waarover die aanspraken bestaan, de op grond van deze regeling toegekende uitkeringen niet uitbetaald.

### Artikel 11:25 Betaling

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Het bedrag van de uitkering, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van de uitkering werd genoten.

Lid 2

Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van de uitkering over langere termijnen geschieden.

### Artikel 11:26 Verval van uitkering

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

De uitkeringen kunnen geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:

- a. indien de betrokkene bedoeld in artikel 11:6, de opgave bedoeld in artikel 11:14, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;



- b. indien de betrokkene niet voldoet aan het bepaalde in artikel 11:21, tweede en derde lid, dan wel indien hij zonder toestemming van het college gedurende de tijd, waarin hij een uitkering geniet, de in evengenoemde leden bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat deze op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
- c. indien de betrokkene enig op grond van artikel 11:21, vijfde lid, gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, dan wel indien er overigens gegronde redenen is om aan te nemen dat hij niet ernstig tracht werk te vinden;
- d. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
- e. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 11:16, eerste en tweede lid, zijn gesteld;
- f. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt, dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
- g. indien achteraf blijkt, dat voor het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan die, zo deze eerder bekend waren, aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 van deze regeling ontslag te verlenen;
- h. indien de betrokkene niet ernstig tracht werk te vinden.

Lid 2

Het voorgaande lid is, voor zover nodig, van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.

Lid 3

Indien de betrokkene de verplichting bedoeld in artikel 11:21, eerste lid, niet nakomt dan wel indien hij als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling opzettelijk of door nalatigheid verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van het arbeidsbureau, welke kan leiden tot het verkrijgen van werk dat hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen of indien hij weigert dergelijk werk te aanvaarden, vervalt de uitkering voor het gedeelte waarmee deze tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.

Lid 4

Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van een aangeboden betrekking of van een gelegenheid tot het verkrijgen van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

### **Artikel 11:27 Einde van het recht op uitkering**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Het recht op uitkering eindigt:

- a. met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
- c. indien het recht op uitkering geheel wordt afgekocht.

Lid 2

Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 11:6, achtste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van deze uitkering de duur, voor zover deze wordt bepaald aan de hand van artikel 11:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.

Lid 3

De voorgaande leden zijn, voor zover nodig van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.

### **Artikel 11:28 Nadere voorschriften**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Ter uitvoering van dit hoofdstuk kan het college nadere voorschriften geven.





### **Artikel 11:29 Overgangsbepalingen**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Op de uitkeringen toegekend krachtens de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur, nooit lager zal zijn dan op grond van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.

Lid 2

Ten aanzien van de uitkeringen, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van de toegekende uitkering langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.

Lid 3

De betrokkene aan wie een uitkering was toegekend op grond van artikel 11, eerste lid, van de uitkeringsregeling, zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, en welke als gevolg van beëindiging van de werkloosheid is vervallen, behoudt binnen de in artikel 13, tweede lid genoemde termijn en overeenkomstig de overige daarvoor genoemde voorwaarden het recht op opnieuw toekennen van de uitkering. Artikel 13, eerste lid van de uitkeringsregeling zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, blijft van toepassing op een weder toegekende uitkering als bedoeld in de vorige volzin, met dien verstande dat de duur van de toegekende uitkering wordt herberekend op grond van het tweede lid.

### **Artikel 11:30 Overgangsbepalingen**

*Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. ( Zie ook artikel 11:32 lid 1.)*

Lid 1

Degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van de bepalingen van de uitkeringsverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van deze uitkering de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.

Lid 2

Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

### **Artikel 11:31 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 11:32 Slotbepaling**

Lid 1

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later.

Lid 2

Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voorzover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals deze luidde op 31 december 2000.

## **11a Suppletie**

### **Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. ( Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder :

- arbeidsongeschiktheid:** arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- arbeidsongeschiktheidsuitkering:** een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
- WAO-uitkering:** uitkering op grond van de WAO;
- betrokkene:** de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, aan wie op grond van artikel 8:5 ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzon-



- dering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;
- e. **bestuursorgaan**: het orgaan als bedoeld in artikel 8:5, eerste lid, dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;
  - f. **suppletie**: de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6;
  - g. **dagloon**: het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;
  - h. **berekeningsgrondslag van de suppletie**: het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
  - i. **werkloosheidsuitkering**: een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.

Lid 2

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

#### **Artikel 11a:2 Recht op suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.

Lid 2

Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

#### **Artikel 11a:3 Recht op suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.

Lid 2

Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

#### **Artikel 11a:4 Recht op suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang :

- a. betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
- b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

#### **Artikel 11a:5 Recht op suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Het recht op suppletie eindigt:

- a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
- b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
- c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

#### **Artikel 11a:6 Suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

Lid 2



De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.

Lid 3

Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:

- a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
- b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

### **Artikel 11a:7 Suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

In afwijking van artikel 11a:6, derde lid, wordt, indien het in artikel 11a:2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 11a:6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

Lid 2

Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

### **Artikel 11a:8 Suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Lid 2

Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Lid 3

Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

### **Artikel 11a:9 Suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.

Lid 2

Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:

- a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
- b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;



- c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a:8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.

Lid 3

In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

**Artikel 11a:10 Suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Voor de toepassing van artikel 11a:8 en 11a:9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Waz-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft:

- vermindering ondergaan;
- blijvend geheel geweigerd worden;
- tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel;
- in uitkeringsduur beperkt worden.

**Artikel 11a:11 Suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.

Lid 2

Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:

- aan de langstlevende der echtgenoten of geregistreerde partner(s) indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot of geregistreerde partner gescheiden leefde;
- bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Lid 3

Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgenoot of geregistreerde partner aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Lid 4

Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Lid 5

Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

**Artikel 11a:12 Betaling van suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.

Lid 2

Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.

Lid 3

Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het het recht op die suppletie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf.

Lid 4



De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

#### **Artikel 11a:13 Betaling van suppletie**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. ( Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.

Lid 2

Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.

Lid 3

Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

#### **Artikel 11a:14 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. ( Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.

Lid 2

Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.

Lid 3

In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing.

#### **Artikel 11a:15 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. ( Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.

Lid 2

De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig.

#### **Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. ( Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot :

- a. de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
- b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie.

Lid 2

Het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a:15.

#### **Artikel 11a:17 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. ( Zie artikel 11a:21)*

Lid 1

Degene die op 31 december 1995 uit hoofde van een ontslag uit de sector gemeenten recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K 4, tweede lid, juncto artikel K 6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die datum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.

Lid 2

Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van.

1 maand	gedurende de eerste 27 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
2 maanden	gedurende de eerste 26 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
3 maanden	gedurende de eerste 25 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%



## Haarlem

4 maanden	gedurende de eerste 24 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
5 maanden	gedurende de eerste 22 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
6 maanden	gedurende de eerste 21 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
7 maanden	gedurende de eerste 20 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
8 maanden	gedurende de eerste 19 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
9 maanden	gedurende de eerste 18 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
10 maanden	gedurende de eerste 17 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
11 maanden	gedurende de eerste 16 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
12 maanden	gedurende de eerste 15 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
13 maanden	gedurende de eerste 14 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
14 maanden	gedurende de eerste 13 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
15 maanden	gedurende de eerste 12 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
16 maanden	gedurende de eerste 11 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
17 maanden	gedurende de eerste 10 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
18 maanden	gedurende de eerste 9 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
19 maanden	gedurende de eerste 9 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
20 maanden	gedurende de eerste 8 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
21 maanden	gedurende de eerste 7 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
22 maanden	gedurende de eerste 6 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
23 maanden	gedurende de eerste 5 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
24 maanden	gedurende de eerste 4 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
25 maanden	gedurende de eerste 3 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
26 maanden	gedurende de eerste 2 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
27 maanden	gedurende de eerste 1 maand 80%	vervolgens 33 maanden 70%
28 maanden		gedurende 33 maanden 70%
29 maanden		gedurende 32 maanden 70%
30 maanden		gedurende 31 maanden 70%
31 maanden		gedurende 30 maanden 70%
32 maanden		gedurende 29 maanden 70%
33 maanden		gedurende 28 maanden 70%
34 maanden		gedurende 27 maanden 70%
35 maanden		gedurende 26 maanden 70%
36 maanden		gedurende 25 maanden 70%
37 maanden		gedurende 24 maanden 70%
38 maanden		gedurende 23 maanden 70%
39 maanden		gedurende 22 maanden 70%
40 maanden		gedurende 21 maanden 70%
41 maanden		gedurende 20 maanden 70%
42 maanden		gedurende 19 maanden 70%
43 maanden		gedurende 18 maanden 70%
44 maanden		gedurende 17 maanden 70%
45 maanden		gedurende 16 maanden 70%
46 maanden		gedurende 15 maanden 70%
47 maanden		gedurende 14 maanden 70%
48 maanden		gedurende 13 maanden 70%
49 maanden		gedurende 11 maanden 70%
50 maanden		gedurende 10 maanden 70%
51 maanden		gedurende 9 maanden 70%
52 maanden		gedurende 8 maanden 70%
53 maanden		gedurende 7 maanden 70%
54 maanden		gedurende 6 maanden 70%
55 maanden		gedurende 5 maanden 70%
56 maanden		gedurende 4 maanden 70%
57 maanden		gedurende 3 maanden 70%
58 maanden		gedurende 2 maanden 70%
59 maanden		gedurende 1 maand 70%

### Lid 3

De artikelen 11a:3, 11a:4, 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7, 11a:8, 11a:9, 11a:10, 11a:11, alsmede artikel 11a:12, derde lid tot en met 11a:16 zijn van overeenkomstige toepassing.

### Lid 4



Het bestuursorgaan stelt ambtshalve van iedere overheidswerknemer als bedoeld in het eerste lid, het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.

Lid 5

Artikel 11a:6, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde en vierde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

Lid 6

Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.

### **Artikel 11a:18 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Indien de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van het pensioenreglement is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

### **Artikel 11a:19 Overige en slotbepalingen**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Indien het niveau van de WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

### **Artikel 11a:20 Overige en slotbepalingen**

*Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)*

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.

### **Artikel 11a:21 Overige en slotbepalingen**

Lid 1

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op of na 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

Lid 2

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen en volledig arbeidsongeschikt is, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

## **12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel**

### **Artikel 12:0:0:0 Lokale regelingen**

In aanvulling op het gestelde in hoofdstuk 12 zijn er lokale regelingen.

Klik hier voor de lokale regelingen van de Gemeente Haarlem

### **Artikel 12:1 Algemene bepalingen**

Lid 1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. **de commissie:** de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;
- b. **de ambtenaren:** de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
- c. **de organisaties:** de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Lid 2



Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.

Lid 3

Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelhare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voorzover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.

Lid 4

De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.

Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie.

Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.

Lid 5

Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien zij representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.

Lid 6

Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

### **Artikel 12:1:1 Samenstelling**

Lid 1

Voor de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, wijst het college uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervangers aan.

De aanwijzing geschiedt bij elke nieuwe zittingsperiode van de raad en voorts telkens ter vervanging van hen die ophouden lid van het college te zijn.

Lid 2

Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke een minimum aantal ambtenaren tot haar leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk. In een nader vast te stellen regeling wordt het bedoelde minimum aantal ambtenaren bepaald.

### **Artikel 12:1:2 Samenstelling**

Lid 1

Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1, tweede lid, aan het college opgave van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.

Lid 2

Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van de organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan het college doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.

### **Artikel 12:1:3 Samenstelling**

Lid 1

Voorzitter van de commissie is de door het college aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.

Lid 2

Het college wijst een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stelt het college verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.

Lid 3

De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

### **Artikel 12:1:4:1 Mededeling omtrent CAR en UWO**

Ingeval het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, doet het college daarvan mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg.





## **Artikel 12:1:5 Mededeling omtrent CAR en UWO**

### Lid 1

Indien door het bevoegde bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het college het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.

### Lid 2

Het college stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:

- a. de fase waarin ter zake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;
- b. de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;
- c. de personele gevolgen van die verandering.

### Lid 3

Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.

## **Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden**

### Lid 1

De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.

### Lid 2

Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.

### Lid 3

De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

## **Artikel 12:2:1 Taak en bevoegdheden**

Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het college en de raad niet genomen, noch voorstellen daaromtrent gedaan, dan nadat de commissie haar gevoelen over de concept-besluiten, respectievelijk voorstellen heeft kenbaar gemaakt.

## **Artikel 12:2:2 Taak en bevoegdheden**

### Lid 1

De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan het college.

### Lid 2

Heeft een voorstel betrekking op onderwerpen behorende tot de bevoegdheid van het college, dan neemt het college daaromtrent een beslissing. Behoort het voorstel tot de bevoegdheid van de raad, dan legt het college het voorstel voorzien van zijn advies ter besluitvorming voor aan de raad.

### Lid 3

De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.

## **Artikel 12:2:3 Taak en bevoegdheden**

### Lid 1

De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.

### Lid 2

De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.

### Lid 3

Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

## **Artikel 12:2:4 Vergaderingen**

### Lid 1

De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.

### Lid 2

Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgaaf van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.



### **Artikel 12:2:5 Vergaderingen**

#### Lid 1

De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.

#### Lid 2

Een vergadering kan slechts plaatshebben indien de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur bestaat uit twee of meer leden van het college kan de vergadering slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.

#### Lid 3

Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

### **Artikel 12:2:6 Vergaderingen**

Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

### **Artikel 12:2:7 Vergaderingen**

#### Lid 1

De vergaderingen zijn niet openbaar.

#### Lid 2

De voorzitter kan hoofden van dienst of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.

#### Lid 3

De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.

#### Lid 4

De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van het college en van de raad, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.

### **Artikel 12:2:8 Vergaderingen**

De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

### **Artikel 12:2:9 Vergaderingen**

#### Lid 1

Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.

#### Lid 2

De stem van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de aanwezige leden in of buiten de vergadering. Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter.

#### Lid 3

De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.

#### Lid 4

Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.



### **Artikel 12:2:10 Vergaderingen**

Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.

### **Artikel 12:2:11 Vergaderingen**

Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, heeft dit de goedkeuring van het college.

### **Artikel 12:3:1 Advies- en arbitragecommissie**

De artikelen 12:3:2, 12:3:3, 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 zijn slechts van toepassing in die gemeenten die zijn aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

### **Artikel 12:3:2 Advies- en arbitragecommissie**

Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 wordt verstaan onder:

- a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;
- b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

### **Artikel 12:3:3 Advies- en arbitragecommissie**

De artikelen 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

### **Artikel 12:3:4 Advies- en arbitragecommissie**

Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijf hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

### **Artikel 12:3:5 Advies- en arbitragecommissie**

Lid 1

Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.

Lid 2

Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.

Lid 3

Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid, bevoegd.

Lid 4

Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.

### **Artikel 12:3:6 Advies- en arbitragecommissie**

Lid 1

Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

Lid 2



Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:

- a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
- b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

#### **Artikel 12:3:7 Advies- en arbitragecommissie**

Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

#### **Artikel 12:3:8 Advies- en arbitragecommissie**

De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

#### **Artikel 12:3:9 Advies- en arbitragecommissie**

In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

### **13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR**

#### **Artikel 13:1 Overgangs- en slotbepaling CAR**

Lid 1

Deze regeling treedt in werking per.....<sup>1</sup>

Lid 2

Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.

Lid 3

Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

Lid 4

In afwijking van het gestelde in het eerste en tweede lid hebben de artikelen 10:1, 10:6, 10:15 eerste en tweede lid, 10:19, 10:23 tweede lid, 11:1, 11:6 zevende en achtste lid, 11:13 eerste en tweede lid, 11:23, 11:24 en artikel 11:27 tweede lid, terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 1993.

#### **Artikel 13:2 Overgangs- en slotbepaling CAR**

Ten aanzien van degene die per 31 december 1996 geen volledige dienstverband heeft, geldt dat de omvang van dit dienstverband per 1 januari 1997 naar rato is teruggebracht, tenzij betrokkene heeft verzocht om handhaving van het aantal uren van het dienstverband per 31 december 1996 en dit verzoek niet is afgewezen.

#### **Artikel 13:3 Overgangs- en slotbepaling CAR**

Ten aanzien van de toegekende FLO-uitkeringen, wachtgeld en uitkeringen ingevolge hoofdstuk 11 die voortduren tot na 1 januari 1997 geldt dat de artikelen 9:2, tweede lid, 10:5, eerste lid, en 11:5, eerste lid, terugwerkende kracht hebben tot en met 1 januari 1997.

### **14 Medezeggenschap**

#### **Artikel 14:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers**

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

#### **Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers**

Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn gemeenten voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.

1) De ingangsdatum wordt lokaal ingevuld. LOGA-partijen zijn overeengekomen dat als uiterste ingangsdatum geldt 1 januari 1996.



## 15 Overige rechten en verplichtingen

### Artikel 15:0:0:0 Lokale regelingen

In aanvulling op het gestelde in hoofdstuk 15 zijn er lokale regelingen.  
Klik hier voor de lokale regelingen van de Gemeente Haarlem

### Artikel 15:1 Verplichtingen

De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

### Artikel 15:1a Verplichtingen

De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

### Artikel 15:1a:0:0 Ambtseed of belofte

In aanvulling op het gestelde in artikel 15:1a heeft de Gemeente Haarlem een regeling Ambtseed / belofte vastgesteld.

Klik hier om naar de regeling in het onderdeel lokale regelingen te gaan.

### Artikel 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het college in bijzondere gevallen, ten eigen bate:

- a. diensten te laten verrichten door personen in gemeentedienst;
- b. aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken;
- c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de vervulling van zijn functie ter kennis is gekomen.

### Artikel 15:1c Aannemen van geschenken en gelden

Het is de ambtenaar verboden:

- a. in verband met de vervulling van zijn functie vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het college;
- b. steekpenningen aan te nemen.

### Artikel 15:1d In acht nemen ordemaatregelen

Lid 1

De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.

Lid 2

Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

### Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden

Lid 1

De ambtenaar is verplicht aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.

Lid 2

Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.

Lid 3

Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Lid 4

Het college regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en directeuren van gemeentelijke diensten en bedrijven, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

### Artikel 15:1f Melding financiële belangen

Lid 1



Het college wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.

Lid 2

De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.

Lid 3

Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.

Lid 4

Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

### **Artikel 15:1g Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst**

Lid 1

Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.

Lid 2

Het college kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

### **Artikel 15:1:9 Vervallen**

(Vervallen)

De artikelen 15:1:1 tot en met 15:1:6 zijn vernummerd tot 15:1 tot en met 15:1e

Artikel 15:1:8 is vernummerd tot 15:1g

### **Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever**

Lid 1

De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het college zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de gemeente noodzakelijk is.

Lid 2

Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

### **Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden**

Lid 1

De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het college wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.

Lid 2

De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het college wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.

Lid 3

In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.

Lid 4

De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.

Lid 5

De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

### **Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade**

Lid 1

De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.



Lid 2

Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

**Artikel 15:1:14 Vervallen**

(Vervallen)

**Artikel 15:1:15:1 Beoordeling van de ambtenaar**

Lid 1

Het college kan bepalen, dat met inachtneming van door hen te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn betrekking vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die betrekking.

Lid 2

Alvorens de beoordeling wordt vastgesteld, wordt deze met de ambtenaar besproken en wordt hem de gelegenheid geboden daarover zijn mening kenbaar te maken, een en ander overeenkomstig door het college te stellen regels. De ambtenaar is verplicht het beoordelingsformulier voor gezien te tekenen; desgevraagd zal hem een afschrift van het formulier worden uitgereikt.

**Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleeding**

Lid 1

De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het college voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.

Lid 2

Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het college toestemming is gegeven.

Lid 3

Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van gemeentewege zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het college vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.

Lid 4

Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

**Artikel 15:1:16:0 Kledingbesluit**

In aanvulling op het gestelde in artikel 15:1:16 heeft de Gemeente Haarlem een kledingbesluit vastgesteld. Klik hier om naar het besluit in het onderdeel lokale regelingen te gaan.

**Artikel 15:1:17 Standplaats**

Lid 1

Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.

Lid 2

Onder standplaats dient te worden verstaan: de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

Lid 3

Het college kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

**Artikel 15:1:18 Dienstwoning**

Lid 1

De ambtenaar is verplicht, indien hem door het college een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.

Lid 2

Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.

**Artikel 15:1:19 Verbod betreden arbeidsterrein**

Aan de ambtenaar kan door of namens het college de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.



### **Artikel 15:1:20 Infectieziekten**

#### Lid 1

De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.

#### Lid 2

De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het college. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het college gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.

#### Lid 3

De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

### **Artikel 15:1:21 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfskosten**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

### **Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade**

#### Lid 1

Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.

#### Lid 2

Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:

- a. die schade bestaat uit de normale slijtage of;
- b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of;
- c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

### **Artikel 15:1:24 Gebruik motorrijtuig**

Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

### **Artikel 15:1:25 Schadeloosstelling**

Het college kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

### **Artikel 15:1:26 Volgen van een opleiding**

De ambtenaar is, indien het college dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het college nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de gemeente.

### **Artikel 15:1:27 Volgen van een opleiding**

Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van doorbetaling verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

### **Artikel 15:1:28 Bijzondere prestaties**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)





### **Artikel 15:1:29 Onbekendheid met gemeentelijke bepalingen**

Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

### **Artikel 15:1:30 Borstvoeding**

Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

### **Artikel 15:1:31 Benadeling positie gemeentelijke organisatie**

De gemeente draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.

### **Artikel 15:2 Klokkenluiders**

Lid 1

Het college stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.

Lid 2

Ambtenaren en door het college aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de gemeente benadeeld worden.

### **Artikel 15:2:0:0 Melding vermoeden misstand**

In aanvulling op het gestelde in artikel 15:2 heeft de Gemeente Haarlem een Regeling Melding vermoeden misstand vastgesteld.

Klik hier om naar de regeling in het onderdeel lokale regelingen te gaan.

### **Artikel 15:3 Vervallen**

(Vervallen)

## **16 Disciplinaire straffen**

### **Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim**

Lid 1

De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.

Lid 2

Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

### **Artikel 16:1:2:1 Disciplinaire straffen**

Lid 1

Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:

- a. schriftelijke berisping;
- b. vermindering van vakantie met ten hoogste de helft van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
- c. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomend met het salaris over een halve maand;
- d. stilstand van periodieke verhoging van salaris voor ten hoogste vier jaren;
- e. uitsluiting van bevordering voor ten hoogste vier jaren;
- f. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede betrekking geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
- g. plaatsing in een andere betrekking, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van bezoldiging;
- h. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van bezoldiging.

Lid 2

De straffen genoemd in het eerste lid worden opgelegd door het college, met uitzondering van de straffen genoemd onder g. en h. en de straf genoemd in artikel 8:13 ten aanzien van de in artikel 2:1:1 genoemde ambtenaren, welke door de gemeenteraad worden opgelegd.



### **Lid 3**

Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

### **Artikel 16:1:3:1 Verantwoording**

#### **Lid 1**

De straf wordt niet opgelegd, dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld, zich zo spoedig mogelijk, nadat het strafbare feit het college bekend is geworden, mondeling ten overstaan van het gezag dat bevoegd is tot oplegging van de straf of ten overstaan van een door het gezag aangewezen vertegenwoordiger te verantwoorden. De oproeping tot deze verantwoording geschiedt schriftelijk, met vermelding van het feit, waarvoor de bestraffing wordt overwogen.

#### **Lid 2**

Met kennisgeving aan het college kan de ambtenaar zich tijdens de verantwoording, bedoeld in het eerste lid, doen bijstaan. In dat geval wordt aan degene, die de bijstand verleent desgewenst tevoren inzage gegeven van de op de zaak betrekking hebbende stukken, voor zover het college deze voor de bijstand van belang achten.

#### **Lid 3**

Van de verantwoording wordt verslag opgemaakt, dat, alvorens een beslissing wordt genomen omtrent het al of niet opleggen van een straf, aan de ambtenaar wordt voorgelezen en daarna wordt getekend door hem, te wiens overstaan de verantwoording heeft plaatsgevonden en door de ambtenaar, die tevens een afschrift van het verslag ontvangt. Weigert de ambtenaar te tekenen, dan wordt daarvan op het verslag melding gemaakt met zo mogelijk, vermelding van de redenen.

## **17 Opleiding en ontwikkeling**

### **Artikel 17:0:0:0 Lokale regelingen**

In aanvulling op het gestelde in hoofdstuk 17 zijn er lokale regelingen.  
Klik hier voor de lokale regelingen van de Gemeente Haarlem

### **Artikel 17:1 Ontwikkeling en mobiliteit**

#### **Lid 1**

De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.

#### **Lid 2**

In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.

#### **Lid 3**

De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijk loopbaanbeleid.

### **Artikel 17:2 Ontwikkeling en mobiliteit**

#### **Lid 1**

Het college begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.

#### **Lid 2**

Het college voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.

#### **Lid 3**

Het college wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid.

### **Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget**

#### **Lid 1**

De ambtenaar heeft jaarlijks recht op een loopbaanbudget van € 500.-.

#### **Lid 2**

Indien bij inwerkingtreding van dit artikel het college een opleidingsplan heeft vastgesteld dat gelijkwaardige ruimte biedt aan loopbaanontwikkeling op basis van individuele wensen over loopbaanactiviteiten gericht op vergroting van inzetbaarheid kan dit opleidingsplan ongewijzigd worden voortgezet ongeacht het bepaalde in het eerste lid. Dit na instemming van de ondernemingsraad.

#### **Lid 3**

De ambtenaar zet het loopbaanbudget in ten behoeve van loopbaangerelateerde activiteiten, zoals opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling, gericht op de vergroting van zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie ten behoeve van een andere functie binnen of buiten de organisatie.



Lid 4

De in het derde lid genoemde activiteiten dienen te zijn gericht op een reëel loopbaanperspectief.

Lid 5

Afspraken over de wijze van besteding van het loopbaanbudget worden vastgelegd in een (aanvulling op het) persoonlijk ontwikkelingsplan.

Lid 6

Het resterende budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut, komt te vervallen.

Lid 7

In afwijking op het bepaalde in het zesde lid kan de ambtenaar het loopbaanbudget gedurende maximaal drie jaar opsparen, om daarmee eenmalig een duurdere activiteit te financieren. Dit wordt vastgelegd in (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Lid 8

Indien na toepassing van het bepaalde in het zevende lid na verloop van de overeengekomen periode het budget niet of niet volledig is benut komt het resterende budget te vervallen.

Lid 9

Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015.

### **Artikel 17:4 Persoonlijk ontwikkelingsplan**

Lid 1

Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen het college en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.

Lid 2

Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het college vastgesteld.

Lid 3

Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door het college vastgestelde opleidingsplan.

Lid 4

De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.

Lid 5

In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.

Lid 6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:

- de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
- de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
- de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
- de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de gemeentelijke dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
- eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

### **Artikel 17:5 Loopbaanadvies**

De ambtenaar heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaanadvies bij een door het college aangewezen interne of externe deskundige.

### **Artikel 17:6 Inzetbaarheid**

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zo nodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

### **Artikel 17:7 Flankerend beleid**

Het college stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.



## 18 Verplaatsingskosten

### Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen

#### Lid 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **betrokkene:** de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;
- b. **woongebied:** een door het college aan te wijzen gebied aansluitend aan het grondgebied van de gemeente;
- c. **standplaats:** de gemeente of het met name genoemde deel daarvan, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- d. **gezinsleden:** de echtgenoot, geregistreerde partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkenen en/of van de echtgenoot, geregistreerde partner voor zover zij samenwonen;
- e. **eigen huishouding voeren:** het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het bevoegde gezag;
- f. **berekeningsbasis:** het twaalfvoud van het salaris per maand inclusief eventuele salaristoelage(n), dan wel hetgeen daarmee overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is - die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met de aanspraak op de vakantieuitkering en in voorkomende gevallen vermeerderd met:
  1. genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;
  2. genoten uitkering krachtens dan wel overeenkomstig hoofdstuk 9 of het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering;
  3. genoten herplaatsingstoelage krachtens hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;
- g. **berekeningstijdstip:**
  - 1e datum waarop de betrokkene verhuist;
  - 2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functieervulling;
  - 3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop de laatste salarisbetaling heeft plaatsgevonden;
- h. **verplaatsen en verplaatsing:** veranderen onderscheidenlijk verandering van de standplaats van de betrokkene in opdracht van het bestuursorgaan;
- i. **verplaatsingskostenvergoeding:** tegemoetkoming in de kosten van een verplaatsing, dan wel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reisen en pensionkosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;
- j. **dienstwoning:** de door het bevoegde gezag aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning.

#### Lid 2

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

### Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten

#### Lid 1

De betrokkene, die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

#### Lid 2

De betrokkene, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.

Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van dezelfde gemeente of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.

#### Lid 3

De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

### Artikel 18:1:3 Tegemoetkoming verhuiskosten

#### Lid 1

De betrokkene, die in opdracht van het bevoegde gezag, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betreft of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

#### Lid 2



Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.

Lid 3

Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.

Lid 4

Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.

#### **Artikel 18:1:4 Tegemoetkoming verhuiskosten**

Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

#### **Artikel 18:1:5 Tegemoetkoming verhuiskosten**

Lid 1

De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:

- a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
- b. een bedrag voor dubbel woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 307,49 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
- c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 6.149,43.

Lid 2

Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.

Lid 3

Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten, geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide betrokkenen een deeltijdbetrekking hebben en niet tevens een deeltijdbetrekking bij een andere werkgever die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.

Lid 4

Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

#### **Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer**

Lid 1

De betrokkene die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

Lid 2

Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van gemeentewege al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is.

Lid 3

Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bevoegde gezag niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te



verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.

**Lid 4**

Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen.

**Artikel 18:1:7 Hoogte tegemoetkoming**

**Lid 1**

De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.

**Lid 2**

De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.900 per jaar.

**Lid 3**

De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 102,77 op jaarbasis.

**Lid 4**

De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien het college de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet per openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,17 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.

**Lid 5**

De betrokkene, die naar het oordeel van het college de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

**Artikel 18:1:7a Vervallen**

(Vervallen)

**Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer**

Indien het bevoegde gezag de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan de betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het bevoegde gezag.

**Artikel 18:1:9 Pensionkosten**

**Lid 1**

De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.

**Lid 2**

De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

**Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten**

**Lid 1**

De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bevoegde gezag kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.

**Lid 2**

Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bevoegde gezag is ingediend.

**Lid 3**



Het bevoegd gezag is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

#### **Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten**

Lid 1

De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bevoegde gezag te zijn ingediend.

Lid 2

Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de betrokkene bij het bevoegde gezag opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.

#### **Artikel 18:1:12 Voorschot**

Het bevoegde gezag kan ter zake van de in dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.

#### **Artikel 18:1:13 Slotbepaling**

Het college kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het college niet of niet naar redelijkheid voorzien.

#### **Artikel 18:1:14 Overgangsrecht**

De betrokkene aan wie voor 1 juli 2004 een tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van artikel 18:1:7, vierde lid zoals dat luidde voor 1 juli 2004, is toegekend, heeft gedurende de periode van maximaal twee jaar, welke ingaat op het moment van toekenning, recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de vergoedingssystematiek zoals die gold voor 1 juli 2004. Indien de vergoedingssystematiek zoals die geldt vanaf 1 juli 2004 financieel voordeliger is voor deze betrokkene, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming conform de laatstgenoemde vergoedingssystematiek. Indien de medewerker gehoor heeft gegeven aan de verhuisplicht, dan vervalt de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

### **19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer**

#### **Vervallen hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing.

#### **19a Keuringen brandweerpersoneel**

##### **Vervallen hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing.

#### **19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie**

##### **Vervallen hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing.

### **20 Vergoeding piketdiensten beroepsbrandweer**

#### **Vervallen hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing.

### **21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen**

#### **Artikel 21:1:1 Begripsomschrijving**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het college nader te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

#### **Artikel 21:1:2 Gelijktelling levenspartner met echtgenoot**

De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat "echtgenoot" moet tevens worden gelezen "levenspartner".

#### **Artikel 21:1:3 Vervallen**

(Vervallen)



### **Artikel 21:1:4 Gelijikstelling levenspartner met echtgenoot**

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het college een passende voorziening.

## **22 Overgangs- en slotbepalingen Ambtenarenreglement 1995**

### **Artikel 22:1:1:1 Overgangs- en slotbepalingen Ambtenarenreglement 1995**

#### **Lid 1**

Het college kan een of meer van de uitvoerende bevoegdheden, welke hun toekomen krachtens dit reglement, krachtens een der verordeningen, waarnaar in dit reglement wordt verwezen, dan wel krachtens een der regelingen welke zij krachtens dit reglement of een van evenbedoelde verordeningen hebben vastgesteld, voor zich doch onder hun verantwoordelijkheid doen uitoefenen door een of meer ambtenaren, door hen daartoe aangewezen, en voor een of meer sectoren, daarbij bepaald.

#### **Lid 2**

Het eerste lid is niet van toepassing voor zover een bevoegdheid, als daar bedoeld, bestaat in het vaststellen van algemeen verbindende voorschriften.

### **Artikel 22:1:2:1 Overgangs- en slotbepalingen Ambtenarenreglement 1995**

#### **Lid 1**

Dit reglement treedt terstond na zijn vaststelling in werking.

#### **Lid 2**

Met ingang van de datum waarop dit reglement in werking treedt, dan wel gedeelten daarvan in werking treden, vervallen de bepalingen van het Ambtenarenreglement 1968 dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkkluidend zijn aan de bepalingen van dit reglement.

#### **Lid 3**

Indien ter uitvoering van vroegere ambtenarenreglementen van de gemeente Haarlem voorschriften zijn gegeven worden deze geacht ter uitvoering van deze te zijn vastgesteld, voor zover zij daarmee niet in strijd zijn.

#### **Lid 4**

Indien de inwerkingtreding van dit reglement ertoe leidt dat bepalingen uit het Ambtenarenreglement 1968 dan wel uit verordeningen vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

#### **Lid 5**

Dit reglement kan worden aangehaald als Ambtenarenreglement 1995.

### **Lokale regelingen**

Hoofdstuk 6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings) verlof

Hoofdstuk 12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Hoofdstuk 15 Overige rechten en verplichtingen

Hoofdstuk 17 Opleiding en ontwikkeling

Ambtseed / belofte

Bezoldigingsverordening

Buitengewoon verlof (jeugdwerk)

Compensatieverlof verzuim

Dienstauto's

Dienstreizen

Fietsplan

Functiewaardering

Inconveniëntenregeling

Kledingbesluit

Maaltijdvergoeding

Ongewenste omgangsvormen

Personeelsgesprekken

Regionale piketdienst

Schadevergoeding

Sociaal statuut 2006

Sociaal statuut 2011

Stageregeling

Vakbondscontributie

Vermoeden misstand

Verzuimprotocol

Werktijdenregeling

Woon- werkverkeer





## Hoofdstuk 6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings) verlof

### Artikel 6:1:1:1 Vakantie

#### Lid 1

Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt de aanspraak op vakantie:

- a. 158,4 uren per jaar voor ambtenaren met een salaris lager dan het maximum van schaal 9;
- b. 165,6 uren per jaar voor de overige ambtenaren;

#### Lid 2

Voor de toepassing van dit artikel geldt als salaris hetgeen daaronder wordt verstaan in de bezoldigingsregeling, bedoeld in artikel 3:1 en als schaal, de voor de ambtenaar geldende salarisschaal, opgenomen in de bijlage van die regeling.

#### Lid 3

Als maatstaf voor de berekening van het aantal vakantiedagen, waarop de ambtenaar recht heeft, geldt het salaris, dat hij geniet op 1 januari of in geval van indiensttreding op een latere datum, op het tijdstip van indiensttreding.

### Artikel 6:1:1:2 Leeftijdsverlofdagen

#### Lid 1

Voor de ambtenaar die, in dienst getreden vóór het bereiken van de leeftijd van 20 jaar, een diensttijd bij de overheid heeft van tenminste 15, 25 of 35 jaar dan wel in dienst is getreden na het bereiken van de leeftijd van 20 jaar, de leeftijd van tenminste 35, 45 of 55 jaar heeft bereikt, wordt de op grond van artikel 6:2:1 geldende aanspraak op vakantie verhoogd met onderscheidenlijk 14,4, 28,8 en 43,2 vakantie-uren.

#### Lid 2

De verhoging van het aantal vakantie-uren zoals bedoeld in het eerste lid gaat in op 1 januari van het jaar waarin de diensttijd of leeftijd wordt bereikt.

#### Lid 3

Voor de ambtenaar, die op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar 18 jaar of jonger, 19 of 20 jaar is, wordt de op grond van artikel 6:1:1:1 geldende aanspraak op vakantie verhoogd met onderscheidenlijk 21,6, 14,4 of 7,2 vakantie-uren.

#### Lid 4

Voor de nieuw in dienst tredende ambtenaar, die voorafgaand aan zijn indiensttreding niet werkzaam was bij de sector gemeenten, wordt de in lid 1 van dit artikel genoemde verhoogde aanspraak verminderd met 14,4 uren.

#### Lid 5

Het recht op vermeerdering van de vakantie zoals bedoeld in dit artikel vervalt met ingang van de dag waarop de ambtenaar gebruik maakt van de FPU-gemeenten zoals omschreven in hoofdstuk 5a.

### Artikel 6:1:1:2 Leeftijdsverlofdagen (T)

Als onderdeel van het arbeidsvoorwaarden akkoord 1995-1997 zijn Loga-partijen overeengekomen het lokale overleg te adviseren om voor nieuw indiensttredend personeel twee leeftijdsverlofdagen te laten vervallen. In Haarlem is daartoe het artikel 6:2:2 (oud, AR95) gewijzigd per 1 mei 1998. Dat betekent dat degene die op of na 1 mei 1998 in gemeentedienst is getreden en die direct daaraan voorafgaand niet op of voor 1 mei 1998 onafgebroken bij een andere gemeente in dienst was, 14,4 uur minder leeftijdsverlof toekomt.

### Artikel 6:1:1:3 Opnemen vakantieverlof

#### Lid 1

De ambtenaar is vrij te bepalen wanneer hij vakantie opneemt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren zich daar niet tegen verzetten.

#### Lid 2

De ambtenaar dient in elk kalenderjaar ten minste 108 vakantie-uren op te nemen waarvan ten minste 72 vakantie-uren over een aaneengesloten periode. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad en bij verhuizing.

### Artikel 6:1:1:4 Vergoeden vakantie

#### Lid 1

De vergoeding bedoeld in artikel 6:2:5 lid 5 wordt berekend over ten hoogste twee maal de aanspraak op vakantie over een vol kalenderjaar, uitgaande van het salaris en de werktijd zoals die direct voorafgaand aan het ontslag voor de ambtenaar golden en de leeftijd welke hij bereikt in het kalenderjaar waarin de betrekking wordt beëindigd.

#### Lid 2



Per jaar kunnen op verzoek van de ambtenaar ten hoogste 21,6 vakantie-uren, waarop krachtens artikel 6:1:1:2 aanspraak bestaat, vergoed worden tenzij hiertegen vanuit financieel of organisatorisch oogpunt bezwaar bestaat.

## **Hoofdstuk 12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel**

### **Artikel 12:1:1:1 Vertegenwoordiging in het overleg met organisaties van overheidspersoneel**

Als vertegenwoordiging van het gemeentebestuur in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, treedt op de wethouder Personeelszaken c.a.

### **Artikel 12:2:1:1 Overeenstemmingsvereiste**

Een voorstel strekkende tot invoering of wijziging aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen wordt slechts ten uitvoer gebracht, indien daarover overeenstemming is bereikt met een meerderheid van de organisaties.

## **Hoofdstuk 15 Overige rechten en verplichtingen**

### **Artikel 15:1:1:1 Standplaats**

Lid 1

De ambtenaar aan wie de verplichting is opgelegd in of nabij de gemeente Haarlem te gaan wonen, is gehouden zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee jaar nadat die verplichting is opgelegd, daaraan gevolg te geven.

### **Artikel 15:1:1:2 Schade aan motorrijtuig**

Schade aan een motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 15:1:23, alleen vergoed:

- a. indien de ambtenaar op grond van de daarvoor gestelde regelen toestemming had om het motorrijtuig voor zijn dienstverrichting te gebruiken;
- b. wanneer de ambtenaar voldaan heeft aan de aan bedoelde toestemming verbonden voorwaarden.

### **Artikel 15:1:1:3 Alcohol en verdovende middelen**

Het is de ambtenaar verboden onder invloed van alcohol of verdovende middelen zijn werkzaamheden aan te vangen of gedurende de werktijd alcoholhoudende dranken of verdovende middelen te gebruiken, bij zich te hebben of in kantoren, werkplaatsen of op arbeidsterreinen te bewaren.

## **Hoofdstuk 17 Opleiding en ontwikkeling**

### **Artikel 17:1:1:1 Loopbaanadvies**

Het bepaalde in artikel 17:6 kan eveneens voor ambtenaren uit andere leeftijdscategorieën gelden indien de levensfase waarin zij verkeren hiertoe aanleiding geeft.

## **Ambtseed / belofte**

### **Inhoudsopgave**

- Artikel 1
- Artikel 2
- Artikel 3
- Artikel 4
- Artikel 5
- Artikel 6
- Artikel 7

### **Ambtseed of belofte**

De ambtenaar is verplicht een eed of belofte af te leggen. Met een eed of belofte beloven ambtenaren dat zij hun werk goed zullen doen (integer, betrouwbaar en zorgvuldig) en zich zullen gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

In Haarlem legt de ambtenaar de eed of belofte mondeling af ten overstaan van de gemeentesecretaris. Het verschil tussen de eed en de belofte is voornamelijk een religieus verschil. Bij een eed zwerft men op de Bijbel en God en bij de belofte niet. Het letterlijke verschil zit hem vooral in de laatste zin van de eed of belofte. Bij de eed is dit namelijk: "Zo waarlijk helpe mij God Almachtig!" en bij de belofte: "Dat verklaar en beloof ik!"

### **Artikel 1**



De in gemeentedienst tredende ambtenaren als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 onder a van het Ambtenarenreglement 1995 leggen mondeling de ambtseed of belofte af. overeenkomstig het hierbij gevoegde formulier.

### **Artikel 2**

De ambtseed of belofte wordt afgelegd ten overstaan van de gemeentesecretaris, tenzij op basis van een hogere regeling anders is bepaald.

### **Artikel 3**

#### **Lid 1**

Het afleggen van de ambtseed of belofte gebeurt als volgt:

- a. de gemeentesecretaris leest de eedsformule duidelijk voor;
- b. degene, die de ambtseed aflegt, moet vervolgens de twee voorste vingers van zijn rechterhand aaneengesloten opsteken en daarbij de woorden uitspreken: "Zo waarlijk helpe mij God almachtig";
- c. degene, die de belofte aflegt, spreekt de woorden: "Dat beloof ik".

#### **Lid 2**

Het afleggen en afnemen van de ambtseed of belofte moet staande plaatsvinden. Indien het in dienst tredende personeelslid zich verplicht acht de ambtseed of belofte op een andere wijze af te leggen, is afwijking van de voorgeschreven vorm toegestaan.

#### **Lid 3**

De te beëdigden persoon is vrij in zijn keuze tussen ambtseed en belofte. Tevoren wordt hem naar zijn keuze gevraagd.

#### **Lid 4**

Aan de ambtseed of belofte aflegging, die plaatsvindt in een speciaal daarvoor georganiseerde bijeenkomst, gaat een korte toespraak vooraf, waarin gewezen wordt op de bijzondere verantwoordelijkheid van de gemeente en waarin de bijzondere positie van het personeel van de gemeente en de waarde en inhoud van de ambtseed of belofte worden toegelicht.

### **Artikel 4**

Naast de mondelinge aflegging van de ambtseed of belofte moet in tweevoud een formulier volgens bijgaand model worden opgemaakt en ondertekend. Eén exemplaar wordt gevoegd bij de voor aanstelling in vaste of tijdelijke dienst benodigde stukken; het andere wordt uitgereikt aan degene, die de ambtseed of belofte heeft afgelegd.

### **Artikel 5**

De ambtseed of belofte moet zo spoedig mogelijk na indiensttreding worden afgelegd. De ambtseed of belofte aflegging kan achterwege blijven, als vaststaat, dat het dienstverband niet langer dan 2 maanden zal duren.

### **Artikel 6**

Het in dienst zijnde personeel, dat al een ambtseed, belofte of een schriftelijke verklaring volgens de tot nu toe geldende regeling heeft afgelegd, behoeft niet opnieuw de ambtseed of belofte af te leggen. Aan de indertijd afgelegde verklaring wordt gelijke waarde toegekend als aan de nu verplichte ambtseed of belofte.

### **Artikel 7**

Deze regeling treedt in werking met ingang 1 maart 2006.

## **Bezoldigingsverordening 1997**

### **Inhoudsopgave**

- Artikel 1 Begripsomschrijvingen
- Artikel 2 Indeling schaal
- Artikel 3 Toepassing salaristabellen
- Artikel 4 Salaris bij aanstelling
- Artikel 5 Deeltijd
- Artikel 6 Salarisverhoging
- Artikel 7 Bevordering
- Artikel 8 Bevordering na waarneming
- Artikel 9 Functioneringstoelage
- Artikel 10 Minimumloon
- Artikel 11 Toelage onregelmatige dienst (TOD)
- Artikel 12 Afbouw toelage TOD
- Artikel 13 Toelage thuiswachtdienst
- Artikel 14 Dienstwoning



Artikel 15 Dienstwoning  
Artikel 16 Dienstwoning  
Artikel 17 Inwerkingtreding

[Klik hier voor het formulier Piket-Wachtdienst.](#)

### **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.

### **Artikel 2 Indeling schaal**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.  
Artikel 3:1 is hiervoor in de plaats gekomen.

### **Artikel 3 Toepassing salaristabellen**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.  
Oude salarisregeling die gold tot 1 april 1996 is vervallen per 1-1-2016.

### **Artikel 4 Salaris bij aanstelling**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.  
Artikel 3:3 is hiervoor in de plaats gekomen.

### **Artikel 5 Deeltijd**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.  
Volgt uit artikel 1:1 CAR definitie salaris.

### **Artikel 6 Salarisverhoging**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.

### **Artikel 7 Bevordering**

#### **Lid 1**

Wanneer de ambtenaar wordt ingedeeld in een schaal met een hoger maximumsalaris wordt:

- a. voor de ambtenaar als bedoeld in artikel 3, lid 2, onderdeel a het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris, dat de ambtenaar in de oude schaal zou hebben genoten;
- b. voor de ambtenaar als bedoeld in artikel 3, lid 2, onderdeel b het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eersthogere bedrag in die schaal, waarmee gerealiseerd wordt dat het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris van de ambtenaar tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar laatstelijk genoot en het naasthogere bedrag in die oude schaal, dan wel het naastlagere bedrag in die oude schaal, indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal.

#### **Lid 2**

In afwijking voor zover nodig van het bepaalde in het vorige lid onder a zal de vooruitgang in salaris ten gevolge van de indeling in een schaal met een hoger maximumsalaris nimmer minder bedragen dan het geval zou zijn bij verhoging ingevolge artikel 6, eerste lid in de schaal waarin de ambtenaar wordt ingedeeld.

#### **Lid 3**

Wanneer de indeling in een schaal met een hoger maximum salaris op grond van het vorige lid onder a, plaatsvindt op een ander tijdstip dan bedoeld in artikel 6, vierde lid, wordt voor de vaststelling van het salaris van de ambtenaar als uitgangspunt genomen het salaris, dat hij - ware hij niet in een andere schaal ingedeeld - bij de eerstkomende toepassing van artikel 6, eerste lid, zou verkrijgen.

### **Artikel 8 Bevordering na waarneming**

#### **Lid 1**

Wanneer de ambtenaar ingevolge hem daartoe door of namens burgemeester en wethouders verstrekte opdracht een andere ambtenaar, wiens betrekking is ingedeeld in een schaal met een hoger maximumsalaris, langer dan een jaar heeft vervangen, deze bij het einde van de vervanging in zijn betrekking opvolgt en deswege wordt ingedeeld in een schaal met een hoger maximumsalaris, wordt voor de vaststelling van zijn salaris de toelage, bedoeld in artikel 3:1:2 van het Ambtenarenreglement 1995, geacht deel uit te maken van het salaris dat hij tijdens de vervanging genoot.

#### **Lid 2**

Heeft de vervanging korter geduurd dan een jaar, dan wordt bij een indeling in een salaris met een hoger maximumsalaris als in dit artikel bedoeld het salaris in de regel vastgesteld overeenkomstig de in artikel 7 opgenomen algemene regeling.



### **Artikel 9 Functioneringstoelage**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.  
Artikel 3:8 is hiervoor in de plaats gekomen.

### **Artikel 10 Minimumloon**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.  
Bedragen CAR UWO schalen zijn boven minimumloon.

### **Artikel 11 Toelage onregelmatige dienst (TOD)**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.  
Artikel 3:11 is hiervoor in de plaats gekomen.

### **Artikel 12 Afbouw toelage TOD**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.  
Artikel 3:16 is hiervoor in de plaats gekomen.

### **Artikel 13 Toelage thuiswacht dienst**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.  
Artikel 3:13 is hiervoor in de plaats gekomen.

### **Artikel 14 Dienstwoning**

#### **Lid 1**

Wanneer aan een ambtenaar de verplichting is opgelegd een dienstwoning te bewonen, wordt op zijn bezoldiging maandelijks een bedrag ingehouden gelijk aan 1/12 gedeelte van het jaarbedrag dat op grond van het tweede lid als huurwaarde voor die woning geldt.

#### **Lid 2**

De in het vorige lid bedoelde huurwaarde wordt vastgesteld door burgemeester en wethouders met inachtneming van ter zake algemeen geldende normen en rekening houdende met de inconveniënten welke voor de ambtenaar aan het bewonen van een dienstwoning zijn verbonden.

#### **Lid 3**

Bij veranderingen van de huurwaarde gaat de inhouding van het gewijzigde bedrag in, met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de nieuwe huurwaarde ter kennis van de ambtenaar is gebracht.

### **Artikel 15 Dienstwoning**

Indien voor een ambtenaar, die een dienstwoning bewoont, de werkelijk verschuldigde kosten voor verwarming en verlichting van die woning niet nauwkeurig zijn vast te stellen en deze voor rekening van de gemeente komen, wordt op zijn bezoldiging een korting toegepast welke door burgemeester en wethouders wordt bepaald.

### **Artikel 16 Dienstwoning**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.

### **Artikel 17 Inwerkingtreding**

Vervallen per 1-1-2016 als gevolg van invoering nieuw hoofdstuk 3 AR1995.

### **Buitengewoon verlof i.v.m. jeugdwerk**

Burgemeester en wethouders, 25 april 1975

Reeds lang bestaat in deze gemeente de mogelijkheid om ten behoeve van bepaalde vormen van jeugdwerk aan ambtenaren op fifty-fifty basis verlof met behoud van bezoldiging te verlenen. In dit verband verwijzen wij U naar onze brief van 21 februari 1966, afd. 8A, nr. 65925, gericht tot de hoofden van dienst van deze gemeente, inzake delegatie in uitvoering. Inmiddels heeft ook de minister van binnenlandse zaken ten behoeve van het rijks personeel een regeling getroffen voor het verlenen van verlof in dergelijke gevallen. Deze regeling is ons ter kennis gebracht met het verzoek ten behoeve van het gemeentepersoneel een zelfde gedragslijn te volgen.

Wij hebben gemeend aan dit verzoek gevolg te moeten geven en derhalve verzoeken wij u thans in voorkomende gevallen de volgende normen te hanteren. Indien het belang van de dienst zich daartegen niet verzet, kan aan een ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging worden toegekend voor:

- a. het leiden of volgen van een cursus voor jeugdleider;
- b. het leiden van een jeugdkamp als hoofdleider;
- c. het assisteren van de leiding in grote jeugdkampen op basis van:



- een assistent op 25 deelnemers voor algemene kampen een assistent op 5 deelnemers voor kampen ten behoeve van lichamelijk of geestelijk gehandicapte jeugd;
- een en ander in die gevallen, dat er geen andere persoon dan de betrokken ambtenaar als assistent beschikbaar is en diens aanwezigheid voor het welslagen van het kamp dringend gewenst is.

De cursussen als bedoeld onder a. moeten uitgaan van een landelijke organisatie voor jeugdwerk dan wel door een zodanige organisatie worden aanbevolen als belangrijk voor de vorming van de jeugdleider. De cursussen moeten tenminste drie achtereenvolgende dagen duren.

De kampen bedoeld onder b. en c. moeten uitgaan van een landelijk dan wel van een plaatselijk of regionaal werkende organisatie voor jeugdwerk. Onder kampen wordt mede verstaan plaatselijke kindervakantie-activiteiten, mits deze tenminste vijf achtereenvolgende dagen duren. Aan de jeugdleider wordt de eis gesteld, dat hij gedurende de rest van het jaar als vrijwilliger in zijn vrije tijd regelmatig aan de een of andere vorm van jeugdwerk (mede) leiding heeft geven.

Het buitengewoon verlof in deze gevallen bedraagt telkens ten hoogste vijf dagen, met dien verstande dat per kalenderjaar in totaal niet meer dan tien dagen kunnen worden toegekend.

De aanvragen om het hier bedoeld verlof moeten worden ingediend door de landelijke organisaties, door een 'erkende' plaatselijke jeugd-of jongerenraad en bij gebreke daarvan door een provinciale jeugdraad.

Wij verzoeken u in voorkomende gevallen met het vorenstaande rekening te houden.

Burgemeester en wethouders van Haarlem

Haarlem, 25 april 1975

### **Opbouw compensatie-uren bij langdurig zieken**

#### **Inhoudsopgave**

Besluit van het college van burgemeester en wethouders

Opbouw compensatie-uren bij langdurig zieken

Korte inhoud

Besluit van het college van burgemeester en wethouders

### **Opbouw compensatie-uren bij langdurig zieken**

Compensatie-uren worden opgebouwd wanneer feitelijke langer wordt gewerkt dan de formele aanstellingsduur. In veel gevallen wordt in plaats van een 36-urige werkweek een feitelijke werkweek aangehouden van 40 uur waardoor op jaarbasis gemiddeld 202 uur en 45 minuten compensatie wordt opgebouwd.

Teneinde te voorkomen dat voor iedere ziektedag fijnmazige herberekeningen moeten worden gemaakt, stopt de opbouw van compensatie-uren pas na een periode van zes weken aaneengesloten ziekte.

Daarmee wordt aangesloten bij andere maatregelen die ook gebaseerd zijn op die zes weken zoals het stopzetten van de reiskostenvergoeding.

De werkwijze impliceert dat bij incidentele ziektedagen niet wordt gekort op de opbouw van compensatie-uren terwijl ziekte op een ingeroosterde vrije dag dan dient te worden gecompenseerd met een andere vrije dag. Het zou immers niet reëel zijn als compensatie-uren waarvoor men extra gewerkt heeft door ziekte zouden komen te vervallen. Hier wordt dan dezelfde regel toegepast als die van ziekte gedurende vakanties.

### **Besluit van het college van burgemeester en wethouders**

1. De opbouw van compensatie-uren na een aaneensluitende periode van zes weken ziekte stop te zetten.
2. Toe te staan dat ingeroosterde compensatie-uren die wegens ziekte niet konden worden opgenomen op een ander tijdstip in hetzelfde kalenderjaar kunnen worden opgenomen.
3. De afspraak dat in enig kalenderjaar niet opgenomen compensatie-uren komen te vervallen te handhaven.
4. Communicatieparagraaf: dit besluit via de HaarlemmerOlie ter kennis te brengen aan het personeel.
5. Dit besluit om advies voor te leggen aan de commissie GO en de commissie CMC.

B&W 2002

### **Opbouw compensatie-uren bij langdurig zieken**

Circulaire 29-01-2002, CS/PO&I 2002/21

#### **Korte inhoud**

Sinds de invoering van de 36-urige werkweek worden door medewerkers compensatie-uren opgebouwd wanneer hun feitelijke werkweek langer duurt dan de aanstellingsduur. In veel gevallen wordt bij de sectoren een feitelijke werkweek aangehouden van 40 uur waardoor op jaarbasis vanaf 2002 gemiddeld



202 uur en 45 minuten compensatie wordt opgebouwd. Op grond van de toenmalige en nog steeds van kracht zijnde voorschriften dient de helft daarvan vast te worden ingeroosterd, de andere helft is vrij opneembaar.

Eveneens is destijds afgesproken dat de opbouw van compensatie-uren, ook bij langdurige ziekte, niet zou worden stopgezet. Deze maatregel stuit echter steeds meer op onbegrip van grote groepen gezonde werknemers. Enerzijds is ziekte iets dat je overkomt waarvan men grosso modo geen nadeel mag ondervinden. Anderzijds wordt door de huidige regel de logica doorbroken dat men alleen dan compensatie-uren opbouwt wanneer men langer werkt dan de overeengekomen arbeidsduur. Dat is bij ziekte niet mogelijk omdat er geen sprake is van een daadwerkelijke dienstverrichting.

CS/PO&l stelt daarom voor, daarin gesteund door het P-platform, om de opbouw van compensatie-uren bij ziekte af te schaffen. Teneinde te voorkomen dat voor iedere ziektedag fijnmazige herberekeningen moeten plaatsvinden wordt voorgesteld de opbouw van compensatie-uren pas stop te zetten na een periode van zes weken aaneengesloten ziekte. Daarmee wordt aangesloten bij andere maatregelen die ook gebaseerd zijn op die zes weken zoals het stopzetten van de reiskostenvergoeding. Uiteraard impliceert de nieuwe regeling dat bij incidentele ziektedagen niet wordt gekort op de opbouw van compensatie-uren terwijl ziekte op een ingeroosterde vrije dag dan dient te worden gecompenseerd met een andere vrije dag. Het zou immers niet reëel zijn als compensatie-uren waarvoor men extra gewerkt heeft door ziekte zouden komen te vervallen. Hier wordt dan dezelfde regel toegepast als die van ziekte gedurende vakanties.

De regel dat niet opgenomen compensatie-uren aan het eind van het jaar komen te vervallen blijft wel gehandhaafd om stuwmeren te voorkomen. Omdat het hier gaat om een personele aangelegenheid van algemeen belang dient het GO zich over dit voorstel uit te spreken.

#### **Besluit van het college van burgemeester en wethouders**

1. De opbouw van compensatie-uren na een aaneensluitende periode van zes weken ziekte stop te zetten.
2. Toe te staan dat ingeroosterde compensatie-uren die wegens ziekte niet konden worden opgenomen op een ander tijdstip in hetzelfde kalenderjaar kunnen worden opgenomen.
3. De afspraak dat in enig kalenderjaar niet opgenomen compensatie-uren komen te vervallen te handhaven.
4. Communicatieparagraaf: dit besluit via de HaarlemmerOlie ter kennis te brengen aan het personeel.
5. Dit besluit om advies voor te leggen aan de commissie GO en de commissie CMC.

#### **Toelichting**

*Bij langdurige ziekte voortaan geen opbouw compensatieuren meer*

Wie compensatieuren opbouwt via een 40-urige werkweek en langer dan zes weken achter elkaar ziek is, bouwt voortaan geen compensatieuren meer op tijdens die ziekteperiode. Het Georganiseerd Overleg is op 1 maart dit jaar akkoord gegaan met deze beleidswijziging, zodat de maatregel ingaat per 1 maart 2002. Iedereen die na die datum ziek wordt, valt binnen deze nieuwe regeling.

Sinds de invoering van de 36-urige werkweek worden door sommige medewerkers compensatieuren (de vroegere ADV-uren) opgebouwd wanneer de feitelijke werkweek langer duurt dan de aanstellingsduur. In veel gevallen wordt bij de sectoren een werkweek aangehouden van 40 uur waardoor op jaarbasis vanaf 2002 gemiddeld 202 uur en 45 minuten compensatie wordt opgebouwd. Op grond van de toenmalige en nog steeds van kracht zijnde voorschriften dient een deel daarvan vast te worden ingeroosterd. 101,4 Uur hiervan is vrij opneembaar.

Verder is bij de invoering van deze regeling afgesproken dat de opbouw van compensatieuren, ook bij langdurige ziekte, niet zou worden stopgezet. Deze maatregel ondervond echter steeds meer weerstand. Enerzijds is ziekte iets dat je overkomt en waarvan je eigenlijk geen nadeel mag ondervinden. Anderzijds wordt door de huidige regel de logica doorbroken datje alleen compensatieuren opbouwt wanneer je langer werkt dan de overeengekomen arbeidsduur. Dat is bij ziekte niet mogelijk omdat er geen sprake is van een daadwerkelijke dienstverrichting. De opbouw van compensatieuren bij ziekte zou daarom moeten worden stopgezet.

#### *Wissewasje*

Om te voorkomen dat voor elk wissewasje correcties en roosterwijzigingen moeten plaatsvinden, is het voorstel om de opbouw van compensatieuren pas stop te zetten na een periode van zes weken aaneengesloten ziekte. Dat geldt ook voor medewerkers die een spaarcontract hebben afgesloten. Daarmee wordt aangesloten bij andere maatregelen die ook gebaseerd zijn op die zes weken zoals het stopzetten van de reiskostenvergoeding. Uiteraard houdt de nieuwe regeling in dat bij incidentele ziektedagen niet wordt gekort op de opbouw van compensatieuren terwijl ziekte op een ingeroosterde vrije dag dan dient te worden gecompenseerd met een andere (opnieuw ingeroosterde) vrije dag. Het zou immers niet reëel zijn als compensatieuren waarvoor men extra gewerkt heeft door ziekte zouden komen te vervallen. Hier wordt dan dezelfde regel toegepast als die van ziekte tijdens vakanties. De regel dat niet opgenomen compensatieuren aan het eind van het jaar komen te vervallen, blijft wel van kracht om zogenoemde verlofstuwmeren te voorkomen.



## Gebruik dienstauto 2006

### Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Artikel 2 Verbod op privé-gebruik van de dienstauto

Artikel 3 Gebruik bij thuiswacht dienst / piketdienst

Artikel 4 Controle

Artikel 5 Sanctie bij overtreding van het verbod op privé-gebruik

Artikel 6 Verklaring geen privé-gebruik personenauto

Artikel 7 Rittenregistratie

Artikel 8 Hardheidsclausule

Artikel 9 Slotbepaling

### Gebruik dienstauto

In de circulaire "Gebruik Dienstauto 2006" is een verbod op het privé-gebruik van alle dienstauto's opgenomen. Dit betreft dus zowel bestelauto's als personenauto's. Hiertoe is besloten omdat dienstauto's - vanuit het oogpunt van integriteit en het verbod op privé-gebruik van gemeente-eigendommen (Artikel 15:1b Ambtenarenreglement 1995) bezien, in de eerste plaats beschikbaar zijn gesteld ten behoeve van de bedrijfsvoering (zakelijk gebruik).

### Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **dienstauto:** een bestelauto of personenauto – hieronder begrepen de leaseauto - die aan de ambtenaar ter uitvoering van diens werkzaamheden door de gemeente Haarlem ter beschikking wordt gesteld;
- b. **gebruiker:** de ambtenaar waaraan de dienstauto ter beschikking wordt gesteld;
- c. **zakelijk gebruik:** gebruik ten behoeve van de bedrijfsvoering en werkzaamheden van de gemeente Haarlem;
- d. **privé-gebruik:** gebruik voor privé-doeleinden van de gebruiker.

### Artikel 2 Verbod op privé-gebruik van de dienstauto

#### Lid 1

Privé-gebruik van de dienstauto is verboden.

#### Lid 2

De gebruiker is te allen tijde verplicht een sluitende rittenregistratie te voeren teneinde het gebruik te verantwoorden.

#### Lid 3

Woon-werkverkeer wordt aangemerkt als zakelijk gebruik. Onder woon-werkverkeer wordt verstaan: de afstand tussen het huisadres van de gebruiker en het adres van de arbeidsplaats dan wel het adres waar de werkzaamheden door de gebruiker feitelijk worden verricht.

#### Lid 4

Als gevolg van het verbod op privé-gebruik wordt voor de bestelauto de fiscale bijtelling wegens privé-gebruik ingevolge de Wet op de Loonbelasting 1964 achterwege gelaten. Door de gebruiker dient ter verantwoording van het gebruik een sluitende rittenregistratie te worden gevoerd.

#### Lid 5

Ten aanzien van de personenauto wordt – ondanks het gestelde verbod op privé-gebruik – de fiscale bijtelling wegens privé-gebruik ingevolge de Wet op de Loonbelasting 1964 toegepast, tenzij de gebruiker een "Verklaring geen privé-gebruik" van de Belastingdienst aan de personeelsadministratie overlegt en een sluitende rittenregistratie voert.

### Artikel 3 Gebruik bij thuiswacht dienst / piketdienst

#### Lid 1

Gereden kilometers tijdens de thuiswacht dienst/piketdienst worden aangemerkt als zakelijk gebruik.

#### Lid 2

De gebruiker dient tijdens zijn thuiswacht dienst/piketdienst binnen een redelijke afstand van zijn woonplaats te blijven. Onder een redelijke afstand wordt in ieder geval verstaan de afstand waarbij de gebruiker binnen een half uur het adres van de arbeidsplaats of het adres waar de werkzaamheden door de gebruiker feitelijk worden verricht, kan bereiken.

#### Lid 3

Het aantal kilometers dat tijdens de wacht dienst wordt gereden, het aantal en de plaats van de werkzaamheden waarvoor de gebruiker wordt opgeroepen, worden bijgehouden in de te voeren rittenregistratie.





#### **Artikel 4 Controle**

De verantwoordelijk leidinggevende houdt toezicht op de naleving van het verbod op privé-gebruik door controle van de door de gebruiker gevoerde rittenregistratie. Daar waar gewenst of mogelijk zal ook op andere wijze kunnen worden gecontroleerd.

#### **Artikel 5 Sanctie bij overtreding van het verbod op privé-gebruik**

##### **Lid 1**

Overtreding van het verbod op privé-gebruik wordt aangemerkt als plichtsverzuim.

##### **Lid 2**

Bij overtreding van het verbod op privé-gebruik bij een personenauto kan een passende disciplinaire maatregel worden opgelegd.

##### **Lid 3**

Bij overtreding van het verbod op privé-gebruik bij een bestelauto is, conform het bepaalde in artikel 13bis van de Wet op de Loonbelasting 1964, het opleggen van een passende disciplinaire maatregel verplicht.

##### **Lid 4**

Aan de gemeente opgelegde naheffingen, naheffingsrente en/ of boetes die voortvloeien uit door de Belastingdienst geconstateerd privé-gebruik worden op de gebruiker verhaald.

##### **Lid 5**

De op te leggen disciplinaire maatregel staat los van de ingevolge de Wet op de Loonbelasting 1964 toe te passen bijtelling bij privé-gebruik voor meer dan 500 km op kalenderjaarbasis.

#### **Artikel 6 Verklaring geen privé-gebruik personenauto**

##### **Lid 1**

De gebruiker van een personenauto is verplicht een "Verklaring geen privé-gebruik" bij de Belastingdienst aan te vragen. Deze verklaring met de bijbehorende beschikking van de Inspecteur der Belastingen dient de gebruiker aan de personeelsadministratie te overleggen.

##### **Lid 2**

De in het eerste lid genoemde verplichting geldt niet voor de personenauto die afwisselend door 2 of meer personen wordt gebruikt.

##### **Lid 3**

Indien niet aan de in het eerste lid genoemde verplichting wordt voldaan, zal ingevolge de Wet op de Loonbelasting 1964 een fiscale bijtelling ten aanzien van de gebruiker worden toegepast.

##### **Lid 4**

Wijziging van de omstandigheden waaronder de "Verklaring geen privé-gebruik" is aangevraagd alsmede intrekking van deze verklaring moet de ambtenaar zo spoedig mogelijk melden aan de Belastingdienst en de personeelsadministratie.

#### **Artikel 7 Rittenregistratie**

##### **Lid 1**

De rittenregistratie dient de volgende gegevens te vermelden: merk en type auto, kentekennummer en periode waarin de auto ter beschikking staat. Voor elke rit dienen de volgende gegevens te worden ingevuld: datum, de begin- en eindstand van de kilometerteller, vertrek en aankomstadres, gereden route (indien niet meest gebruikelijke route) en of het een privé-reis of zakelijke rit betreft.

##### **Lid 2**

De verantwoordelijk leidinggevende houdt toezicht op de juiste uitvoering van de rittenregistratie.

##### **Lid 3**

De rittenregistratieformulieren worden ingenomen door de verantwoordelijk leidinggevende en periodiek gearchiveerd bij de personeelsadministratie waar zij beschikbaar zijn voor belastingcontroles.

##### **Lid 4**

De juistheid van de rittenadministratie kan door de Belastingdienst worden gecontroleerd aan de hand van bijvoorbeeld afsprakenoverzichten, orderbriefjes, garagenota's, elektronische routeplanners en dergelijke. Gebruikers dienen dergelijke bewijzen te bewaren omdat de Belastingdienst hierom kan vragen.

##### **Lid 5**

Indien de gebruiker geen sluitende rittenregistratie voert, zal ingevolge de Wet op de Loonbelasting 1964 een fiscale bijtelling worden toegepast.

#### **Artikel 8 Hardheidsclausule**

In bijzondere gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kunnen Burgemeester en Wethouders in afwijking daarvan beslissen voorzover de (fiscale) regelgeving dit toelaat.

#### **Artikel 9 Slotbepaling**

##### **Lid 1**



Met de inwerkingtreding van deze circulaire wordt de circulaire "Fiscale Bijtelling Privégebruik Dienstauto 2006" ingetrokken.

**Lid 1**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 maart 2006.

**Toelichting circulaire "Gebruik Dienstauto 2006"**

**Inhoudsopgave**

Fiscale bijtelling ingevolge de Wet op de Loonbelasting

Met ingang van 1 januari 2006 wordt het privé-gebruik van de dienstauto (bestel- en personenauto's) fiscaal belast ingevolge de Wet op de Loonbelasting 1964. Bij privé-gebruik van meer dan 500 km op kalenderjaarbasis dient de werkgever een bijtelling van 22% van de cataloguswaarde van de auto toe te passen. Deze bijtelling geldt voor bestelauto's en personenauto's – daaronder begrepen lease-auto's.

Werkgevers hoeven de fiscale bijtelling niet op hun medewerkers toe te passen indien deze medewerkers een "Verklaring geen privé-gebruik" van de Belastingdienst en een sluitende rittenregistratie kunnen overleggen. Voor bestelauto's mag de fiscale bijtelling achterwege worden gelaten indien een verbod op privé-gebruik wordt gesteld en bij overtreding een sanctie is gesteld.

**Verbod op privé-gebruik van de dienstauto**

In de circulaire "Gebruik Dienstauto 2006" is een verbod op het privé-gebruik van alle dienstauto's opgenomen. Dit betreft dus zowel bestelauto's als personenauto's. Hiertoe is besloten omdat dienstauto's - vanuit het oogpunt van integriteit en het verbod op privé-gebruik van gemeente-eigendommen (artikel 14:1:3 Ambtenarenreglement 1995) bezien, in de eerste plaats beschikbaar zijn gesteld ten behoeve van de bedrijfsvoering (zakelijk gebruik).

Hierbij geldt dat woon-werkverkeer onder zakelijk gebruik (afstand huisadres – arbeidsplaats/plaats van de werkzaamheden) valt.

**Fiscale gevolgen van het verbod op privé-gebruik voor bestelauto's**

Voor bestelauto's heeft het verbod op privé-gebruik het gevolg dat de fiscale bijtelling niet hoeft te worden toegepast. Ter verantwoording van het gebruik dient de gebruiker van de bestelauto een sluitende rittenregistratie voeren.

**Fiscale gevolgen voor personenauto's (inclusief lease-auto's)**

Bij personenauto's blijft de bijtelling – ondanks het verbod op privé-gebruik – niet achterwege. De bijtelling mag slechts achterwege worden gelaten indien de gebruiker van de personenauto een "Verklaring geen privé-gebruik" van de Belastingdienst aan de personeelsadministratie overlegt én daarnaast een sluitende rittenregistratie voert.

Alleen indien een personenauto bestemd is om afwisselend door twee of meer verschillende personen te worden gebruikt is een "Verklaring geen privé-gebruik" niet vereist en kan worden volstaan met een sluitende rittenregistratie.

**Gebruik dienstauto bij thuiswachtdienst c.q. piketdienst.**

De tijdens thuiswachtdienst c.q. piketdienst afgelegde kilometers worden als zakelijke kilometers aangemerkt indien de gebruiker van de dienstauto tijdens de thuiswachtdienst binnen redelijke afstand van zijn woonplaats blijft. Onder redelijke afstand wordt in ieder geval verstaan de afstand waarbij binnen een half uur het adres van de arbeidsplaats of het adres waar de werkzaamheden feitelijk worden verricht, kan worden bereikt. De tijdens wachtdienst gereden kilometers moeten worden geregistreerd in de verplicht gestelde rittenadministratie.

**Voeren rittenregistratie**

Ter verantwoording van het gebruik dienen alle gebruikers van de dienstauto een sluitende rittenregistratie te voeren. De te gebruiken rittenregistratie-formulieren zijn beschikbaar via de P&O-wijzer op Insite. Ook kan gebruik worden gemaakt van de zogenaamde rittenregistratie-boekjes die verkrijgbaar bij de kantoorvakhandel. Deze moeten wel de vereiste gegevens vermelden, zijnde: het merk en type auto, kentekennummer en periode waarin de auto ter beschikking staat. Voor elke rit dienen de volgende gegevens te worden ingevuld: datum, de begin- en eindstand van de kilometerteller, vertrek en aankomstadres, gereden route (indien niet meest gebruikelijke route) en of het een privé-reis of zakelijke rit betreft.



De rittenregistraties moeten worden ingeleverd bij de leidinggevende en worden periodiek gearchiveerd bij de personeelsadministratie waar zij beschikbaar zijn voor de Belastingdienst.

Controle op de naleving van het verbod op privé-gebruik

De controle op de naleving van het verbod op privé-gebruik ligt bij het integraal management, namelijk de verantwoordelijke leidinggevende. Controle geschiedt in ieder geval door inname van de gevoerde rittenregistraties. Daar waar gewenst of mogelijk kan daarnaast ook op andere wijze worden gecontroleerd.

Sanctionering

Overtreding van het verbod op privé-gebruik levert plichtsverzuim op. Voor sanctionering wordt aangesloten bij de disciplinaire straffen zoals omschreven in artikel 16:1:2:1 van het Ambtenarenreglement 1995. De mogelijkheid bestaat om aan de gemeente opgelegde naheffingen, naheffingsrente en/of fiscale boetes als gevolg van verboden privé-gebruik op de ambtenaar te verhalen.

Het opleggen van een sanctie is een bevoegdheid indien het een personenauto betreft. Het is hier dus niet verplicht.

Bij *bestelauto's* moet het opleggen van een sanctie wel als een verplichting worden gezien omdat de fiscale regelgeving dit als een vereiste stelt om de bijtelling achterwege te mogen laten.

## Fietsplan

### Inhoudsopgave

- Artikel 1 Begripsomschrijvingen
- Artikel 2 Fiscale voorwaarden
- Artikel 3 Voorwaarden deelname
- Artikel 4 Varianten Fietsplan gemeente Haarlem
- Artikel 5 Aanvulling op akte van aanstelling
- Artikel 6 Aanschaf fiets
- Artikel 7 Financiering
- Artikel 8 Beëindiging dienstbetrekking
- Artikel 9 Verantwoording gebruik fiets
- Artikel 10 Hardheidsclausule
- Artikel 11 Slotbepaling

### Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever:** de gemeente Haarlem;
- b. **Deelnemer:** medewerker van de gemeente Haarlem met een vast dienstverband overeenkomstig de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling;

### Artikel 2 Fiscale voorwaarden

#### Lid 1

Op verzoek van de deelnemer verstrekt de werkgever maximaal eens in de 3 jaar een fiets aan de deelnemer.

#### Lid 2

De aanschafprijs van de fiets niet hoger dan € 749,- (inclusief omzetbelasting).

#### Lid 3

De werkgever kan ten gunste van de deelnemer een gangbare fietsverzekering afsluiten voor een periode van drie jaar.

#### Lid 4

De werkgever kan jaarlijks aan de deelnemer een bedrag van € 82,- aan onderhoudsbeurten en/of accessoires verstrekken.

### Artikel 3 Voorwaarden deelname

- de deelnemer gebruikt de fiets voor meer dan de helft van het aantal werkdagen voor (een deel van) het woon-werktraject;
- de deelnemer die op een afstand van meer dan 15 kilometer van de werkplek woont moet aanneemelijk kunnen maken dat de fiets voor meer dan de helft van het aantal werkdagen voor (een deel van) het woon-werktraject wordt gebruikt.



#### **Artikel 4 Varianten Fietsplan gemeente Haarlem**

##### **Lid 1**

De werkgever vraagt de deelnemer een bijdrage van 100% van de kosten die voortvloeien uit de aanschaf van de fiets.

##### **Lid 2**

De deelnemer kan de bijdrage financieren via drie varianten, te weten:

- a. Een bijdrage uit het brutosalaris, vakantiegeld en eindejaarsuitkering;
- b. Een bijdrage bestaande uit het inleveren van vakantie-uren;
- c. Een combinatie van bovenvermelde varianten.

#### **Artikel 5 Aanvulling op akte van aanstelling**

##### **Lid 1**

De deelnemer sluit bij deelname een overeenkomst met de werkgever. Zowel de deelnemer als de werkgever ondertekenen de overeenkomst. Deze overeenkomst vormt een aanvulling op de akte van aanstelling van de deelnemer.

##### **Lid 2**

Het college van burgemeester en wethouders machtigt middels dit besluit het afdelingshoofd namens de werkgever de overeenkomst te sluiten.

#### **Artikel 6 Aanschaf fiets**

De deelnemer koopt een fiets bij een en overlegt de originele aankoopnota.

#### **Artikel 7 Financiering**

Afhankelijk van de keuze van de variant door de deelnemer verrekent de werkgever de bijdrage, als genoemd in artikel 4, via:

- een deel van het brutosalaris voor een periode van maximaal 3 jaar na aanschaf van de fiets en/of;
- (een deel van) de vakantie-uitkering voor een periode van maximaal 3 jaar na aanschaf van de fiets en/of;
- (een deel van) de eindejaarsuitkering voor een periode van maximaal 3 jaar na aanschaf van de fiets en/of;
- vakantie-uren in het jaar van aanschaf plus eventueel de daaropvolgende 2 kalenderjaren.

#### **Artikel 8 Beëindiging dienstbetrekking**

Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband bij de gemeente Haarlem wordt het nog in te houden bedrag ingehouden op het netto salaris. Als het netto salaris onvoldoende is ontvangt de deelnemer een rekening.

#### **Artikel 9 Verantwoording gebruik fiets**

Indien de Belastingdienst zich bij een controle op het standpunt mocht stellen dat het niet of niet voldoende aannemelijk is dat de deelnemer de fiets gebruikt voor meer dan de helft van het aantal dagen dat de deelnemer reist in het kader van woon-werkverkeer, is de werkgever gerechtigd de daaruit voortvloeiende naheffingsgrondslag voor zover betrekking hebbend op de deelnemer, op de deelnemer te verhalen.

#### **Artikel 10 Hardheidsclausule**

In bijzondere gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kunnen burgemeester en wethouders in afwijking daarvan beslissen.

#### **Artikel 11 Slotbepaling**

##### **Lid 1**

Deze Regeling kan worden aangehaald als Fietsplan gemeente Haarlem.

##### **Lid 2**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 16 januari 2001.

#### **Functiewaardering**

##### **Inhoudsopgave**

Voorstel maken

Toetsing

Besluit

De procedure



De leidinggevende stelt een jaarplan op dat hij vervolgens ter waardering aanbiedt aan HRM. HRM toetst het jaarplan en de voorgestelde waardering en legt het voor aan de externe adviseur voor een waarderingsadvies. Na aanleiding van het externe waarderingsadvies stelt HRM een bestuurlijk behandelvoorstel waarop het college een besluit neemt. Na besluitvorming zorgt PSA dat het collegebesluit administratief wordt verwerkt.

#### Voorstel maken

Een voorstel wordt gemaakt door de verantwoordelijke manager waaronder de functie valt. Het voorstel gaat als B&W nota uit onder verantwoordelijkheid van de directeur.

Voor het bepalen van een nieuwe individuele functiewaardering in een integrale afweging bevat een voorstel minimaal het volgende.

- Het waarom van de functiewijziging (met name welke vraag heeft dit veroorzaakt, welke andere resultaten moeten worden bereikt).
- De eventuele inhoudelijke consequenties voor andere functies.
- De formatie die met de functie is en was gemoeid.
- De beschrijving van de functie, in de vorm van een individueel jaarplan, met een verwijzing naar de van toepassing geachte bouwsteenfunctie. Bouwsteenfunctie en jaarplan vormen samen de functiebeschrijving zoals bedoeld in de oude regelingen.
- Een aangepast werkplan van de afdeling of het bureau waar de functie toe behoort, waarin tevens verwerkt is de formatiewijziging die het voorstel inhoudt.
- De financiële consequenties van het voorstel en een voorstel hoe die te verwerken.

#### Toetsing

Toetsing van de voorstellen gebeurt door MS/HRM, waarbij zonodig andere disciplines worden betrokken. Streven is overeenstemming te bereiken tussen de hoofdafdeling en HRM. Eventueel resterende verschillen van mening worden expliciet in het kader van de besluitvorming inzake de nota aan het college voorgelegd.

#### Besluit

In verband met de waarderingsbesluiten dienen deze zaken met een collegebesluit te worden afgerond. Het B&W besluit betreft evenals de toetsing alle aspecten van het integrale voorstel: de waarderingsbesluiten en de formatieve en financiële consequenties. Individuele medewerkers die reeds een gewijzigde functie bezetten hebben daarop een bezwaarmogelijkheid.

Vereenvoudigingen procedureel.

Er wordt niet meer gewerkt met waarderingsadviezen anders dan in de vorm van een verwijzing naar de bouwsteenfunctie. Met een concreet jaarplan passend in een afdelingswerkplan geeft dat voldoende houvast voor toetsing.

Hiermee vervalt behandeling van de waarderingsbesluiten door sectorale waarderingscommissies. Deze kunnen worden opgeheven.

De intersectorale waarderingscommissie en de Geschillencommissie worden eveneens opgeheven, maar blijven nog even in stand voor de afloop / nalooop van oude zaken.

Advertentiewaarderingsbesluiten of voorlopige waarderingsbesluiten bestaan niet meer. We doen dat nu in één beweging.

#### De procedure

Stap	wat	wie	Inhoudelijke toelichting
0	noodzaak tot wijziging constateren	manager	Achtergronden kunnen zijn:  Externe invloeden (wetswijzigingen, wijzigingen in de klantvraag).  Interne invloeden (gemeentelijke beleidswijzigingen, afstemming met andere functies, andere organisatorische inzichten).  In dit stadium beoordeelt de manager, of de wijzigingen beperkt blijven tot wijzigingen op het niveau van (een) individuele functie(s), of dat het zover strekt, dat sprake is van een kleine of grote reorganisatie, waarmee niet alleen de stappen in dit overzicht, maar ook andere stappen uit het Sociaal Statuut



1	voorstel maken	manager	<p>van toepassing worden (zie volgend schema).</p> <p>De staf (primair MS/HRM) ondersteunt de manager vanaf de start bij dit proces, met het accent op de "FIAT" rollen (faciliterend, initiatief, adviserend en toetsend).</p> <p>Het voorstel wordt opgesteld als B&amp;W nota, met minimaal de volgende inhoud:</p> <p>Het waarom van de functiewijziging(en) (met name welke vraag heeft dit veroorzaakt, welke andere resultaten moeten worden bereikt).</p> <p>De eventuele inhoudelijke consequenties voor andere functies.</p> <p>De formatie die met de functie is en was gemoeid.</p> <p>De beschrijving van de functie, in de vorm van een individueel jaarplan, met een verwijzing naar de van toepassing geachte bouwsteenfunctie.</p> <p>Een aangepast werkplan van de afdeling of het bureau waar de functie toe behoort, waarin tevens verwerkt is de formatiewijziging die het voorstel inhoudt.</p> <p>De financiële consequenties van het voorstel en een voorstel hoe die te verwerken.</p>
1a	indienen bij college	directeur	<p>De desbetreffende HRM adviseur ondersteunt de manager inzake beschrijving en waardering van de functies; essentieel element in het "FIAT" kader is de toetsende rol: De HRM adviseur heeft de mogelijkheid de directie terzake te adviseren indien geen overeenstemming met de manager wordt bereikt inzake het voorstel.</p>
2	toets	Concernstaf	<p>De B&amp;W nota gaat uit onder verantwoordelijkheid van de directeur.</p> <p>Toetsing van de voorstellen gebeurt door MS/HRM, waarbij zo nodig andere disciplines worden betrokken. Streven is overeenstemming te bereiken tussen hoofdafdeling en HRM. Eventueel resterende verschillen van mening worden door HRM aan het college voorgelegd.</p>
3	besluit	college	<p>Het collegebesluit betreft in ieder geval (in de besluitpunten op te nemen):</p> <p>de functiewaardering(en)</p> <p>het werkplan inclusief de formatiewijziging</p>
3a	Uitwerking	manager	<p>de financiële consequenties</p> <p>De functie- formatie- en financiële wijzigingen in de administraties (laten) verwerken. De betrokken medewerkers formeel (laten) informeren en gevolg geven aan eventuele consequenties op het niveau van de personele invulling.</p>

## Inconveniëntenregeling 1989

### Inhoudsopgave

Artikel 1

Artikel 2



Artikel 3  
Artikel 4  
Artikel 5  
Artikel 6  
Artikel 7  
Artikel 8

### **Inconveniëntenregeling 1989**

Het doel van de Inconveniëntenregeling 1989 is een geldelijke compensatie te verstrekken voor fysiek bezwarende omstandigheden tijdens het dagelijkse werk. Of dit aan de orde is wordt beoordeeld aan de hand van de volgende criteria: 1) spierbelasting; 2) werkhouding; 3) vuil en 4) overige omstandigheden (werksfeer, monotonie, stank e.d.).

Dit kan er toe leiden dat 1) er geen sprake is van bezwarende omstandigheden, 2) er regelmatig lichamelijk bezwarende omstandigheden zijn of 3) er nagenoeg voortdurend lichamelijk bezwarende omstandigheden. Alleen in de situatie 2 en 3 wordt een inconveniëntentoeelage verstrekt.

In 1988 is de Arbeidsomstandighedenwet in werking getreden (kortweg Arbowet). Deze wet bevat regels voor werkgevers en werknemers om de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van werknemers en ondernemers te bevorderen. Doel is om ongevallen en ziekten, veroorzaakt door het werk, te voorkomen. Bij de Inconveniëntenregeling worden de fysiek bezwarende omstandigheden geldelijk gecompenseerd; onder de Arbeidsomstandighedenwet moet de werkgever bekijken met welke middelen het werken onder de bezwarende omstandigheden kan worden verlicht c.q. veiliger gemaakt.

Als gevolg van het nieuwe hoofdstuk 3 AR1995 is de redactie van artikel 1 aangepast en is bij artikel 3 het criterium 'gevaar' toegevoegd.

### **Artikel 1**

Ambtenaren die functies bekleden, waarbij sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid kunnen ter compensatie hiervan in aanmerking komen voor een inconveniëntentoeelage.

### **Artikel 2**

Bedoelde functies worden door het diensthoofd beschreven en aan ons ter beoordeling voorgedragen.

### **Artikel 3**

De beoordeling van de voorgedragen functies geschiedt aan de hand van de volgende criteria:

- spierbelasting;
- werkhouding;
- vuil;
- gevaar;
- overige omstandigheden (werksfeer, monotonie, stank e.d.).

### **Artikel 4**

De voorgedragen functies worden na de beoordeling van de in artikel 3 genoemde criteria door ons ingedeeld in 3 categorieën, te weten:

- categorie I: de functies, waarin zich geen danwel nagenoeg geen lichamelijk bezwarende omstandigheden voordoen, danwel deze zich met een zeer geringe frequentie voordoen.
- categorie II: de functies, waarin zich t.a.v. één criterium regelmatig bezwarende omstandigheden voordoen, danwel t.a.v. meerdere criteria regelmatig geringe lichamelijk bezwarende omstandigheden, die door hun combinatie bezwarend zijn.
- categorie III: de functies, waarin zich t.a.v. één criterium nagenoeg voortdurend lichamelijk bezwarende omstandigheden voordoen, danwel t.a.v. twee of meer criteria regelmatig.

### **Artikel 5**

Bij vervulling van een volledige betrekking bedraagt de geldelijke compensatie:

- t.a.v. functies, ingedeeld in categorie I: nihil;
- t.a.v. functies, ingedeeld in categorie II: een bruto toelage per maand ten bedrage van het verschil tussen de regels 17 en 18 van de rijksalarisreeks;
- t.a.v. functies, ingedeeld in categorie III: een bruto toelage per maand ten bedrage van het verschil tussen de regels 17 en 19 van de rijksalarisreeks.

Bij vervulling van een niet volledige betrekking wordt de geldelijke compensatie als bedoeld in lid 1, naar evenredigheid berekend.



### **Artikel 6**

Indien hiertoe naar ons oordeel aanleiding bestaat, kunnen wij in afwijking van deze regeling beslissen.

### **Artikel 7**

Deze regeling kan worden aangehaald als Inconveniëntenregeling 1989. Zij treedt met onmiddellijke ingang in werking en werkt terug tot 1 januari 1986.

### **Artikel 8**

De conform deze regeling ingedeelde functies worden vermeld in de bij deze regeling behorende bijlage. Deze bijlage is niet meer van toepassing.

## **Kledingbesluit**

### **Inhoudsopgave**

Artikel 1

Artikel 2

Artikel 3

Artikel 4

Artikel 5

Artikel 6

### **Artikel 1**

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder ambtenaar: de ambtenaar in de zin van het Ambtenarenreglement 1995 en degene, met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan.

### **Artikel 2**

#### **Lid 1**

Het is voor ambtenaren niet toegestaan om kleding te dragen die de open communicatie belemmert.

#### **Lid 2**

Voor de tijd, dat de ambtenaar een functie vervult of werkzaamheden verricht, waarbij uniform of dienstkleding vereist is wordt hem uitsluitend bij die functie of werkzaamheden vermelde kleding verstrekt, eventueel met inachtneming van de daarbij vermelde draagtijd. Indien geen draagtijd is aangegeven, vindt de verstrekking plaats naar behoefte.

### **Artikel 3**

De ambtenaar is verplicht de hem verstrekte uniform- of dienstkleding naar behoren te onderhouden. Vervanging van vernielde of herstel van beschadigde kleding is voor rekening van de ambtenaar, tenzij de vernieling of beschadiging niet is te wijten aan diens schuld of nalatigheid. Het is de ambtenaar uitsluitend toegestaan de uniform- of dienstkleding te dragen tijdens zijn dienstvervulling, korte onderbrekingen door rust daaronder begrepen.

### **Artikel 4**

De ambtenaar is verplicht de hem verstrekte uniform- of dienstkleding, die na het verstrijken van de minimum-draagtijd of ten gevolge van slijtage vervangen moet worden, op verzoek in te leveren.

### **Artikel 5**

De ambtenaar is verplicht de hem verstrekte uniform- of dienstkleding in te leveren voordat de minimum-draagtijd of voordat de kleding wegens slijtage vervangen moet worden, indien:

- a. hij verlof heeft, voor zover dit verlof voor een langere duur is verleend dan een maand;
- b. hij in zijn ambt wordt geschorst of om welke reden dan ook daaruit wordt ontslagen;
- c. hij buiten dienst wordt gesteld krachtens artikel 7:2:6 van het Ambtenarenreglement 1995.

### **Artikel 6**

Bij ontslag anders dan bij wijze van straf of anders dan op grond van artikel 8:7 onder c, d of e, van het Ambtenarenreglement 1995, kunnen burgemeester en wethouders op verzoek van de ambtenaar bepalen, dat de uniform- of dienstkleding zijn eigendom wordt tegen een door hem te betalen vergoeding, mits de kleding tevoren wordt ontdaan van alle uiterlijke onderscheidingstekens, voor zover aanwezig, waaruit het oorspronkelijk doel van de verstrekking blijkt.

### **Maaltijdvergoeding bij overwerk**

Het college van Burgemeester en wethouders van Haarlem heeft op 22 oktober 1973 onderstaande regeling vastgesteld.





1. Indien de dagelijkse werktijd van een personeelslid op de dag waarop overwerk moet worden verricht met tenminste twee overwerkuren wordt verlengd en het dienstbelang naar Uw oordeel dientengevolge niet toelaat dat hij zijn maaltijd op de hiervoor bestemde tijd en op de voor hem gebruikelijke plaats nuttigt, wordt hem zo mogelijk een eenvoudige warme maaltijd verstrekt. Heeft betrokkene op die dag reeds een dergelijke maaltijd gebruikt dan kan worden volstaan met belegde broodjes en koffie.
2. Wanneer het verstrekken van een eenvoudige warme maaltijd niet realiseerbaar is ontvangt de werknemer, indien vaststaat dat hij een maaltijd in een daarvoor bestaande gelegenheid heeft genuttigd en betaald, een vergoeding van de kosten tot maximaal € 5,70.
3. Aan de ambtenaar die in bepaalde gevallen van overwerk genoodzaakt is gedurende dit overwerk een warme maaltijd te gebruiken wordt hiertoe maximaal een bedrag van € 15,-- (was vanaf 1 november 1984 f 33) vergoed.
4. Voor maaltijden (lunches) die tijdens de reguliere werktijd gebruikt worden is geen maximum bedrag vastgesteld. De declaratie hiervoor dient naar alle redelijkheid door het afdelingshoofd te worden goedgekeurd. Tot een aantal van 80 maaltijden per jaar kunnen deze zonder fiscale gevolgen vergoed worden, de maaltijden die het aantal van 80 overschrijden dienen bij vergoeding fiscaal belast te worden.  
Dit geval zal zich als regel voordoen ten aanzien van hen die ver van hun werk woonachtig zijn. Immers wanneer betrokkenen toch buiten het bedrijf hun maaltijd gaan gebruiken dan zal dat in de meeste gevallen thuis kunnen gebeuren.

Wij verzoeken U in voorkomende gevallen te doen handelen zoals hierboven is aangegeven en het personeel van Uw tak van dienst van deze maatregel in kennis te stellen. Mochten er omtrent de toepassing van deze regeling vragen rijzen dan kunt U deze voorleggen aan de afdeling personeelszaken der gemeentesecretarie.

## **Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen**

### **Inhoudsopgave**

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Artikel 2 De klacht

Artikel 3 Vertrouwenspersoon

Artikel 4 De klachtencommissie

Artikel 5 Taken en werkwijze van de klachtencommissie

Artikel 6 Ontvankelijkheid

Artikel 7 Hoorzitting

Artikel 8 Advies en besluit

Artikel 9 Slotbepaling

### **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. **ongewenste omgangsvormen:**
  - A. pesten, handelingen, uitlatingen, gedragingen in de werksfeer, die tot doel hebben de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel tot gevolg hebben, dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd;
  - B. seksuele intimidatie: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij sprake kan zijn van een van de volgende punten:
    1. onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
    2. onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
    3. dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd;
  - C. agressie en geweld: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;
  - D. discriminatie:



1. Het maken van direct dan wel indirect onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap of ziekte binnen of in samenhang met de werksituatie, tot uiting komend in verbaal, fysiek en/of non-verbaal gedrag, zowel opzettelijk als onopzettelijk;
2. Het zich mondeling of bij geschrift of afbeelding beledigend uitlaten over een groep mensen wegens hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat;
3. Het gewelddadig optreden tegen personen of groepen van personen wegens hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat.

2. **Vertrouwenspersoon:**  
De persoon als bedoeld in artikel 3 van deze regeling.
3. **Klachtencommissie:**  
De klachtencommissie als bedoeld in artikel 4 van deze regeling.
4. **Melder:**  
Degene die zich wegens ongewenste omgangsvormen wendt tot de vertrouwenspersoon of een klacht indient bij de klachtencommissie.
5. **Medewerker:**  
Medewerkers in de zin van deze regeling zijn alle personen die werkzaam of in dienst zijn bij de gemeente Haarlem.

De regeling is eveneens van toepassing op bestuurders, stagiaires, uitzendkrachten en bij de gemeente gedetacheerd personeel.

## Artikel 2 De klacht

### Lid 1

Een medewerker die geconfronteerd wordt met ongewenste omgangsvormen kan zich voor advies, ondersteuning en bemiddeling wenden tot de vertrouwenspersoon.

### Lid 2

Een medewerker die zich slachtoffer acht van ongewenste omgangsvormen kan schriftelijk een klacht indienen bij de klachtencommissie.

### Lid 3

De klacht wordt schriftelijk en gemotiveerd ingediend met vermelding van de persoon tegen wie de klacht is gericht en een zo nauwkeurig mogelijke opgave van de gebeurtenissen die aanleiding zijn voor de klacht.

## Artikel 3 Vertrouwenspersoon

### Lid 1

Burgemeester en wethouders wijzen op voordracht van de directie, gehoord de ondernemingsraad, een of meer vertrouwenspersonen aan.

### Lid 2

De vertrouwenspersoon is uitsluitend verantwoording schuldig aan burgemeester en wethouders.

### Lid 3

Burgemeester en wethouders stellen de vertrouwenspersoon in de gelegenheid zijn/haar taken naar behoren te vervullen.

### Lid 4

De vertrouwenspersoon heeft de volgende taken:

- A. de eerste opvang van melder;
- B. het bijstaan, begeleiden, informeren en adviseren van melder;
- C. in overleg met melder trachten te komen tot oplossing van de problemen;
- D. het desgewenst begeleiden en ondersteunen van melder bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie of indien het een strafbaar feit betreft bij het doen van aangifte bij de politie;
- E. voor zover nodig en gewenst verwijzen van melder naar gespecialiseerde hulpverleningsinstanties;
- F. het op verzoek van de voorzitter van de klachtencommissie zitting nemen in de commissie als deskundige, voor zover de klacht geen betrekking heeft op de hoofdafdeling waaruit de vertrouwenspersoon afkomstig is;
- G. het zich ervan vergewissen dat na behandeling van de klacht de aanleiding tot de klacht daadwerkelijk is weggenomen;
- H. het erop toezien dat het indienen van een klacht geen repercussies heeft voor de melder;
- I. het direct melden aan het bevoegd gezag indien naar het oordeel van de vertrouwenspersoon directe ordemaatregelen vereist zijn;



- J. het (on)gevraagd adviseren van het bevoegd gezag of andere personen binnen de organisatie op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenste omgangsvormen;
- K. het registreren van meldingen en het jaarlijks hierover rapporteren aan het bevoegd gezag waarbij de anonimiteit van betrokkenen wordt gegarandeerd.

**Lid 5**

De vertrouwenspersoon:

- A. werkt volgens de werkwijze zoals vastgelegd in het eigen statuut van de vertrouwenspersonen;
- B. is bevoegd informatie in te winnen, na toestemming van de melder, bij de aangeklaagde, evenals getuigen en anderen, voor zover de uitvoering van zijn/haar taken daartoe noodzaakt.

**Lid 6**

De vertrouwenspersoon kan in overleg met melder besluiten een klacht niet in behandeling te nemen indien de partijdigheid van de vertrouwenspersoon in het geding is.

**Lid 7**

De vertrouwenspersoon mag voor de uitoefening van zijn taken niet om die reden worden ontslagen of anderszins in zijn positie binnen de gemeente benadeeld worden.

**Artikel 4 De klachtencommissie**

**Lid 1**

Burgemeester en wethouders stellen een klachtencommissie in na advies hierover te hebben ingewonnen bij de ondernemingsraad.

**Lid 2**

De klachtencommissie bestaat uit drie leden:

- A. een lid op voordracht van de werknemersorganisaties
- B. een lid op voordracht van burgemeester en wethouders
- C. een lid, zijnde een door het college aangewezen ambtenaar belast met rechtspositie niet zijnde de vertrouwenspersoon.

**Lid 3**

Voor ieder van de leden wordt een plaatsvervanger benoemd.

**Lid 4**

De klachtencommissie kiest uit haar midden een voorzitter. Het lid genoemd onder artikel 2, sub c treedt op als secretaris van de commissie. De commissie bestaat bij voorkeur zowel uit mannen als vrouwen.

**Lid 5**

De leden en de plaatsvervangende leden van de klachtencommissie worden benoemd en ontslagen door burgemeester en wethouders. Zij worden benoemd voor een periode van 4 jaar. Zij treden na hun zittingsperiode af en zijn terstond herbenoembaar.

**Lid 6**

Burgemeester en wethouders stellen de klachtencommissie in de gelegenheid haar taak naar behoren te vervullen. Hiertoe kan het ter beschikking stellen van ambtelijke ondersteuning behoren.

**Lid 7**

De leden van de commissie mogen geen persoonlijk belang hebben bij de afhandeling van de klacht en niet betrokken zijn bij de klacht. In een dergelijk geval kan het commissielid zichzelf verschonen en kan melder of aangeklaagde het betrokken commissielid wraken. Het commissielid wordt in een dergelijk geval vervangen door een van de plaatsvervangende leden.

**Artikel 5 Taken en werkwijze van de klachtencommissie**

**Lid 1**

De klachtencommissie heeft tot taak:

- A. het adviseren aan burgemeester en wethouders over de ontvankelijkheid en de gegrondheid van de klacht;
- B. burgemeester en wethouders gevraagd of ongevraagd te adviseren over het treffen van tijdelijke voorzieningen gedurende het onderzoek naar de klacht;
- C. burgemeester en wethouders te adviseren over maatregelen die naar aanleiding van het onderzoek naar de klacht getroffen dienen te worden;
- D. jaarlijks een openbaar en geanonimiseerd verslag uit te brengen over het aantal en de aard van de behandelde klachten alsmede de aard van de gegeven adviezen.

**Lid 2**

De commissie is bevoegd om ter uitvoering van haar taken:

- A. getuigen en andere betrokkenen te horen;
- B. deskundigen te raadplegen;
- C. informatie in te winnen voorzover de uitvoering van de taken daartoe noodzaakt;
- D. geheimhouding op te leggen aan degenen die in het kader van het onderzoek worden gehoord.



### **Lid 3**

De commissie stelt vast of de klacht ontvankelijk is. Een klacht is niet ontvankelijk indien en voor zover:

- A. de klacht geen betrekking heeft op ongewenste omgangsvormen;
- B. er sprake is van een anonieme of een mondeling ingediende klacht;
- C. de klacht namens anderen, dus niet door melder zelf, is ingediend;
- D. de klacht reeds eerder is behandeld door de klachtencommissie, tenzij sprake is van nieuwe feiten;

### **Lid 4**

De commissie is niet verplicht de klacht te behandelen indien en voorzover:

- de klacht betrekking heeft op een gebeurtenis die langer dan een jaar geleden heeft plaatsgevonden;
- er de mogelijkheid openstaat of heeft open gestaan tegen de gebeurtenis een bezwaarschrift in te dienen;
- terzake een gerechtelijke procedure loopt, c.q. is afgesloten;
- de klacht betrekking heeft op een gedraging waartegen een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf is ingesteld.

## **Artikel 6 Ontvankelijkheid**

### **Lid 1**

Met inachtneming van artikel 4, derde lid van deze regeling bericht de klachtencommissie melder binnen twee weken na ontvangst van de klacht of de klacht ontvankelijk is en in behandeling wordt genomen.

### **Lid 2**

Indien de klacht in behandeling wordt genomen zendt de klachtencommissie een afschrift van de klacht en de daarbij behorende stukken naar de aangeklaagde.

## **Artikel 7 Hoorzitting**

### **Lid 1**

De klachtencommissie stelt de melder en degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, in de gelegenheid te worden gehoord.

### **Lid 2**

De klachtencommissie hoort melder en degene over wie een klacht is ingediend afzonderlijk, tenzij zij uitspreken er geen bezwaar tegen te hebben in elkaars aanwezigheid te worden gehoord.

### **Lid 3**

Van het horen kan worden afgezien indien de klacht kennelijk ongegrond is dan wel indien de melder heeft verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.

### **Lid 4**

Op verzoek van melder kan melder gehoord worden door slechts één persoon van de klachtencommissie. Melder moet dit verzoek gemotiveerd doen.

### **Lid 5**

De zittingen van de klachtencommissie zijn besloten.

### **Lid 6**

Melder en degene over wie een klacht is ingediend kunnen zich laten bijstaan door een raadsman. Eventuele kosten die gemoeid zijn met de bijstand van een raadsman komen voor rekening van melder, respectievelijk aangeklaagde.

### **Lid 7**

Van de hoorzittingen van de klachtencommissie wordt een verslag gemaakt.

## **Artikel 8 Advies en besluit**

### **Lid 1**

De klachtencommissie brengt binnen acht weken nadat de klacht is ingediend advies uit aan burgemeester en wethouders. Deze termijn kan schriftelijk voor ten hoogste vier weken worden verlengd.

### **Lid 2**

Burgemeester en wethouders nemen uiterlijk twee weken na ontvangst van de rapportage van de klachtencommissie een besluit over de klacht en de eventueel te treffen maatregelen.

### **Lid 3**

Een afschrift van de bevindingen en eventuele conclusies van burgemeester en wethouders wordt aan de direct betrokkenen gestuurd. Hierbij wordt melding gemaakt van de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de Nationale ombudsman.

### **Lid 4**

Indien de bevindingen en de eventuele conclusies van burgemeester en wethouders afwijken van het advies, wordt de reden voor die afwijking vermeld en wordt het advies meegezonden met de kennisgeving als bedoeld in het vorige lid.

## **Artikel 9 Slotbepaling**

### **Lid 1**



Deze regeling kan worden aangehaald als Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen.

**Lid 2**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 maart 2005.

**Lid 3**

Deze regeling is gewijzigd met ingang van 1 april 2009.

\* Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen Midden en Services, afdeling Juridische Zaken, Postbus 511, 2003 PB Haarlem

**Regeling personeelsgesprekken**

**Inhoudsopgave**

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

artikel 1 Begripsomschrijvingen

Hoofdstuk 2 Het Personeelsgesprek

artikel 2 Personeelsgesprek

artikel 3 Personeelsgesprek gemeentesecretaris/algemeen directeur

artikel 4 Planning Personeelsgesprekken

artikel 5 Tijdvak beoordelingsgedeelte

Artikel 6 Voorbereiding, opmaken en vaststellen beoordelingsgedeelte

Hoofdstuk 3 Functioneringscyclus

artikel 7 Functie-introductiegedeelte

artikel 8 Functioneringsgedeelte

artikel 9 Beoordelingsgedeelte

Artikel 10 Toekomstverwachting

Hoofdstuk 4 Bedenkingen en bezwarenprocedure

Artikel 11 Bedenkingen

artikel 12 Bezwarenprocedure conform de Awb

Artikel 13 Vertrouwelijkheid en bewaartermijn

Hoofdstuk 5 Overige bepalingen

artikel 14 Hardheidsclausule

artikel 15 Slotbepaling

**Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

**Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Ambtenaar: degene op wie het Ambtenarenreglement 1995 van toepassing is;
- b. Personeelsgesprek: een gesprek als bedoeld in artikel 2 van deze regeling;
- c. Individueel jaarplan: omschrijving hoofdtaken van de ambtenaar en de daaronder vallende activiteiten, met daaraan gekoppeld de te bereiken resultaten;
- d. Bouwsteenfunctie: een algemene functiebeschrijving per schaalniveau en hoofdgroep van het geheel van werkzaamheden door de ambtenaar te verrichten;
- e. Competentieprofiel: de voor de (bouwsteen)functie vastgestelde noodzakelijke gedragsvaardigheden en eventueel toegevoegde competenties;
- f. Beoordelingstijdvak: doorlooptijd van de periode waarover de beoordeling plaatsvindt (cyclus);
- g. Beoordelaar(s): de direct leidinggevende(n) van de ambtenaar of degene die voorafgaand aan het beoordelingstijdvak door de leidinggevende is aangewezen als beoordelaar;
- h. Eindbeoordelaar: de naast hogere leidinggevende van de beoordelaar(s);
- i. Informant(en): degene(n) die door de leidinggevende(n) uitgenodigd wordt informatie, gebaseerd op kennis en/of ervaring verkregen uit hoofde van diens functie of anderszins, te geven in verband met het functioneren van de medewerker.

**Hoofdstuk 2 Het Personeelsgesprek**

**Artikel 2 Personeelsgesprek**

**Lid 1**

Het Personeelsgesprek is een gesprek, dat schriftelijk wordt vastgelegd. Het gesprek kan de volgende onderdelen bevatten: het functie-introductiegedeelte; het functioneringsgedeelte; het beoordelingsgedeelte en een loopbaangedeelte.

**Lid 2**

In het functie-introductiegedeelte wordt de ambtenaar geïnformeerd over wat van hem wordt verwacht en wordt het Individueel jaarplan opgesteld.

**Lid 3**

Het functioneringsgedeelte heeft betrekking op het functioneren van de ambtenaar, alsmede op de invloed van de leidinggevende op dat functioneren. Het doel hiervan is te komen tot een optimaal functioneren van de ambtenaar, een goede samenwerking, communicatie en werksfeer. Daartoe worden



tijdens het Personeelsgesprek concrete afspraken gemaakt over een komende periode. Dit gesprek is tweezijdig.

**Lid 4**

Het beoordelingsgedeelte bevat een waardering van functievervulling door de ambtenaar, alsmede zijn gedrag in relatie tot die functie, gedurende een van tevoren vastgesteld tijdvak. Zonder beoordelingsgedeelte kunnen op basis van het Personeelsgesprek geen beslissingen met een rechtspositioneel karakter worden genomen. Dit gesprek is eenzijdig, waarbij de leidinggevende een oordeel uitspreekt, en waarbij de beoordeelde zijn of haar zienswijze kenbaar kan maken.

**Lid 5**

Bij het loopbaangedeelte worden afspraken gemaakt over het persoonlijk ontwikkelplan en de verwachtingen uitgesproken over de loopbaan van de ambtenaar.

**Lid 6**

Van het gesprek wordt een verslag gemaakt. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het verslag.

**Artikel 3 Personeelsgesprek gemeentesecretaris/algemeen directeur**

Het Personeelsgesprek met de gemeentesecretaris/algemeen directeur wordt gehouden met een of meerdere portefeuillehouders.

**Artikel 4 Planning Personeelsgesprekken**

**Lid 1**

Met iedere ambtenaar wordt ten minste één keer per jaar een Personeelsgesprek met beoordelingsgedeelte gehouden.

**Lid 2**

Onverminderd het eerste lid wordt een Personeelsgesprek met beoordelingsgedeelte gehouden, als de behoefte daartoe wordt aangegeven door de ambtenaar of door de leidinggevende.

**Artikel 5 Tijdvak beoordelingsgedeelte**

**Lid 1**

Het beoordelingstijdvak omvat een periode van minimaal drie maanden en in principe maximaal één jaar.

**Lid 2**

Het beoordelingstijdvak kan niet een deel van een periode omvatten waarover reeds een beoordeling is vastgesteld.

**Artikel 6 Voorbereiding, opmaken en vaststellen beoordelingsgedeelte**

**Lid 1**

De ambtenaar wordt ten minste twee weken van tevoren, schriftelijk, in kennis gesteld van de datum en het tijdstip waarop het personeelsgesprek met beoordelingsgedeelte zal plaatsvinden. Daarbij wordt hij gewezen op de regeling Personeelsgesprekken gemeente Haarlem.

**Lid 2**

Een concept-beoordeling met een voorstel voor een beheersbeslissing wordt vooraf besproken met de HRM-adviseur.

**Lid 3**

Aan het personeelsgesprek met beoordelingsgedeelte wordt deelgenomen door de ambtenaar en zijn Beoordelaar. Indien wenselijk nemen de Eindbeoordelaar en/of de informant(en) deel aan het gesprek.

**Lid 4**

Op verzoek van de Beoordelaar en/of de ambtenaar kan een HRM-adviseur bij het personeelsgesprek met beoordelingsgedeelte aanwezig zijn. De ambtenaar kan zich desgewenst laten bijstaan door een raadsman/-vrouw.

**Lid 5**

De beoordeling wordt binnen twee weken na het gehouden gesprek opgemaakt door de Beoordelaar. De beoordeling wordt opgemaakt op het daartoe bestemde gespreksformulier. De beoordeling kan uitmonden in een geadviseerde beheersbeslissing aan de hoofdafdelingmanager, de directie of het college of in een andere afspraak tussen Beoordelaar en de ambtenaar.

**Lid 6**

Het opgemaakte gespreksformulier met beoordelingsgedeelte wordt ondertekend door de Beoordelaar en mede geparafeerd door de desbetreffende HRM-adviseur, ook indien deze niet aanwezig was bij het gesprek.

**Lid 7**

De ambtenaar tekent voor ontvangst van het gespreksformulier, resp. bevestigt de ontvangst van het gespreksformulier door één afschrift binnen een week ondertekend terug te sturen. De ambtenaar geeft daarmee aan kennis te hebben genomen van de inhoud van het personeelsgesprek met beoordelingsgedeelte. Weigert de ambtenaar het gespreksformulier te ondertekenen, dan wordt daarvan op het gespreksformulier melding gemaakt.

**Lid 8**



De Eindbeoordelaar stelt de beoordeling binnen twee weken vast en reikt deze uit, tenzij er binnen twee weken bedenkingen zijn ingediend. Indien er bedenkingen zijn ingediend, wordt deze termijn met twee weken verlengd.

### **Hoofdstuk 3 Functioneringscyclus**

#### **Artikel 7 Functie-introductiegedeelte**

##### **Lid 1**

De ambtenaar heeft binnen één maand na aanvang van zijn functievervulling een personeelsgesprek met functie-introductiegedeelte met zijn direct leidinggevende. In dit gesprek wordt de ambtenaar geïnformeerd over wat van hem in de functie wordt verwacht. Voorts wordt de ambtenaar geïnformeerd over de planning van de met hem te houden gesprekken en stellen partijen samen een Individueel Jaarplan op.

##### **Lid 2**

De leidinggevende houdt in beginsel binnen twee maanden na aanvang van zijn functievervulling een personeelsgesprek met functie-introductiegedeelte met de ambtenaren van wie hij direct leidinggevende is geworden. In dit gesprek komen eventueel reeds gemaakte afspraken met de ambtenaar eveneens aan de orde.

#### **Artikel 8 Functioneringsgedeelte**

##### **Lid 1**

De leidinggevende houdt jaarlijks met iedere ambtenaar een personeelsgesprek met functioneringsgedeelte. De bedoeling van dit gesprek is met de ambtenaar in gesprek te gaan over zijn functioneren, maar ook om de ambtenaar de kans te geven zijn functioneren te verbeteren voordat zijn functioneren in een personeelsgesprek met beoordelingsgedeelte wordt vastgelegd.

##### **Lid 2**

De ambtenaar wordt ten minste twee weken van tevoren, schriftelijk, in kennis gesteld van de datum en het tijdstip waarop het personeelsgesprek met functioneringsgedeelte zal plaatsvinden. Daarbij wordt hij gewezen op de regeling Personeelsgesprekken gemeente Haarlem.

##### **Lid 3**

In het gesprek wordt aangegeven hoe de ambtenaar zijn functioneren kan verbeteren. Indien daartoe aanleiding is worden gezichtspunten besproken waarop de ambtenaar onvoldoende functioneert.

##### **Lid 4**

In het gesprek geeft de ambtenaar zijn zienswijze over zijn functioneren in de functioneringsperiode, met inbegrip van de wijze waarop hij de aansturing en begeleiding door zijn leidinggevende in relatie tot zijn taakuitoefening heeft ervaren, en spreekt de leidinggevende zich uit over het functioneren van de ambtenaar en over zijn gedragingen in relatie tot de functie.

##### **Lid 5**

Na een personeelsgesprek met functioneringsgedeelte krijgt de ambtenaar een reële kans voor het einde van het beoordelingstijdvak zijn functioneren te verbeteren.

##### **Lid 6**

Zowel de ambtenaar als de leidinggevende kan met instemming van beide partijen een of meer personen laten deelnemen aan het personeelsgesprek met functioneringsgedeelte.

#### **Artikel 9 Beoordelingsgedeelte**

##### **Lid 1**

De ambtenaar wordt beoordeeld over de wijze waarop hij zijn functie heeft vervuld en over zijn gedrag in relatie tot die functie, gedurende het beoordelingstijdvak. De wijze van functievervulling wordt afgeleid uit concrete handelingen, resultaten en het gedrag van de te beoordelen ambtenaar.

##### **Lid 2**

Het doel van het beoordelen is:

- a. de ambtenaar inzicht te verschaffen in zijn competenties en hem te stimuleren zijn minder goede competenties te verbeteren;
- b. de voor het personeelsbeheer verantwoordelijke afdeling informatie te verschaffen over de wijze van functievervulling van de ambtenaar ten behoeve van loopbaanplanning en mobiliteitsbeleid.

##### **Lid 3**

Indien de beoordeelde op één of meerdere competenties met een onvoldoende wordt beoordeeld en hier niet voorafgaand in een functioneringsgesprek op is gewezen wordt de beoordeelde vooraf schriftelijk gewezen op zijn verbeterpunten en krijgt hij een reële kans om voor het einde van het beoordelingstijdvak zijn functioneren te verbeteren. Het beoordelingsgesprek wordt dan omgezet in een functioneringsgesprek en het beoordelingstijdvak wordt opgerekt.

#### **Artikel 10 Toekomstverwachting**

##### **Lid 1**



De ambtenaar en de leidinggevende spreken zich jaarlijks uit over de toekomstverwachting van de verdere ontwikkeling van de ambtenaar en maken hierover afspraken.

**Lid 2**

Eens in de drie jaar worden in het POP-gedeelte afspraken gemaakt over het persoonlijk ontwikkelplan en de loopbaan van de ambtenaar.

**Lid 3**

De gemaakte afspraken worden centraal geregistreerd.

**Hoofdstuk 4 Bedenkingen en bezwarenprocedure**

**Artikel 11 Bedenkingen**

**Lid 1**

Tegen de opgemaakte beoordeling kan de ambtenaar binnen twee weken na ontvangst van het afschrift schriftelijk en gemotiveerd bedenkingen indienen bij de Eindbeoordelaar.

**Lid 2**

De Eindbeoordelaar neemt binnen vier weken na ontvangst van de bedenkingen een besluit daarover. Hij kan deze termijn schriftelijk met redenen omkleed met ten hoogste zes weken verlengen.

**Lid 3**

Indien de Eindbeoordelaar de bedenkingen geheel of gedeeltelijk gegrond acht, wijzigt hij de beoordeling dienovereenkomstig en legt de wijzigingen vast in het formulier Personeelsgesprek. Indien de Eindbeoordelaar de bedenkingen ongegrond acht, bekrachtigt hij het Personeelsgesprek.

**Artikel 12 Bezwarenprocedure conform de Awb**

**Lid 1**

Indien het Personeelsgesprek een beoordeling bevat kan de ambtenaar binnen zes weken na uitreiking van het vastgestelde Personeelsgesprek, als bedoeld in artikel 11, bij het college bezwaar aantekenen.

**Lid 2**

Indien het Personeelsgesprek is vastgesteld door (leden van) het college of de algemeen directeur kan de ambtenaar bezwaar aantekenen bij het college.

**Lid 3**

Het in lid 2 genoemde bezwaar wordt volgens de Algemene wet bestuursrecht (Awb) behandeld. De bepalingen van artikel 11 zijn in dat geval niet van toepassing.

**Artikel 13 Vertrouwelijkheid en bewaartermijn**

De vastgestelde Personeelsgesprekken worden gearchiveerd. Zij zijn slechts in te zien door de desbetreffende ambtenaar, diens leidinggevende en medewerkers van de HRM-afdeling voor zover noodzakelijk in het kader van hun functie.

De Personeelsgesprekken worden in principe gedurende een periode van maximaal 5 jaar bewaard.

**Hoofdstuk 5 Overige bepalingen**

**Artikel 14 Hardheidsclausule**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kunnen burgemeester en wethouders in afwijking daarvan beslissen.

**Artikel 15 Slotbepaling**

**Lid 1**

Deze regeling kan worden aangehaald als Personeelsgesprekken gemeente Haarlem.

**Lid 2**

De regeling treedt in werking op 1 april 2009.

Op diezelfde datum komen de Regeling Functioneringsgesprekken en het Beoordelingsreglement 2001 te vervallen.

**Lid 3**

Bij deze regeling hoort een formulier Personeelsgesprekken dat als bijlage is toegevoegd.

**Algemene en artikelsgewijze toelichting**

**Inhoudsopgave**

Algemeen

Doorlooptijd cyclus

Stappen in de cyclus

Functie-introductiegedeelte (Artikel 7)

Functioneringsgedeelte (Artikel 8)

Beoordelingsgedeelte (Artikel 9)

Bedenkingen en bezwaar (Artikel 11 en 12)

Het Loopbaangedeelte (Artikel 10)

**A lgemeen**





Personeelsgesprekken zijn een instrument van personeelsbeleid bedoeld voor het aansturen en motiveren van medewerkers en het afstemmen van hun werkzaamheden op de doelstelling van de organisatie. De verschillende gesprekken vormen samen één geheel.

Het bovenstaande leidt tot een gesprekkencyclus waarbij regelmatig contact is en waarin minimaal één formeel personeelsgesprek per jaar plaatsvindt. Het gesprek bevat meerdere elementen: Een terugblik, er wordt vooruit gekeken en het functioneren wordt beoordeeld. De eerste cyclus begint met het functie-introductiegedeelte waarin het Individueel jaarplan wordt gewaarborgd. Daarnaast wordt er een POP-gesprek gevoerd waarin de ontwikkeling van de medewerker centraal staat.

Als pas aan het eind van de cyclus blijkt dat het functioneren onvoldoende is, terwijl dat niet in het functioneringsgesprek is medegedeeld, wordt dit alsnog in een functioneringsgesprek medegedeeld en wordt het beoordelingsgedeelte eventueel op een later moment gepland zodat de ambtenaar de gelegenheid krijgt het functioneren te verbeteren.

Het voorgaande leidt tot de volgende gespreksonderdelen:

- Het *functie-introductiegedeelte* waarin de ambtenaar wordt geïnformeerd over wat er van hem wordt verwacht. Tijdens dit gesprek wordt het Individueel Jaarplan besproken. Dit gespreksgedeelte is tweezijdig;
- Het *functioneringsgedeelte* waarin het functioneren over de afgelopen periode wordt besproken, evenals de invloed van de leidinggevende op dat functioneren. De bedoeling hiervan is te komen tot een optimaal functioneren, een goede samenwerking, communicatie en werksfeer. Dit gespreksgedeelte is tweezijdig;
- Het *beoordelingsgedeelte* bevat een beoordeling waarin de leidinggevende een oordeel geeft over het functioneren. Als de beoordeling een onvoldoende bevat moet de ambtenaar hier in een functioneringsgesprek op gewezen zijn. Het beoordelingsgedeelte is eenzijdig, maar de beoordeelde kan in dit gesprek wel zijn of haar zienswijze kenbaar maken die als opmerkingen genoteerd kunnen worden. De direct leidinggevende is de Beoordelaar. De Beoordelaar maakt de beoordeling op. De beoordeelde krijgt gelegenheid om bedenkingen in te dienen bij diens leidinggevende, de Eindbeoordelaar. De Eindbeoordelaar stelt de beoordeling vast. Dan staat bezwaarprocedure open;
- Het *loopbaangedeelte* met een jaarlijkse Toekomstverwachting waarin de toekomstverwachting omtrent het functioneren wordt uitgesproken. Dit gespreksgedeelte wordt centraal geregistreerd ten behoeve van de loopbaanplanning. En een POP-gedeelte waarin eens per drie jaar afspraken worden gemaakt met betrekking tot het persoonlijk ontwikkelplan (POP);

Het voorgaande heeft geleid tot de regeling Personeelsgesprekken gemeente Haarlem met bijbehorend formulier. In het formulier komt tot uiting dat het gesprek meerdere elementen bevat.

### **Doorlooptijd cyclus**

De doorlooptijd van één cyclus is één jaar. Er kan niet met een onvoldoende beoordeeld worden als de medewerker niet door middel van een functioneringsgesprek de kans heeft gekregen het functioneren te verbeteren. Als pas aan het eind van de cyclus blijkt dat het functioneren onvoldoende is, terwijl dat niet in het functioneringsgesprek is medegedeeld, wordt dit alsnog in een functioneringsgesprek medegedeeld en wordt het beoordelingsgedeelte eventueel opgerekt. Het streven is dat er jaarlijks beoordeeld wordt.

### **Stappen in de cyclus**

De stappen die te onderscheiden zijn in de cyclus kunnen als volgt toegelicht worden:

#### **Functie-introductiegedeelte ( Artikel 7)**

De start van de cyclus begint met duidelijkheid. Duidelijkheid over de inhoud van de functie, over de te leveren prestaties, de beoogde resultaten en de manier waarop deze resultaten tot stand moeten komen (competenties). Want als het niet duidelijk is wat de leidinggevende van een medewerker verwacht, kan de medewerker nooit aan zijn/haar verwachtingen voldoen. Daarom begint de cyclus met planning. Tijdens dit gesprek wordt het Individueel Jaarplan besproken. Dit gespreksgedeelte is tweezijdig.

*Regels:* Nieuwe medewerker: Dit gesprek wordt binnen een maand na aanvang van functievervulling gehouden.

Nieuwe leidinggevenden: Binnen twee maanden na aanstelling een gesprek met alle medewerkers. Partijen stellen gezamenlijk een Individueel Jaarplan op en plannen de te houden personeelsgesprekken. Het is voor zowel de leidinggevende als de medewerker raadzaam om een concept individueel jaarplan op te stellen dat als input dient voor dit gesprek.

Bij onenigheid tussen de medewerker en de leidinggevende over de afspraken en/of Individueel Jaarplan geldt de reguliere hiërarchische bevoegdheidslijn.

#### **Functioneringsgedeelte ( Artikel 8)**



Dit gespreksgedeelte is tweezijdig. Zowel de leidinggevende als de medewerker kunnen gespreksonderwerpen inbrengen. Gespreksonderwerpen die ingebracht worden kunnen zijn:

- Terugblik afgelopen periode aan de hand van Individueel Jaarplan
- Afspraken uit vorig gesprek
- Doelstellingen
- Toelichting scoreformulier
- Afspraken over te bereiken resultaten
- Afspraken over ontwikkeling van kennis, vaardigheden en/of gedrag (voortgang POP)
- Integriteit en arbeidsomstandigheden
- Vervolgafspraken vastleggen

Het functioneren van de afgelopen periode wordt besproken. Indien daar aanleiding toe is, geeft de leidinggevende aan wat en hoe de medewerker zijn functioneren kan verbeteren en wat de medewerker bij beoordeling kan verwachten als het functioneren niet verbetert. De leidinggevende geeft scores in de scoringsmatrix en licht deze toe aan de hand van feitelijkheden en voorbeelden die tijdens het beoordelingstijdvak hebben plaatsgevonden.

Indien noodzakelijk worden afspraken gemaakt over de wijze waarop het functioneren verbeterd kan worden. Daarbij wordt uitgegaan van wat de medewerker goed doet en hoe hij/zij deze kwaliteit kan inzetten om andere punten te verbeteren.

Denk aan: Resultaat – Activiteiten – Tijdsduur (minimaal zes weken)- Faciliteiten

*Regels:* De voorbereiding en het gesprek zijn in principe vormvrij, echter het resultaat van het gesprek moet wel vastgelegd worden op het formulier.

Bij een onvoldoende score is een toelichting op het formulier aan de hand van feitelijkheden en voorbeelden die tijdens het beoordelingstijdvak hebben plaatsgevonden verplicht.

#### **Beoordelingsgedeelte ( Artikel 9)**

De cyclus wordt afgesloten met een beoordeling. De beoordeling zal plaatsvinden aan de hand van vooraf vastgestelde beoordelingscriteria. De beoordeling kan dan nooit als een verrassing voor de medewerker komen. De beoordeling is primair gericht op de evaluatie van de voorafgaande periode. De leidinggevende stelt vast of de afgesproken doelen zijn behaald, zowel gericht op de resultaten die bereikt zijn als op de competenties die zijn ontwikkeld.

Dit gespreksgedeelte is eenzijdig. Opmerkingen van de beoordeelde worden in de daartoe bestemde ruimte genoteerd. De Eindbeoordelaar houdt hier rekening mee bij het vaststellen van de beoordeling.

*Regels:*

1. De beoordeling is gebaseerd op van tevoren vastgestelde beoordelingscriteria. Die criteria worden gevormd door het competentieprofiel van de bouwsteen en de afspraken die met de betreffende medewerker zijn gemaakt en vastgelegd;
2. In overleg met de medewerker wordt de datum voor het beoordelingsgesprek vastgesteld en wel zodanig dat de medewerker de mogelijkheid heeft zich goed voor te bereiden. Een medewerker kan zelf ook om een beoordelingsgesprek vragen;
3. De medewerker wordt vooraf geïnformeerd over welke periode de medewerker wordt beoordeeld. Dit wordt het beoordelingstijdvak genoemd;
4. Een medewerker wordt beoordeeld door zijn/haar direct leidinggevende, de Beoordelaar;
5. De leidinggevende kan om een advies vragen bij de beoordeling van de medewerker door een informant te betrekken. Zowel de medewerker als de leidinggevende kunnen de HRM adviseur bij het gesprek betrekken;
6. Er kan geen beoordeling plaatsvinden die een onvoldoende aangeeft zonder dat de ambtenaar in een personeelsgesprek met functioneringsgedeelte op zijn tekortkomingen is gewezen;
7. In de beoordeling staat het huidige functioneren centraal. De leidinggevende kijkt terug op de beoordelingsperiode en stelt vast of de medewerker de vooraf vastgestelde resultaten (vastgelegd in Individueel Jaarplan en competentieontwikkeling) heeft behaald. Het verslag van de beoordeling wordt opgesteld en ondertekend door de leidinggevende en voorgelegd aan de medewerker. De medewerker geeft een reactie op de beoordeling, deze opmerkingen worden opgenomen in het verslag;
8. Het verslag wordt ondertekend door de zowel de medewerker als de Beoordelaar en de HRM-adviseur, ook als deze niet aanwezig was bij het gesprek. Bij onenigheid tussen de medewerker en de leidinggevende over de afspraken en/of het verslag, beslist de leidinggevende. De medewerker tekent het verslag 'voor gezien' en/of maakt gebruik van de ruimte om schriftelijk commentaar te geven op het verslag. Het verslag komt in het personeelsdossier;



9. Rechtspositionele voorstellen worden vooraf getoetst bij HRM. HRM tekent hiervoor op het formulier.

#### **Bedenkingen en bezwaar ( Artikel 11 en 12)**

Tegen de door de Beoordelaar opgemaakte beoordeling kan de beoordeelde binnen twee weken na ontvangst van het afschrift bedenkingen indienen bij de Eindbeoordelaar.

Tegen de door de Eindbeoordelaar vastgestelde beoordeling kan bezwaar worden gemaakt conform de Awb-procedure.

#### **Het Loopbaangedeelte ( Artikel 10)**

Een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) is onderdeel van de ontwikkelafspraken tussen de organisatie en de medewerker. Het doel van een POP is dat een medewerker zich zodanig ontwikkelt, dat hij/zij beter gaat functioneren in zijn huidige functie én dat hij/zij breder inzetbaar wordt. Het plan begeleidt de medewerker in zijn/haar functioneren en verdere loopbaan. Afspraken voor ontwikkelactiviteiten en –inspanningen van de medewerker en de investering door de organisatie worden vastgelegd.

*Regels:* Jaarlijks spreken zowel de medewerker als de leidinggevende zich uit over de Toekomstverwachting. De Beoordelaar geeft op het formulier Personeelsgesprekken aan of het wenselijk is of de medewerker in zijn functie blijft of dat er afspraken gemaakt worden voor vertrek of een andere functie. Deze Toekomstverwachting wordt centraal geregistreerd in de CV-bank en is alleen in te zien door de medewerkers van Mobiliteit.

Een POP dient minimaal één maal per drie jaar gemaakt of herzien te worden. Het wordt aanbevolen om het POP-gesprek te combineren met het functioneringsgesprek. Dat betekent dat één maal per drie jaar het functioneringsgesprek in het teken staat van het POP en het vaststellen van een (hernieuwd) plan. In de tussenliggende jaren is het plan een vast agendapunt tijdens het functioneringsgesprek en wordt de voortgang besproken. In de overige gesprekken (planning, begeleiding, beoordeling) van de cyclus kan het POP betrokken worden. Conform de afspraken in het POP wordt de competentieontwikkeling beoordeeld in het beoordelingsgesprek.

### **Vergoedingsregeling ten behoeve van regionale piketdiensten voor de gemeentelijke kolom binnen de veiligheidsregio Kennemerland**

#### **Inhoudsopgave**

- Artikel 1 Doelgroep
- Artikel 2 Doel
- Artikel 3 Begripsbepalingen
- Artikel 4 Inzet
- Artikel 5 Rooster
- Artikel 6 Piketvergoeding
- Artikel 7 Reiskostenvergoeding
- Artikel 8 Vakantie, ziekte en langdurig verlof
- Artikel 9 Werkinstructie
- Artikel 10 Evaluatietoek
- Artikel 11 Hardheidsbepaling
- Formulier

#### **Vergoedingsregeling bij regionale piketdienst**

Deze regeling voorziet in een geldelijke vergoeding voor de ambtenaren die in het kader van de regionale rampen- en crisisbestrijding piketdienst draaien. In de *Vergoedingsregeling ten behoeve van regionale piketdiensten voor de gemeentelijke kolom binnen de veiligheidsregio Kennemerland* is bepaald dat voor het daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden tijdens de piketdiensten en daarmee buiten vastgestelde werktijden, een vergoeding wordt verstrekt op basis van de overwerkvergoeding van de CAR/UWO.

Deze overwerkvergoeding staat in artikel 3:2:1:1 van het Ambtenarenreglement 1995. In lid 6 is weliswaar bepaald dat ambtenaren voor wie een schaal geldt van 11 of hoger geen aanspraak hebben op overwerkvergoeding, maar dit geldt niet als er werkzaamheden worden verricht in het kader van de regionale rampen- en crisisbestrijding. Ambtenaren vanaf schaal 11 en hoger – waaronder managementleden – die ten behoeve van de regionale rampenbestrijding met overwerk tijdens de wachtdienst zijn belast, hebben recht op de overwerkvergoeding uit artikel 3:2:1:1 AR95.

#### **Artikel 1 Doelgroep**

Personeelsleden in dienst van, dan wel gedetacheerd bij, een gemeente binnen de regio Kennemerland, die als piketfunctionaris zijn aangewezen om regionale piketdiensten te verrichten ten behoeve van de gemeentelijke kolom binnen de Veiligheidsregio Kennemerland.



## Artikel 2 Doel

Het regelen van een standaard piketvergoeding voor piketfunctionarissen ten behoeve van regionale piketdiensten voor de gemeentelijke kolom binnen de veiligheidsregio Kennemerland.

## Artikel 3 Begripsbepalingen

- a. **coördinerend gemeentesecretaris:** degene die door het bestuur van de veiligheidsregio op voordracht van het Overleg van Gemeentesecretarissen Crisisbeheersing (OGC) is aangewezen als coördinerend gemeentesecretaris (CGS).
- b. **aanstelling:** de juridische vorm waarin een piketfunctionaris is aangesteld voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- c. **piketdienst:** frequent terugkerende dienst van één week (maandag 9.00 uur tot volgende maandag 9.00 uur) met de verplichting van beschikbaarheid, bereikbaarheid en opkomst binnen een afgesproken tijd en op een afgesproken locatie (hard piket)
- d. **piketfunctie:** functies waaraan een regionale piketdienst is gekoppeld zijn: gemeentesecretaris in diens hoedanigheid van adviseur van het Beleidsteam (BT), adviseur openbare orde en veiligheid (BT), communicatieadviseur (BT), hoofd stafsectie gemeentelijke diensten in het Operationeel Team (OT), adviseur openbare orde en veiligheid als medewerker stafsectie gemeentelijke diensten (OT), hoofd regionaal actiecentrum communicatie (RAC), communicatieadviseur (OT), hoofd actiecentrum CRIB, hoofd actiecentrum Opvang en Verzorging, verslaglegger (BT).
- e. **piketfunctionaris:** de medewerker, op wie de verplichting rust zich binnen en buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden ten behoeve van werkzaamheden voor de gemeentelijke kolom binnen de Veiligheidsregio Kennemerland, dan wel voor de gemeente zelf.
- f. **piketvergoeding:** vergoeding voor piketfunctionarissen
- g. **persoonlijke standaard uitrusting:** de bij de piketfunctie passende noodzakelijke uitrusting.
- h. **werkgever:** de formele werkgever (een van de deelnemende gemeenten)

## Artikel 4 Inzet

### Lid 1

Inzet van piketfunctionarissen als bedoeld in artikel 3 sub d wordt bepaald conform de "GRIP procedure Kennemerland".

### Lid 2

De alarmering vindt plaats door de gemeenschappelijke meldkamer Kennemerland. De piketfunctionaris krijgt daartoe van de CGS, dan wel een door hem aangewezen ambtenaar, een alarmeringsmiddel dat onderdeel uitmaakt van de persoonlijke standaard uitrusting.

### Lid 3

De aanwijzing voor het regionaal wordt door de werkgever ingetrokken en wordt de ambtenaar niet meer ingezet:

- In geval van gebleken ongeschiktheid of onbekwaamheid
- Indien de ambtenaar naar het oordeel van burgemeester en wethouders om medische, sociale of maatschappelijke redenen niet meer in staat moet worden geacht de wachtdienst te kunnen vervullen.

## Artikel 5 Rooster

### Lid 1

De piketdienst wordt bij toerbeurt verricht door functionarissen op basis van een door of namens de CGS op te stellen rooster.

### Lid 2

Ruiling van dienst is mogelijk. De piketfunctionaris maakt hierover zelf afspraken met een collega, die gekwalificeerd is de betreffende functie over te nemen. De CGS of een door hem aangewezen ambtenaar wordt over de ruiling geïnformeerd.

### Lid 3

Indien een piketfunctionaris wegens ziekte verhinderd is, zijn volgens rooster opgedragen piketdienst te verrichten, wordt in overleg met de CGS, of een door hem aangewezen ambtenaar, tijdens de eerste zes weken van die verhindering met een andere piketfunctionaris van dienst geruild (Zie ook artikel 8).

## Artikel 6 Piketvergoeding

### Lid 1

De piketfunctionaris heeft aanspraak op een vergoeding in geld en in verlof.

### Lid 2

De vergoeding bedraagt per uur piketdienst een percentage van het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij het maximum van schaal 6 van bijlage IIa van de CAR/UWO en wel



- a. 5 ½ procent voor de uren van maandag 00.00 uur tot vrijdag 18.00 uur;
- b. 8 ¾ procent voor de uren van vrijdag 18.00 uur tot maandag 00.00 uur.

#### **Lid 3**

De vergoeding in verlof bedraagt vier uren per 132 uur piketdienst.

#### **Lid 4**

Voor het daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden tijdens de piketdiensten en daarmee buiten vastgestelde werktijden, wordt een vergoeding verstrekt op basis van de overwerkvergoeding van de CAR/UWO.

#### **Lid 5**

Deelname aan oefeningen buiten de geldende werktijden wordt conform lid 4 vergoed.

### **Artikel 7 Reiskostenvergoeding**

Reis- en verblijfkosten gemaakt ten behoeve van de artikelen 6 lid 4 en 6 lid 5 worden vergoed conform de eigen rechtspositieregeling van de desbetreffende gemeente.

### **Artikel 8 Vakantie, ziekte en langdurig verlof**

Het al dan niet uitbetalen van het op basis van artikel 6 lid 3 opgebouwde verlof, het al dan niet doorbetalen of afbouwen van de vergoeding in verband met vakantie, ziekte en langdurig verlof wordt geregeld conform de eigen rechtspositieregeling van de desbetreffende gemeente.

### **Artikel 9 Werkinstructie**

De piketfunctionaris ontvangt bij aanvang van zijn aanstelling een op zijn functie betrekking hebbende werkinstructie en handboek.

### **Artikel 10 Evaluatietaak**

Iedere piketfunctionaris dient na een inzet conform een GRIP II zorg te dragen voor een evaluatieverslag. Dit wordt binnen 5 werkdagen na de inzet aangeleverd bij de coördinerend gemeentesecretaris. Op verzoek neemt de piketfunctionaris deel aan evaluatie overleggen over calamiteiten waarbij hij of zij is ingezet.

### **Artikel 11 Hardheidsbepaling**

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

#### **Formulier**

Klik hier voor het formulier Fiscale tegemoetkoming woon-werk verkeer.

### **Schadevergoeding 2003**

#### **Inhoudsopgave**

- Artikel 1 Schadevergoeding
- Artikel 2 Schade aan (brom)fiets
- Artikel 3 Schade aan een motorvoertuig
- Artikel 4 Hardheidsclausule
- Artikel 5 Slotbepaling

### **Artikel 1 Schadevergoeding**

#### **Lid 1**

Het college van burgemeester en wethouders aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van diefstal van onbeheerd achtergelaten persoonlijke eigendommen.

#### **Lid 2**

Geen schade zal vergoed worden aan goederen die doorgaans niet nodig zijn bij de uitoefening van de functie.

#### **Lid 3**

Geen schade zal worden vergoed voorzover deze elders verhaald kan worden (verzekering, (verzekering) dader). Uitbetaling geschiedt onder aftrek van hetgeen elders aan vergoedingen is verkregen.

#### **Lid 4**

Het verzoek tot schadevergoeding dient vergezeld te gaan van bewijsstukken. Indien dit niet mogelijk is, dient de schade en de hoogte van het bedrag dat hiermee gemoeid is door de ambtenaar aannemelijk gemaakt te worden.

#### **Lid 5**

Het hoofdafdelingshoofd is, in andere dan de hierboven genoemde gevallen, bevoegd om zelf te beslissen over schadevergoedingen tot € 250,-. Voor vergoedingen van hogere bedragen moet een voorstel aan het college worden gedaan.



## **Artikel 2 Schade aan (brom)fiets**

### **Lid 1**

Schade door diefstal van of schade aan een (brom)fiets wordt vergoed indien is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. de (brom)fiets moet voor de dienstverrichting zijn gebruikt
- b. de (brom)fiets moet, indien mogelijk, gestald zijn geweest in een daarvoor bestemde af te sluiten dan wel bewaakte ruimte
- c. de (brom)fiets moet op slot hebben gestaan
- d. er moet een proces-verbaal door de politie zijn opgemaakt
- e. de (brom)fiets moet de eerste 3 jaar verzekerd zijn

### **Lid 2**

Voor de hoogte van de schadevergoeding van de (brom)fiets geldt een afbouwregeling van 5 jaar. Na 5 jaar resteert een waarde van € 50,-.

## **Artikel 3 Schade aan een motorvoertuig**

### **Lid 1**

Schade door diefstal van of schade aan een motorvoertuig wordt vergoed indien de ambtenaar toestemming heeft het motorvoertuig voor de dienstverrichting te gebruiken en voorts voldaan heeft aan de voorwaarden genoemd in de artikelen 5 en 6 van de Regeling vergoeding dienststreizen.

### **Lid 2**

Indien het motorvoertuig all-risk verzekerd is, wordt bij schade het bedrag aan eigen risico en de verhoging van de premie ten gevolge van de no-claim-korting vergoed.

## **Artikel 4 Hardheidsclausule**

In bijzondere gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kunnen burgemeester en wethouders in afwijking daarvan beslissen.

## **Artikel 5 Slotbepaling**

### **Lid 1**

Deze regeling kan worden aangehaald als "Schadevergoeding 2003" en treedt terstond na haar vaststelling in werking.

### **Lid 2**

Door het inwerking treden van deze regeling komen de circulaire "Schadevergoeding", Aansprakelijkheid bij vermissing" en "Dragen van sieraden tijdens het werk" te vervallen.

## **Sociaal statuut 2006**

### **Inhoudsopgave**

- 1 Inleiding
- 1.1 Doel en karakter
- 1.2 Looptijd
- 1.3 Kader
- 1.4 Uitgangspunten
- 2 Stappen in het reorganisatieproces
- 2.1 Grote en kleine reorganisaties
- 2.2 De procedure in schema
- 2.3 Organisatieonderzoek
- 2.4 Projectleider
- 2.5 Voorgenomen besluit tot reorganisatie/ Probleemstelling
- 2.6 Projectplan
- 2.7 Uitwerkingsbesluit
- 2.8 Blauwdruk nieuwe organisatie
- 2.9 Functiebeschrijvingen (bouwsteenfuncties met jaarplannen)
- 2.10 (Voorlopige) functiewaardering
- 2.11 Vergelijking oud-nieuw
- 2.12 Omvang betrokken personeelsbestand
- 2.13 Belangstellingsregistratie
- 2.14 Plaatsingsplan
- 2.15 Plaatsing in voortgezette functies
- 2.16 Formatiereductie
- 2.17 Plaatsing in nieuwe functies
- 2.18 Passende functie
- 2.19 Plaatsing op proef
- 2.20 Ongedaanmaking van een plaatsing



- 2.21 Bezoldiging
- 2.22 Geen plaatsing mogelijk
- 2.23 Tijdelijke werkzaamheden
- 2.24 Zienswijzegesprek
- 2.25 Definitief reorganisatiebesluit
- 2.26 Individuele rechtspositionele besluiten
- 2.27 Bezwaar en beroep
- 2.28 Definitieve functiewaardering
- 2.29 Evaluatie
- 3 Doorstroming en herplaatsing
  - 3.1 Doorstroombeleid voor tijdelijk geplaatsten
  - 3.2 Doorstroombeleid voor directieleden en hoofdafdelingsmanagers
  - 3.3 Herplaatsbaarverklaring en onderzoekstermijn
  - 3.4 Werving
  - 3.5 Plaatsingsvolgorde interne vacatures
- 4 Regels inzake de rechtspositie bij reorganisaties
- Artikel 1 Definities
- Artikel 2 Resultaatverplichting werkgever
- Artikel 3 Voorrang medewerkers met onderzoekstermijn en doorstromers
- Artikel 4 Recht op plaatsing
- Artikel 5 Formatiereductie
- Artikel 6 Aanvullende werkzaamheden
- Artikel 7 Overplaatsing op gelijk schaalniveau
- Artikel 8 Salarisgarantie
- Artikel 9 Proefplaatsing en ongedaanmaking
- Artikel 10 Onderzoekstermijn
- Artikel 11 Tijdelijke werkzaamheden
- Artikel 12 Verplichting ambtenaar
- Artikel 13 Inspanningsverplichting na ontslag
- Artikel 14 Hardheidsclausule

## 1 Inleiding

### 1.1 Doel en karakter

Het Sociaal Statuut 2006 bouwt voort op de Leidraad bij reorganisaties 1999 en is tot stand gekomen door de samensmelting van de Leidraad met de afspraken gemaakt in het Georganiseerd Overleg (GO) welke zijn vastgelegd in het Hoofdlijnenakkoord 2006. Dat akkoord is opgesteld vanwege de grote gemeentebrede reorganisatie die vanaf 1 januari 2007 zal leiden tot een gewijzigde organisatiestructuur. Hoe dit soort processen, waaronder ook verzelfstandigings- en bezuinigingsoperaties vallen, dienen te verlopen en welke rechtspositionele regels daarbij gelden is in dit Sociaal Statuut als kader vastgelegd. De uitwerking voor een specifieke reorganisatie dient binnen dit kader plaats te vinden. Het Sociaal Statuut is van toepassing op het gehele reorganisatieproces, vanaf het voorgenomen besluit tot aan de individuele plaatsingsbesluiten. Voor begripsbepalingen wordt verwezen naar artikel 1 van paragraaf 4. De stappen in het reorganisatieproces worden beschreven in paragraaf 2. In paragraaf 3 wordt nader ingegaan op het (her)plaatsingsbeleid. In paragraaf 4 worden de regels bij rechtspositionele veranderingen op een rij gezet. Dit zijn "harde regels" in die zin dat een ambtenaar zich daarop bij de bestuursrechter kan beroepen. Afwijkingen zijn mogelijk maar alleen met instemming van GO.

### 1.2 Looptijd

Dit Sociaal Statuut is ingegaan op 1 april 2006 en duurt in ieder geval tot het einde van de gemeentebrede organisatieverandering. De einddatum wordt in de Commissie voor het georganiseerd Overleg (GO) vastgesteld.

### 1.3 Kader

Het statuut sluit aan op gemeentelijke beleidskaders en vigerende regelgeving, zoals:

1. Het Ambtenarenreglement 1995
2. Het vigerende herplaatsings- en het mobiliteitsbeleid, zoals deels vastgelegd in de Leidraad 1999
3. De WOR en de regels voor overleg en instemming van het Georganiseerd Overleg.
4. De vigerende regels voor functiewaardering.
5. Bezwaar en beroepsmogelijkheden conform de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
6. De vigerende verordening van de gemeente Haarlem op de organisatie.
7. Het vigerende delegatie- en mandateringsbesluit.

### 1.4 Uitgangspunten



- De keuze voor een reorganisatie moet onderbouwd zijn; duidelijk moet zijn welk probleem door de reorganisatie wordt aangepakt.
- Een vlotte procedure voor (deel) reorganisaties en concerncontrol achteraf.
- Een belangrijke rol voor de medezeggenschapsorganen. Zij worden permanent betrokken bij reorganisatieprocessen.
- Geen gedwongen ontslagen: alle medewerkers wordt een passende of tijdelijke functie aangeboden.
- De nieuwe organisatie wordt in principe met zittend personeel ingevuld; bij een tekort aan kwalificaties wordt gebruik gemaakt van vorming en opleiding. Pas als dit niet mogelijk is kunnen binnen de daarvoor gemaakte afspraken (instroomstop) externe medewerkers worden aangesteld. (instromers)
- Prioriteit ligt bij deelname aan het arbeidsproces; zolang structurele plaatsing niet mogelijk is wordt men tijdelijk ingezet waar werk voorhanden is.
- Een ruime opvatting van het begrip "passende functie", daar staat tegenover dat de ambtenaar zijn oorspronkelijk salarisperspectief behoudt.
- Van rechtspositionele regels kan met instemming van betrokkenen worden afgeweken worden om een optimale plaatsing te bewerkstelligen.

## 2 Stappen in het reorganisatieproces

### 2.1 Grote en kleine reorganisaties (zie art. 1 onder c t/m e)

Bij een **grote reorganisatie** ligt de besluitvorming bij het college en zijn betrokkenheid van het desbetreffende medezeggenschapsorgaan en het Georganiseerd Overleg vereist.

Het overleg over een **kleine reorganisatie** wordt gevoerd door de leiding van de hoofdafdeling met het betreffende medezeggenschapsorgaan.

De leidinggevende van een hoofdafdeling die een organisatiewijziging wil doorvoeren of een onderzoek wil instellen dat tot organisatiewijziging kan leiden meldt dit tijdig aan de wethouder P&O en aan de algemeen directeur. Het college beslist over alle organisatiewijzigingen.

### 2.2 De procedure in schema

De hieronder staande procedureschema's zijn bedoeld als richtlijn. Waar een kruisje is geplaatst is sprake van een beslissingsbevoegdheid. Bepaalde stappen kunnen in een andere volgorde genomen worden, afhankelijk van de omstandigheden.

Bij kleinere reorganisaties kunnen stappen tegelijkertijd genomen worden. In sommige andere gevallen zullen bepaalde stappen niet aan de orde zijn. Wanneer geen nieuwe functies ontstaan zal er ook geen sprake zijn van functiewaardering en een plaatsingsplan. Bij een reorganisatie van grotere omvang is juist denkbaar dat bepaalde stappen nader uitgesplitst worden. De uiteindelijk te volgen procedure wordt in overleg en met instemming van betrokken partijen vastgesteld.

Grote reorganisatie	Hoofd-afd.	Weth.P	P&O	CS	Directie	College	Medez. Orgaan	GO	Bestuurs cie
Besluit organisatieonderzoek	(x)	x	Advies	tkn	x	x	Advies2	tkn	
Voorgenomen besluit reorganisatie – Probleemstelling – Projectplan	(x)		Advies			x	Advies	Advies	tkn
Uitwerkingsbesluit reorganisatie – Blauwdruk nieuwe organisatie – Functiebeschrijvingen	x		Advies			x	Advies		
Voorlopige functiewaardering	x		Toetst			(x)			
Vergelijking oud-nieuw	x								
Concept plaatsingsplan	x								
Informeren personeel	x								
Vaststellen plaatsingsplan		x							
Besluit reorganisatie (incl plaatsingsplan)			Advies		x	x	Advies	Advies	Tkn
Individuele plaatsingsbesluiten	x								
Doorstroomverklaringen		x							
Doorstroombesluiten		x							
Evaluatie reorganisatie	x		Tkn			x	Tkn	Tkn	Tkn
Kleine reorganisatie	Hoofd-afd.	Weth.P	P&O	CS	Directie	College	Medez. Orgaan	GO	Bestuurs cie
Besluit organisatieonderzoek	x	tkn	Advies	tkn	x	(x)	Advies2		





Voorgenomen besluit reorganisatie	x			x		Advies	tkn	tkn
– Probleemstelling								
– Projectplan								
Uitwerkingsbesluit reorganisatie	x		Advies		x			
– Blauwdruk nieuwe organisatie								
– Functiebeschrijvingen								
Voorlopige functiewaardering	x		Toetst		(x)			
Vergelijking oud-nieuw	x							
Concept plaatsingsplan	x							
Informeren personeel	x							
Vaststellen plaatsingsplan		x						
Besluit reorganisatie (incl plaatsingsplan)	x		Advies	x	x	Advies	Advies	Tkn
Individuele plaatsingsbesluiten	x							
Doorstroomverklaringen		x						
Doorstroombesluiten		x						
Evaluatie reorganisatie	x		Tkn			Tkn		tkn

1 De afd. P&O adviseert het college over ieder te nemen besluit.

2 Het betreffende medezeggenschapsorgaan adviseert bij een advies-opdracht aan een extern deskundige.

### 2.3 Organisatieonderzoek

Een organisatieonderzoek kan leiden tot een reorganisatie. Denkbaar is ook dat later in het traject een onderzoek wordt uitgevoerd, bijvoorbeeld ten behoeve van de blauwdruk van de nieuwe organisatie. Wordt een opdracht aan een extern deskundige gegeven dan wordt advies gevraagd aan het betreffende medezeggenschapsorgaan. Dat wordt geïnformeerd over het organisatieonderzoek.

Uit de onderzoeksopdracht dient duidelijk te worden welk probleem moet worden opgelost of welke vragen dienen te worden beantwoord vóórdat een voorstel tot reorganisatie wordt gedaan.

### 2.4 Projectleider

Bij omvangrijke reorganisaties wordt één functionaris aangewezen als projectleider. Deze dient in voldoende mate te zijn vrijgesteld van zijn of haar eigenlijke werkzaamheden.

### 2.5 Voorgenomen besluit tot reorganisatie/ Probleemstelling

Het voorgenomen besluit tot reorganisatie bevat een concrete probleemstelling. Onderbouwd moet worden waarom een reorganisatie een oplossing biedt. Bij dit besluit kan de inbreng van het personeel (als materie-deskundigen) van belang zijn. De gevolgen van de reorganisatie, zowel financieel en personeel, dienen ingeschat te worden. Het medezeggenschapsorgaan wordt om advies gevraagd.

### 2.6 Projectplan

In een projectplan wordt beschreven door wie welke stappen binnen welk tijdsbestek in het reorganisatieproces gedaan moeten worden. De volgende zaken komen daarbij aan de orde:

- De projectorganisatie: wie stuurt het project; wie is verantwoordelijk, wie voert uit en wie wordt erbij betrokken. Het medezeggenschapsorgaan neemt deel aan de projectorganisatie.
- Op welke momenten en hoe communiceer de projectorganisatie met het betrokken personeel.
- Tijdsplanning van de stappen met het beoogde resultaat (denk hierbij ook aan vergadercyclus, redelijke termijn voor advisering e.d.).
- De voor het project noodzakelijke middelen.

Een projectplan zal meestal bij het voorgenomen besluit tot reorganisatie worden genomen. Is dat niet haalbaar dan wordt het projectplan daarna vastgesteld. Het medezeggenschapsorgaan wordt om advies gevraagd.

### 2.7 Uitwerkingsbesluit

Bij een grote reorganisatie zal nog niet duidelijk zijn hoe de nieuwe organisatie er precies uit komt te zien.

Dan wordt over de uitwerking een formeel (adviesplichtig) besluit genomen voordat over de personele consequenties wordt beslist. Het uitwerkingsbesluit kan behalve de blauwdruk van de nieuwe organisatie en de functiebeschrijvingen ook de (voorlopige) functiewaardering bevatten, afhankelijk van de voortgang van het traject.

### 2.8 Blauwdruk nieuwe organisatie

Er wordt een beschrijving opgesteld van de nieuwe organisatie. Uitgaande van de veranderde taken en werkwijzen wordt een beeld geschetst van de gewenste organisatiestructuur en benodigde functies (taakhoud, niveau en formatieve omvang).



### **2.9 Functiebeschrijvingen (bouwsteenfuncties met jaarplannen)**

De functies in de nieuwe organisatie worden beschreven conform de vigerende regeling Functiewaardering. Dat geldt voor nieuwe functies, maar het zal soms nodig zijn om ook de beschrijvingen van voortgezette functies te actualiseren.

### **2.10 (Voorlopige) functiewaardering**

Na beschrijving wordt een functie gewaardeerd. Is dat in het kader van de reorganisatie wegens tijdsgebrek (nog) niet mogelijk, dan wordt gewerkt met voorlopige waarderingscijfers. Zo spoedig mogelijk na afronding van de reorganisatie worden de functies alsnog definitief gewaardeerd.

### **2.11 Vergelijking oud-nieuw**

Op basis van de beschrijving van de nieuwe organisatie, met formatie-omvang en kwaliteit van de functies, wordt een vergelijking gemaakt tussen de oude en nieuwe situatie. Duidelijk moet worden welke functies komen te vervallen of worden voortgezet, en welk deel van de formatie overbodig wordt. Om een goede vergelijking te kunnen maken wordt de oude situatie duidelijk vastgelegd.

### **2.12 Omvang betrokken personeelsbestand**

In het kader van de plaatsing in de nieuwe organisatie wordt vastgesteld wie van de medewerkers inhoudelijk bij de reorganisatie betrokken is.

### **2.13 Belangstellingsregistratie**

Bij plaatsing wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de voorkeuren van betrokkenen. Dat kan zodra bekend is welke functies de nieuwe organisatie bevat. Ook beoogde functievollers worden in de gelegenheid gesteld hun belangstelling kenbaar te maken.

### **2.14 Plaatsingsplan**

Een plaatsingsplan, ook wel personeelsplan genoemd, is het voorstel van de Plaatsingscommissie aan het College van B en W, resp. aan de Algemeen directeur over de personele invulling van de nieuwe organisatie. Het plan bestaat uit een overzicht van voortgezette en nieuwe functies met functiebenamingen, formatieve omvang, functieniveau, naam van de voorgestelde functionaris, zijn of haar oorspronkelijke functie en schaalniveau, en eventuele bijzonderheden rond de functie of de plaatsing. Ook tijdelijke plaatsingen worden opgenomen in het plaatsingsplan. De medewerkers worden schriftelijk geïnformeerd over hun voorgenomen plaatsing.

Het plaatsingsplan wordt vastgesteld door het college voor zover het de functies van de directie betreft, de functies van de hoofdafdelingsmanagers en de functies van de afdelingshoofden (eerste en tweede echelon).

Bij grote reorganisaties is het besluit tot reorganisatie, inclusief het plaatsingsplan, pas definitief na positief advies van het GO en het betreffende medezeggenschapsorgaan. Het plaatsingsplan in geanonimiseerde vorm voorgelegd. Het plaatsingsplan is van belang voor de onderbouwing van individuele rechtspositionele besluiten zoals plaatsing en doorstroming.

### **2.15 Plaatsing in voortgezette functies (zie art. 1 onder o en p)**

Een functie die grotendeels ongewijzigd is, dat wil zeggen dat meer dan de helft van de taken wordt voortgezet, blijft in principe bezet door degene die de functie uitoefent (mens volgt functie). Bij de beoordeling of taken grotendeels (on)gewijzigd zijn, is de functiebeschrijving het uitgangspunt. Plaatsing in een voortgezette functie is per definitie passend.

Voor leidinggevende functies en specifiek door het college aan te wijzen functies (zoals sleutelfuncties) kan van dit principe worden afgeweken. Voor die functies vindt een, in nader overleg met het GO af te stemmen, selectieprocedure plaats.

### **2.16 Formatiereductie ( Zie artikel 5)**

Plaatsing van ambtenaren in voortgezette functies die in aantal afgenomen zijn vindt plaats op basis van het afspiegelingsbeginsel. De reductie wordt in gelijke mate verdeeld over de drie leeftijdsgroepen waarbij van groot naar klein wordt gewerkt op basis van het anciënniteitsbeginsel, m.a.w. degene die het langst de functie vervult, heeft als eerste het recht op plaatsing in een andere functie of op plaatsing in de voortgezette functie.

Met instemming van betrokkenen kan van de reguliere plaatsingsvolgorde worden afgeweken.

### **2.17 Plaatsing in nieuwe functies**

Bij het besluit tot plaatsing in een nieuwe functie is het principe van maximale plaatsing leidend. Maximale plaatsing houdt in dat zoveel mogelijk (vacante) functies worden bezet door interne kandidaten. Dit kan er toe leiden dat niet altijd de méést geschikte kandidaat voor een vacature wordt voorgedragen.



Geschiktheid blijft uiteraard een belangrijk criterium. Ook andere overwegingen kunnen een rol spelen bij de plaatsing: bijv. de mogelijkheden van een potentiële kandidaat om elders geplaatst te worden.

#### **2.18 Passende functie (zie art. 1 onder r)**

Een ambtenaar is verplicht een andere functie te aanvaarden "indien die functie hem redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten kan worden opgedragen". Is een opleiding of training nodig om de functie naar behoren te kunnen gaan vervullen, dan moet aan een beperkte opleidingsduur worden gedacht die passend is voor de functie. Verdere opleiding is mogelijk, maar staat los van het oordeel of de functie passend is voor betrokkene.

#### **2.19 Plaatsing op proef**

De leidinggevende bepaalt op basis van een beoordeling of een proefplaatsing als geslaagd kan worden beschouwd. Hij of zij doet zonodig een nieuwe voorstel ten behoeve van de medewerker aan de Plaatsingscommissie.

#### **2.20 Ongedaanmaking van een plaatsing**

Als uit een beoordeling blijkt dat een plaatsing niet geslaagd is, terwijl dit redelijkerwijs niet was te voorzien, kan die plaatsing worden teruggedraaid. Een verzoek daartoe wordt na overleg met betrokkene ter beoordeling aan de Plaatsingscommissie voorgelegd.

#### **2.21 Bezoldiging**

Aan de medewerker die ten gevolge van een reorganisatie geplaatst wordt in een functie met een lager schaalniveau wordt het oorspronkelijke salaris (perspectief) gegarandeerd. Toelagen die niet aan de nieuwe functie verbonden zijn (zoals een onregelmatigheidstoelage) worden ingetrokken of afgebouwd conform de vigerende regelgeving.

#### **2.22 Geen plaatsing mogelijk**

Is een passende plaatsing niet mogelijk en kan binnen het kader van de reorganisatie ook geen geschikte functie worden aangeboden, dan wordt de medewerker tijdelijk geplaatst of tewerkgesteld.

#### **2.23 Tijdelijke werkzaamheden**

Indien geen passende of geschikte functie voorhanden is dan wordt de medewerker tijdelijk werk aangeboden binnen of buiten de organisatie. Tijdelijke werkzaamheden hoeven niet "passend" te zijn in de zin van dit Statuut, wel moeten ze de ambtenaar redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. De ambtenaar is verplicht deze tijdelijke werkzaamheden te aanvaarden.

#### **2.24 Zienswijzegesprek**

De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze kenbaar te maken tegen zijn voorgenomen plaatsing (en daarmee samenhangende maatregelen omtrent opleiding, salaris e.d.). In een mogelijke latere bezwaarprocedure moet blijken of rekening is gehouden met die zienswijze.

#### **2.25 Definitief reorganisatiebesluit**

Het definitieve reorganisatiebesluit kan verschillende beslispunten bevatten: financieel, organisatorisch, facilitair, rechtspositioneel. Gelet op de inhoud van de voorafgaande besluiten (het voorgenomen besluit tot reorganisatie en het uitwerkingsbesluit) heeft het definitieve besluit vooral een formele betekenis. Voorts kunnen daarin de laatste knopen worden doorgehakt. Het plaatsingsplan maakt deel uit van het besluit. B&W, medezeggenschapsorgaan en GO ontvangen het plaatsingsplan in geanonimiseerde vorm.

#### **2.26 Individuele rechtspositionele besluiten**

Plaatsingsbesluiten worden afhankelijk van de aard van de functie genomen door het college van B en W (directie en hoofdafdelingsmanagers) of de algemeen directeur. Het besluit is duidelijk over functiebenaming, schaalniveau, plaats in de organisatie en ingangsdatum van de plaatsing. Consequenties voor het salaris en andere afspraken zoals bijvoorbeeld scholing of proefperiode worden schriftelijk vastgelegd.

#### **2.27 Bezwaar en beroep**

Tegen een plaatsingsbesluit kan op grond van de Awb bezwaar worden gemaakt bij B en W. Tegen de functiewaardering in het kader van een reorganisatie kan geen bezwaar worden gemaakt. Bezwaar is pas mogelijk op een definitief besluit over de waardering van de functie.

#### **2.28 Definitieve functiewaardering**

Zo spoedig mogelijk na afronding van de reorganisatie worden de (nieuwe) functies definitief gewaardeerd conform de vigerende regeling. Een functiewaarderingsbesluit wordt genomen door B&W. Het besluit wordt gemotiveerd aan de medewerker bekend gemaakt.



## 2.29 Evaluatie

Binnen twee jaar na beëindiging van de reorganisatie wordt een evaluatie opgesteld. De evaluatie wordt uitgevoerd door een niet bij de reorganisatie betrokken persoon. Daarbij worden de volgende vragen beantwoord:

- zijn de oorspronkelijk geconstateerde problemen opgelost;
- is de huidige organisatie voldoende in staat de opgelegde taken uit te voeren; waren of zijn er al aanpassingen in de nieuwe organisatie noodzakelijk;
- waren er medewerkers geplaatst in een functie met een lager schaalniveau of boven de formatie; verrichten zij inmiddels werkzaamheden op hun oorspronkelijk salarisniveau.

Het college, het medezeggenschapsorgaan en het GO ontvangen een afschrift van de evaluatie.

## 3 Doorstroming en herplaatsing

### 3.1 Doorstroombeleid voor tijdelijk geplaatsten

Het doorstroombeleid berust op twee peilers: voorrang voor tijdelijk geplaatsten bij vrijkomende vacatures en een centrale regie van de Plaatsingscommissie.

### 3.2 Doorstroombeleid voor directieleden en hoofdafdelingsmanagers

De Plaatsingscommissie adviseert het college inzake de plaatsing van directieleden en hoofdafdelingsmanagers, resp. de algemeen directeur inzake de plaatsing van de overige medewerkers.

### 3.3 Herplaatsbaarverklaring en onderzoekstermijn (zie art. 1 onder m, art. 10 en art. 13)

Bij reorganisaties wordt in principe iedereen geplaatst, al dan niet in een tijdelijke functie. Los van een reorganisatie kan echter (dreigende) arbeidsongeschiktheid of een sociale indicatie een reden zijn om een medewerker herplaatsbaar te verklaren. Bij een dergelijke herplaatsbaarverklaring worden individuele afspraken gemaakt over de duur van een onderzoekstermijn, passendheid van de functie, bezoldiging en over de grondslag en wijze van eventuele beëindiging van het dienstverband. De onderzoekstermijn duurt maximaal 18 maanden.

### 3.4 Werving

De werving voor vacatures geschiedt conform de procedureregeling Werving en Selectie. De afdeling Mobiliteit en Loopbaan zoekt geschikte kandidaten voor een vacature en draagt deze voor aan de Plaatsingscommissie. De plaatsing is in principe bindend.

### 3.5 Plaatsingsvolgorde interne vacatures

Medewerkers die in het kader van de reorganisatie tijdelijk met werkzaamheden zijn belast in afwachting van definitieve plaatsing (doorstromers), en herplaatsingskandidaten hebben voorrang bij vrijkomende vacatures.

Indien geen geschikte kandidaat wordt gevonden adviseert de Plaatsingscommissie het College van B en W, resp. de algemeen directeur de vacature vrij te geven voor interne werving.

Indien ook de interne procedure geen geschikte kandidaat oplevert kan op voorstel van de Plaatsingscommissie tot externe werving worden overgegaan.

## 4 Regels inzake de rechtspositie bij reorganisaties

### Artikel 1 Definities

- Ambtenaar:** medewerker van de gemeente Haarlem aangesteld in vaste dienst, dan wel aangesteld in tijdelijke dienst voor het vervullen van een betrekking bij wijze van proef. Dit Sociaal Statuut geldt ook voor de medewerker met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten. Medewerkers met een tijdelijke aanstelling hebben niet zonder meer recht op plaatsing in de nieuwe organisatie.
- Personele gevolgen:** veranderingen in de functie of (rechts)positie van de betrokken ambtenaar.
- Reorganisatie:** belangrijke blijvende wijziging in de werkzaamheden en/of de organisatiestructuur van de gemeente en/of van gemeentelijke onderdelen, die personele gevolgen heeft.
- Kleine reorganisatie:** organisatieverandering binnen een (hoofd)afdeling.
- Grote reorganisatie:** verzelfstandiging, fusie of privatisering van een organisatieonderdeel en/of organisatieverandering waarbij meerdere hoofdafdelingen betrokken zijn en de functie van 10 of meer personen komt te vervallen of wanneer de directie, de leiding van een hoofdafdeling of het medezeggenschapsorgaan van mening is dat de reorganisatie groot is. Een reorganisatie of verzelfstandiging moet onderscheiden worden van een fusie of privatisering. Daarbij zijn andere werkgevers betrokken, waardoor de bevoegdheid tot plaatsing niet bij B&W ligt. Het Sociaal statuut zal bij deze operaties zoveel mogelijk van toepassing zijn, aangevuld met andere voorzieningen, bijvoorbeeld een aanvullend sociaal plan.



- f. **Plaatsing:** (over)plaatsing in een voortgezette of nieuwe functie.
- g. **Doorstroming:** tijdelijke werkzaamheden indien een medewerker niet direct in een functie geplaatst kan worden.
- h. **Maximale plaatsing:** zoveel mogelijk (vacante) functies worden vervuld door interne kandidaten
- i. **Recht om te mobiliseren:** medewerkers die als eerste in aanmerking komen om geplaatst te worden in hun eigen voortgezette functie komen ook als eerste in aanmerking voor plaatsing in een andere functie van hun voorkeur.
- j. **Plaatsingscommissie:** De Plaatsingscommissie adviseert het College van B en W inzake plaatsing van directieleden, hoofdafdelingsmanagers en afdelingshoofden. Voor de plaatsing van de overige personeelsleden adviseert de Plaatsingscommissie de algemeen directeur. De Plaatsingscommissie bestaat uit het lid van de directie belast met personeelszaken, de voorzitter van het transitieteam, het hoofd Mobiliteit en loopbaan, een vertegenwoordiger aan te wijzen door het GO en een vertegenwoordiger aan te wijzen door het medezeggenschapsorgaan.
- k. **Decentrale plaatsingscommissie:** De decentrale plaatsingscommissie toetst de geschiktheid van de voorgedragen medewerkers en koppelt daarover terug aan de Plaatsingscommissie. De decentrale plaatsingscommissie bestaat uit een lid namens het desbetreffende medezeggenschapsorgaan, een P&O-adviseur en de leidinggevende van de hoofdafdeling.
- l. **Toetsingscommissie:** De toetsingscommissie bestaat uit een vertegenwoordiger van de organisatie, een vertegenwoordiger vanuit het GO en een door hen beiden te kiezen externe, onafhankelijke voorzitter. De toetsingscommissie zal de werkwijze van de Plaatsingscommissie op afstand volgen.
- m. **Herplaatsingskandidaat:** ambtenaar die om andere redenen dan reorganisatie herplaatsbaar is verklaard.
- n. **Functie:** het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten.
- o. **Voortgezette functie:** een functie die qua inhoud en niveau geheel of in grote lijnen gelijk is aan de oorspronkelijke functie, waarbij in ieder geval de helft van de taken ongewijzigd dient te blijven, niet zijnde een sleutelfunctie.
- p. **Sleutelfunctie:** een functie die is aangemerkt als functie waarop, zelfs als er sprake zou zijn van een voortgezette functie, geen automatische plaatsing volgt. Dit betekent dat het principe "mens volgt werk" wordt verlaten. De aanmerking van deze functies en het plaatsingsproces wordt bepaald met instemming van het formele inspraakorgaan.
- q. **Nieuwe functie:** een functie die niet als voortgezet kan worden beschouwd.
- r. **Passende functie:** er is sprake van een passende functie
- indien de werkzaamheden, wat betreft functie-inhoud en opleidings-/ervaringsniveau, in de lijn liggen van de oorspronkelijke functie;
  - indien de gerechtvaardigde verwachting bestaat dat de ambtenaar de werkzaamheden op behoorlijke wijze zal kunnen verrichten, eventueel na een in tijd beperkte opleiding of training hiertoe;
  - indien de functionele schaal maximaal één schaal onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 7 of lager heeft;
  - maximaal twee schalen onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 8 tot en met schaal 12 heeft;
  - maximaal drie schalen onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 13 of hoger heeft.
- s. **Passende functie bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid:** bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid van de (gewezen) ambtenaar wordt voor de inhoud van het begrip passend aangesloten bij de desbetreffende artikelen en definities van de WW en ZW.
- t. **Geschikte functie:** een functie is geschikt indien de ambtenaar instemt met plaatsing in deze functie.
- u. **Salaris:** het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal.
- v. **Salarisperspectief:** de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar.

## Artikel 2 Resultaatverplichting werkgever

Er vallen geen gedwongen ontslagen als gevolg van reorganisaties gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut. De werkgever verplicht zich om ambtenaren een passende of geschikte functie aan te bieden dan wel een tijdelijke tewerkstelling in afwachting daarvan. De resultaatverplichting beperkt zich tot functies binnen de openbare dienst van de gemeente. Dat wil overigens niet zeggen dat een functie bij een andere organisatie (outplacement) niet passend kan zijn.

## Artikel 3 Voorrang medewerkers met onderzoekstermijn en doorstromers

### Lid 1



Voorrang bij vrijkomende vacatures hebben ambtenaren die op grond van speciale afspraken een onderzoekstermijn hebben en zij die, in afwachting van een definitieve plaatsing met tijdelijke werkzaamheden zijn belast.

**Lid 2**

In afwijking van het eerste lid komen in het kader van een reorganisatie de ambtenaren die werkzaam zijn bij de te reorganiseren onderdelen als eerste in aanmerking voor vacatures binnen die onderdelen.

**Artikel 4 Recht op plaatsing**

De ambtenaar wiens functie voortgezet wordt heeft in beginsel recht op plaatsing in die functie. Plaatsing geschiedt op basis van anciënniteit. Het recht op plaatsing geldt overigens niet automatisch voor leidinggevenden en sleutelfuncties, daarbij wordt een selectie toegepast.

**Artikel 5 Formatiereductie (zie 2.16)**

Bij formatiereductie worden de betrokken ambtenaren op basis van het afspiegelingsbeginsel geplaatst. Daarbij wordt het personeelsbestand ingedeeld in drie leeftijdsgroepen met de volgende indeling:

- tot en met 35 jaar;
- 35 tot en met 49 jaar;
- 50 jaar en ouder.

De reductie wordt in gelijke mate verdeeld over de drie leeftijdsgroepen waarbij van groot naar klein wordt gewerkt. De ambtenaar die het langst in zijn functie werkzaam is heeft als eerste het recht om geplaatst te worden.

**Artikel 6 Aanvullende werkzaamheden**

De ambtenaar wiens functie in een verminderd aantal formatie-uren wordt voortgezet heeft recht op aanvulling van de functie met passende werkzaamheden.

**Artikel 7 Overplaatsing op gelijk schaalniveau**

**Lid 1**

Overplaatsing geschiedt in principe in een functie met een schaalniveau dat gelijk is aan het functionele schaalniveau van de oorspronkelijke functie van de ambtenaar.

**Lid 2**

Indien overplaatsing in een functie met een gelijk schaalniveau niet mogelijk is en de ambtenaar in een functie met een lager schaalniveau wordt geplaatst, verplicht de werkgever zich om de ambtenaar bij de eerstkomende gelegenheid alsnog te plaatsen in een functie met een schaalniveau dat gelijk is aan de oorspronkelijke functie.

**Artikel 8 Salarisgarantie**

De ambtenaar die in het kader van reorganisatie in een functie met een lager schaalniveau is geplaatst, behoudt het salaris en de salarisaanspraken verbonden aan de oorspronkelijke functie. Bestaande toelagen, niet verbonden aan de nieuwe functie, worden ingetrokken dan wel afgebouwd.

**Artikel 9 Proefplaatsing en ongedaanmaking**

**Lid 1**

Indien er sprake is van een relatief grote discrepantie tussen functie-eisen enerzijds en functionele kwaliteiten van betrokkene anderzijds, kan de Plaatsingscommissie een termijn bepalen waarbinnen beoordeeld dient te worden of de plaatsing als geslaagd kan worden beschouwd. Deze termijn bedraagt niet meer dan 6 maanden. Indien aan de plaatsing een opleiding is gekoppeld, start deze termijn nadat de opleidingsperiode is afgerond. De Plaatsingscommissie stelt de criteria vast op basis waarvan wordt vastgesteld of de plaatsing als geslaagd kan worden beschouwd. Daarbij is een beoordeling vereist.

**Lid 2**

Indien binnen de termijn geoordeeld wordt dat de plaatsing niet als geslaagd kan worden beschouwd, wordt de ambtenaar alsnog of opnieuw voor de resterende termijn, elders geplaatst.

**Lid 3**

In bijzondere gevallen kan de Plaatsingscommissie overplaatsing in een passende functie op grond van reorganisatie ongedaan maken indien de ambtenaar de functie anders dan wegens arbeidsongeschiktheid niet op normaal goede wijze vervult. Voor zover de plaatsing ongedaan wordt gemaakt binnen 6 maanden na het plaatsingsbesluit wordt de ambtenaar op grond van reorganisatie herplaatst in een andere functie.

**Artikel 10 Onderzoekstermijn**

In specifieke gevallen, anders dan op grond van reorganisatie, kan een onderzoekstermijn worden vastgesteld voor het vinden van een passende of geschikte functie. Die termijn bedraagt maximaal 18 maanden.



### **Artikel 11 Tijdelijke werkzaamheden**

Gedurende het onderzoek naar een vaste, passende of geschikte functie, kan een ambtenaar tijdelijk voor werkzaamheden binnen of buiten de organisatie worden ingezet.

### **Artikel 12 Verplichting ambtenaar**

De ambtenaar is verplicht mee te werken aan alle maatregelen die een passende plaatsing of tijdelijke tewerkstelling kunnen bevorderen.

### **Artikel 13 Inspanningsverplichting na ontslag**

Indien na de in acht te nemen onderzoekstermijn is komen vast te staan dat voor de ambtenaar die, anders dan op grond van reorganisatie, herplaatsbaar is verklaard geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt hem eervol ontslag verleend. Zolang er aanspraak bestaat op een ontslaguitkering ten laste van de gemeente blijven zowel de gemeente als de gewezen ambtenaar zich inspannen voor tewerkstelling.

### **Artikel 14 Hardheidsclausule**

In gevallen waarin de toepassing van de regels inzake de rechtspositie bij reorganisaties zou leiden tot een onbillijke situatie voor de ambtenaar, kan het college hiervan afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

## **Sociaal statuut 2011**

### **Inhoudsopgave**

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkings sfeer

Artikel 2 Besluitvorming en rol OR/GO bij een "grote reorganisatie"

Artikel 3 Besluiten en rol OR/GO bij een "kleine reorganisatie"

Artikel 4 Plaatsingsprocedure

Hoofdstuk 2 Plaatsingsbeleid bij reorganisatie

Artikel 5 Plaatsingsplan

Artikel 6 Plaatsing op voortgezette functies

Artikel 7 Formatiereductie bij voortgezette functies

Artikel 8 Plaatsing op een nieuwe functie

Artikel 9 Plaatsing op een passende functie

Artikel 10 Plaatsing op een geschikte functie

Artikel 11 Garantie van Salaris en Salaris perspectief

Artikel 12 Bedenkingenprocedure tegen voorgenomen besluitvorming

Artikel 13 Individueel Plaatsingsbesluit

Artikel 14 Verzelfstandiging en publiekrechtelijke taakoverheveling

Hoofdstuk 3 Herplaatsbaarheid wegens reorganisatie

Artikel 15 Herplaatsbaarverklaring na afloop van de plaatsingsprocedure

Artikel 16 Herplaatsingstermijn

Artikel 17 Evaluatiecommissie

Artikel 18 Verplichtingen van de ambtenaar tijdens de herplaatsingstermijn

Artikel 19 Tijdelijke werkzaamheden

Artikel 20 Herplaatsbaarheid en voorrang bij vacatures

Artikel 21 Plan van aanpak zoektraject

Artikel 22 Opleiding

Artikel 23 Interne Proefplaatsing

Artikel 24 Externe Proefplaatsing

Artikel 25 Stage

Artikel 26 Detachering

Artikel 27 Stimuleringspremie

Artikel 27A Aanvullende afspraken bij aanvaarding externe functie

Artikel 28 Besluit tot ontslag wegens reorganisatie

Artikel 29 Reïntegratiefase

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 30 Hardheidsclausule

Artikel 31 Inwerkingtreding en looptijd

Artikel 32 Citeertitel

Bijlage I: Plaatsingscriteria bij voortgezette en nieuwe functies



## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1 Werkingsfeer

#### Lid 1

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op "kleine" en "grote" reorganisaties in de gemeentelijke organisatie waarvan de datum van het reorganisatiebesluit is gelegen op of na datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Statuut.

#### Lid 2

Reorganisaties waarvoor het reorganisatiebesluit is vastgesteld voor inwerkingtreding van dit Sociaal Statuut worden afgehandeld volgens het Sociaal Statuut 2006, aangevuld met overeenkomstige toepassing van de artikelen 20 tot en met 27A van het onderhavige Sociaal Statuut. Bij toepassing van de in artikel 27 genoemde stimuleringsmaatregel op ambtenaren die onder de werking van het Sociaal Statuut 2006 vallen, geldt als vertrekpunt van de stimuleringsmaatregel de peildatum 1 januari 2011. Het aantal maandsalarissen stimuleringspremie neemt in dit geval af naar mate er meer maanden na 1 januari 2011 zijn verstreken.

#### Lid 3

Onder een "grote reorganisatie" wordt verstaan een blijvende wijziging in de werkzaamheden en/of de organisatiestructuur van de gemeente en/of gemeentelijke onderdelen, die personele gevolgen heeft, hieronder wordt in ieder geval begrepen:

- a. als organisatieverandering waarbij meerdere (hoofd)afdelingen betrokken zijn en de functies van 10 of meer personen betrokken zijn;
- b. als het college en/of de Algemeen Directeur van mening is dat de reorganisatie groot is.

#### Lid 4

Onder een "kleine reorganisatie" wordt verstaan een reorganisatie die niet kan worden aangemerkt als "grote organisatie" als bedoeld in lid 3 en ook anderszins niet kan worden aangemerkt als "belangrijke wijziging in de organisatie" in de zin van artikel 25, eerste lid onder e, van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

#### Lid 5

De uit dit Sociaal Statuut voortvloeiende rechten en plichten zijn van toepassing op ambtenaren van de gemeente Haarlem aangesteld in vaste dienst, dan wel aangesteld in tijdelijke dienst bij wijze van proef. Zij zijn van toepassing bij "kleine" en "grote" reorganisaties voor zover niet expliciet uitgezonderd.

### Artikel 2 Besluitvorming en rol OR/GO bij een "grote reorganisatie"

#### Lid 1

"Grote reorganisaties" worden tot stand gebracht met – in ieder geval - inachtneming van de onderstaande twee momenten van formele besluitvorming.

- a. Besluit tot (voornemen tot ) reorganisatie met uitwerkingsplan: dit besluit omvat de concrete probleemstelling en reden tot reorganisatie waarbij een overzicht van de financiële en personele gevolgen wordt gegeven. Aan het besluit tot (voornemen tot) reorganisatie kan facultatief een (besluit tot) onderzoek naar organisatiewijziging en/of een besluit tot inwinnen extern advies voorafgaan. Laatstgenoemd besluit is adviesplichting in de zin van de WOR. In het uitwerkingsplan wordt een uitwerking op hoofdlijnen van de personele consequenties gegeven waarbij de nieuwe organisatie en de daarin voorkomende functies qua taak, niveau en formatieve omvang worden beschreven. Hierin wordt een overzicht gegeven van de status van functies en de vergelijking van functies in de oude en in de nieuwe situatie.
- b. Definitief besluit tot reorganisatie met plaatsingsplan: het definitief besluit tot reorganisatie kan verschillende beslispunten hebben: financieel, organisatorisch, facilitair, rechtspositioneel. Gelet op de voorafgaande besluiten heeft het definitieve besluit een afrondende betekenis waarin de laatste punten worden besloten.

#### Lid 2

Het college is bevoegd tot het nemen van besluiten ten aanzien van een "grote reorganisatie" en het daarbij vast te stellen plaatsingsplan.

#### Lid 3

Reorganisatiebesluiten zoals bedoeld in het eerste lid worden ter advisering aan de Ondernemingsraad op grond van artikel 25 van de WOR en ter overeenstemming met het Georganiseerd Overleg op grond van hoofdstuk 12 van het AR voorgelegd.

#### Lid 4

Ten aanzien van de bevoegdheid tot het nemen van individuele rechtspositionele besluiten betreffende de aanstelling, plaatsing, herplaatsbaarverklaring en het verlenen van reorganisatieontslag met toepassing van de reïntegratiefase als bedoeld in artikel 29 en 30 is de Mandatenregeling Personeelszaken van overeenkomstige toepassing.





### **Artikel 3 Besluiten en rol OR/GO bij een "kleine reorganisatie"**

#### **Lid 1**

Ingeval van een "kleine reorganisatie" kan in het besluitvormingsproces worden volstaan met één integraal besluit waarin het plaatsingsplan is opgenomen.

#### **Lid 2**

De Algemeen Directeur is bevoegd tot het nemen van besluiten ten aanzien van een "kleine reorganisatie" en het eventueel daarbij behorende plaatsingsplan.

#### **Lid 3**

In geval van een "kleine reorganisatie" waarbij geen sprake is van een "belangrijke wijziging" in de zin van artikel 25 WOR wordt het besluit tot reorganisatie ter informatie voorgelegd aan de Ondernemingsraad.

#### **Lid 4**

Het besluit tot "kleine reorganisatie" wordt ter overeenstemming aan het Georganiseerd Overleg voorgelegd indien er personele c.q. rechtspositionele gevolgen zijn.

### **Artikel 4 Plaatsingsprocedure**

Ten aanzien van de wijze waarop bij reorganisaties vorm wordt gegeven aan de te volgen plaatsingsprocedure (zoals het instellen van plaatsingscommissie en dergelijke) wordt nader overleg gevoerd in het Georganiseerd Overleg. Per reorganisatie wordt een plaatsingsprocedure vastgesteld met overeenstemming van het Georganiseerd Overleg. De vorm van de plaatsingsprocedure kan per reorganisatie verschillen en kan worden aangepast aan de hand van de omstandigheden van het geval.

#### **Hoofdstuk 2 Plaatsingsbeleid bij reorganisatie**

### **Artikel 5 Plaatsingsplan**

#### **Lid 1**

Het plaatsingsplan is een voorstel over de personele invulling van de nieuwe organisatie. Het plan bestaat uit een overzicht van functies.

#### **Lid 2**

Onder functie wordt verstaan het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten.

#### **Lid 3**

De functies zijn voorzien van functiebenamingen, formatieve omvang, functieniveau, naam van de voorgestelde functionaris, zijn of haar oorspronkelijke functie en schaalniveau, en eventuele bijzonderheden rond de functie of de plaatsing. Het plaatsingsplan is van belang voor de onderbouwing van individuele rechtspositionele besluiten zoals plaatsing en doorstroming. In het plaatsingsplan worden de volgende plaatsingsmogelijkheden gehanteerd:

- a. plaatsing in een voortgezette functie (artikel 6) of een nieuwe functie (artikel 8);
- b. plaatsing in een andere passende functie (artikel 9) of geschikte functie (artikel 10) binnen de gemeentelijke organisatie;
- c. de ambtenaar wordt niet geplaatst in een functie en wordt voorgedragen voor herplaatsbaarverklaring als bedoeld in artikel 15.

#### **Lid 4**

De kwalificatie van een functie als "voortgezette functie" en/of "nieuwe functie" is opgenomen in het bij het reorganisatiebesluit behorende plaatsingsplan. De Ondernemingsraad toetst in het kader van de adviesaanvraag op grond van artikel 25 van de WOR of functies op juiste grondslag als "voortgezet" en/of "nieuw" zijn aangemerkt.

Eerst nadat de Ondernemingsraad zich heeft uitgesproken over het plaatsingsplan en de "was/wordt"-lijst worden deze voor overeenstemming aan het Georganiseerd Overleg voorgelegd.

Het plaatsingsplan wordt definitief nadat hierover overeenstemming in het Georganiseerd Overleg is bereikt.

#### **Lid 5**

Plaatsing geschiedt zoals weergegeven in het plaatsingsschema (bijlage 1)

### **Artikel 6 Plaatsing op voortgezette functies**

#### **Lid 1**

Een voortgezette functie is een functie die qua inhoud, aard en niveau geheel of in grote lijnen gelijk is aan de oorspronkelijke functie, waarbij in ieder geval de helft of meer van de taken ongewijzigd dient te blijven. Dergelijke functies blijven in principe bezet door diegene die de oorspronkelijke functie uitoefent (mens volgt taak). Bij de beoordeling of taken grotendeels (on)gewijzigd zijn, is de functiebeschrijving (Bouwsteenfunctie en Individueel Jaarplan) het uitgangspunt.

#### **Lid 2**

Plaatsing in een voortgezette functie is per definitie passend, wat niet wegneemt dat de functie kan worden ingedeeld in een hoger of lager schaalniveau.



## **Artikel 7 Formatiereductie bij voortgezette functies**

### **Lid 1**

Bij formatiereductie in geval van voortgezette functies, die als onderling uitwisselbaar kunnen worden aangemerkt, gelden bij het aanwijzen van de plaatsingskandidaten de criteria op basis van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met het anciënniteitsbeginsel, zoals omschreven in het vierde lid van dit artikel.

### **Lid 2**

Het college stelt in iedere reorganisatie een objectiveerbare peildatum vast waarop het voor formatiereductie in aanmerking komende personeelsbestand wordt vastgesteld.

### **Lid 3**

Ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel wordt uitgegaan van het per peildatum vastgestelde personeelsbestand in de functiegroep dat wordt ingedeeld in de volgende vijf leeftijdsgroepen:

- tot en met 24 jaar
- 25 tot en met 34 jaar
- 35 tot en met 44 jaar
- 45 tot en met 54 jaar
- 55 jaar en ouder.

### **Lid 4**

De reductie wordt in gelijke mate over de vijf leeftijdsgroepen verdeeld waarbij van groot naar klein wordt gewerkt. Binnen de leeftijdscategorieën geldt het anciënniteitsbeginsel. Op basis van het anciënniteitsbeginsel naar dienstjaren komen de ambtenaren met de meeste dienstjaren in de oorspronkelijke functie het eerst voor de voortgezette functie in aanmerking.

### **Lid 5**

Van de in lid 1 van dit artikel bepaalde volgorde kan worden afgeweken indien dit naar het oordeel van partijen noodzakelijk is en met instemming van het GO.

## **Artikel 8 Plaatsing op een nieuwe functie**

### **Lid 1**

Een functie die niet is voortgezet wordt aangemerkt als nieuwe functie.

### **Lid 2**

Bij het besluit tot plaatsing in een nieuwe functie is het streven zoveel mogelijk de (vacante) nieuwe functies te laten bezetten door interne kandidaten die aan de hand van het functieprofiel (Bouwsteenfunctie en Individueel Jaarplan) in relatie tot de kwaliteiten op basis van competenties, kennis en vaardigheden, opleiding, ervaring, functioneren, personeelsgesprekken, voorkeur van de ambtenaar voor de bepaalde functies en eventueel het resultaat van een op kosten van de werkgever gehouden test of assessment geschikt worden geacht.

### **Lid 3**

De ambtenaar werkt mee aan gesprekken, testen of assessments die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in lid 2. De kosten daarvan zijn voor rekening van de werkgever.

### **Lid 4**

Nieuwe functies zijn gemeentebreed opengesteld voor ambtenaren met een vervallen functie en herplaatsbaar verklaarde ambtenaren die aan de in lid 2 gestelde geschiktheidvereisten voldoen.

## **Artikel 9 Plaatsing op een passende functie**

### **Lid 1**

Een ambtenaar is verplicht een andere functie te aanvaarden "indien die functie hem redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten kan worden opgedragen"

### **Lid 2**

Er is sprake van een passende functie:

- a. Indien de werkzaamheden, wat betreft functie-inhoud en opleidings-/ervaringsniveau, in de lijn liggen van de oorspronkelijke functie;
- b. indien de gerechtvaardigde verwachting bestaat dat de ambtenaar de werkzaamheden op behoorlijke wijze zal kunnen verrichten, eventueel na een in tijd beperkte opleiding of training hiertoe;
- c. een functie met een schaalniveau dat gelijk is aan het functionele schaalniveau van de oorspronkelijke functie van de ambtenaar;
- d. indien de functionele schaal maximaal één schaal onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 7 of lager heeft;
- e. indien de functionele schaal maximaal één schaal onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 8 of hoger heeft. In geval het hiervoor bepaalde aantoonbaar niet mogelijk blijkt dan is er mede sprake van "passendheid" indien de functionele schaal maximaal twee schalen onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt. In dit laatste geval



blijft voor de werkgever de verplichting bestaan om een functie te vinden die maximaal één schaal onder het oorspronkelijke functieniveau ligt.;

**Lid 3**

Ten aanzien van een ambtenaar die in een voorgaande reorganisatie reeds in een functie met een lagere functionele schaal geplaatst is, wordt een plaatsing bij een nieuwe reorganisatie in een lagere schaal zoals bedoeld in het tweede lid onder d en e als niet-passend gezien. In deze situatie is sprake van plaatsing in een "geschikte functie" zoals bedoeld in artikel 10.

**Lid 4**

Is een opleiding of training nodig om de functie naar behoren te kunnen gaan vervullen, dan moet aan een opleidingsduur worden gedacht die passend is voor de functie. Verdere opleiding is mogelijk, maar staat los van het oordeel of de functie passend is voor betrokkene.

**Artikel 10 Plaatsing op een geschikte functie**

Een functie is geschikt indien de ambtenaar op verzoek van de werkgever instemt met plaatsing in deze functie. Een dergelijke functie hoeft niet te voldoen aan de eisen die aan een passende functie worden gesteld.

**Artikel 11 Garantie van Salaris en Salarisperspectief**

**Lid 1**

Onder salaris wordt verstaan het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal.

**Lid 2**

Onder salarisperspectief wordt verstaan de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van die toegekende schaal.

**Lid 3**

De ambtenaar die in het kader van reorganisatie op basis van het bepaalde in artikel 9, tweede lid, onder d en e in een passende functie op een lager schaalniveau dan het schaalniveau van de oorspronkelijke functie is geplaatst, verkrijgt een garantie van het salaris en het salarisperspectief behorende bij het schaalniveau van de oorspronkelijke functie.

**Lid 4**

Ten aanzien van de ambtenaar die in het kader van reorganisatie op basis van het bepaalde in artikel 10 in een geschikte functie op een lager schaalniveau dan het schaalniveau van de oorspronkelijke functie is geplaatst, worden individuele afspraken gemaakt die afhankelijk zijn van de omstandigheden van het geval.

**Lid 5**

Toelagen verbonden aan de oorspronkelijke functie worden ingetrokken dan wel afgebouwd indien hiervoor op grond van de Bezoldigingsverordening Gemeente Haarlem een afbouwregeling geldt.

**Lid 6**

Eerdere toegekende salaris- en salarisperspectiefgaranties bij een plaatsing wegens reorganisatie in een lager ingeschaalde functie vóór de ingangsdatum van dit Sociaal Statuut blijven onverkort van toepassing.

**Artikel 12 Bedenkingenprocedure tegen voorgenomen besluitvorming**

**Lid 1**

De ambtenaar wordt van de voorgenomen besluitvorming tot: de functie-statusbepaling (waarmee de status van de oorspronkelijke functie als voortgezet of vervallen wordt bepaald), de plaatsing en de daarmee samenhangende maatregelen omtrent salaris, opleiding en dergelijke schriftelijk op de hoogte gesteld.

**Lid 2**

Alvorens het definitieve individuele rechtspositiebesluit wordt genomen, wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn bedenkingen als bedoeld in artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht kenbaar te maken. De bedenkingen worden meegewogen in de definitieve beslissing.

**Artikel 13 Individueel Plaatsingsbesluit**

**Lid 1**

Na vaststelling van het definitieve reorganisatiebesluit en het plaatsingsplan neemt de in de regeling Mandatering Personeelszaken aangewezen gemandateerde manager van de hoofdafdeling op basis hiervan een individueel rechtspositiebesluit tot plaatsing (plaatsingsbesluit) van de betrokken ambtenaar. In geval van individuele rechtspositiebesluiten tot plaatsing die managers van de hoofdafdeling of directieleden betreffen, is het college bevoegd tot besluitvorming. In geval van individuele rechtspositiebesluiten tot plaatsing die afdelingshoofden betreffen, is de directie bevoegd tot voornoemd besluit.

**Lid 2**

De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering wordt ingegaan op de in artikel 12 genoemde bedenkingen indien die door de ambtenaar zijn ingediend.



**Lid 3**

In geval er geen plaatsing mogelijk is, geldt het bepaalde in hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut en wordt op basis van de daar genoemde bepalingen overgegaan tot besluitvorming.

**Lid 4**

Tegen het in lid 1 genoemde individueel plaatsingsbesluit kan de ambtenaar bezwaar en vervolgens beroep aantekenen overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht.

**Artikel 14 Verzelfstandiging en publiekrechtelijke taakoverheveling**

**Lid 1**

Onder verzelfstandiging wordt verstaan een organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij.

**Lid 2**

Onder publiekrechtelijke taakoverheveling wordt verstaan een organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan.

**Lid 3**

Bij verzelfstandiging en publiekrechtelijke taakoverheveling zal er een sociaal plan worden afgesproken met het Georganiseerd Overleg.

**Hoofdstuk 3 Herplaatsbaarheid wegens reorganisatie**

**Artikel 15 Herplaatsbaarverklaring na afloop van de plaatsingsprocedure**

Ten aanzien van de ambtenaar voor wie na afloop van de plaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, neemt de wethouder Personeelszaken namens het college een besluit tot herplaatsbaarverklaring waarbij de ambtenaar wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat. Voornoemde bevoegdheid kan ingevolge de Mandatenregeling Personeelszaken worden gemandateerd.

**Artikel 16 Herplaatsingstermijn**

**Lid 1**

Ongeacht de duur van het dienstverband bedraagt de herplaatsingstermijn maximaal 12 maanden waarin gezocht wordt naar een passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.

**Lid 2**

Na de eerste zes maanden van de herplaatsingstermijn vindt door de in artikel 17 genoemde Evaluatiecommissie een evaluatie van de stand van zaken rond de herplaatsingsactiviteiten plaats en worden zondig aanbevelingen voor het vervolg van de herplaatsingstermijn gedaan.

**Lid 3**

Indien na afloop van de in het eerste lid genoemde herplaatsingstermijn van 12 maanden geen passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie voor de ambtenaar is gevonden en door de in artikel 17 genoemde Evaluatiecommissie wordt beoordeeld dat hiertoe door de werkgever voldoende inspanning is betracht, kan met toepassing van de in artikel 29 genoemde reïntegratiefase ontslag wegens reorganisatie op grond van artikel 8:3 AR worden verleend.

**Lid 4**

Indien aantoonbaar is gebleken dat de werkgever onvoldoende inspanning heeft betracht om de ambtenaar intern of extern te herplaatsen dan wel ontslag gezien de omstandigheden van het geval onredelijk is, wordt de herplaatsingstermijn verlengd. De duur van de verlenging is afhankelijk van de omstandigheden van het geval en ter beoordeling door de in artikel 17 genoemde Evaluatiecommissie.

**Artikel 17 Evaluatiecommissie**

**Lid 1**

De Evaluatiecommissie bestaat uit 3 functionarissen, zijnde: een vertegenwoordiger van de werkgever, een vertegenwoordiger van het Georganiseerd Overleg en een door de werkgever en het Georganiseerd Overleg aangewezen onafhankelijke voorzitter.

**Lid 2**

Van de ambtenaar wordt een dossier bijgehouden waarin alle herplaatsingsactiviteiten worden bijgehouden en zijn opgenomen.

**Lid 3**

Doel van de commissie is te beoordelen of de ambtenaar voldoende is begeleid en door de organisatie niet is belemmerd in het zoeken naar passend werk, er op kort termijn geen plaatsing in het vooruitzicht ligt en of er omstandigheden zijn waardoor een verlenging van de bemiddelingstermijn gerechtvaardigd is.

**Artikel 18 Verplichtingen van de ambtenaar tijdens de herplaatsingstermijn**

**Lid 1**



Gedurende de herplaatsingstermijn is de ambtenaar verplicht een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie te aanvaarden. Deze verplichting geldt ook ten aanzien van een buiten de gemeentelijke organisatie gelegen functie die als passend kan worden aangemerkt.

**Lid 2**

De ambtenaar is verplicht mee te werken aan alle maatregelen die een passende of geschikte plaatsing kunnen bewerkstelligen. Indien de ambtenaar onvoldoende inspanning heeft betracht, wordt de herplaatsingstermijn beëindigd en zal met toepassing van het bepaalde in artikel 29 worden overgegaan tot afgifte van een besluit tot ontslag wegens reorganisatie en toepassing van de reïntegratiefase.

**Artikel 19 Tijdelijke werkzaamheden**

Prioriteit van zowel werkgever als ambtenaar ligt bij het vinden van een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie. De ambtenaar kan bij uitzondering worden ingezet op tijdelijke werkzaamheden indien dit in het belang van de ambtenaar is en dit succesvolle plaatsing alsmede de bemiddelings- en/of zoekactiviteiten naar een passende of geschikte functie niet in de weg staat.

**Artikel 20 Herplaatsbaarheid en voorrang bij vacatures**

Ambtenaren die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat hebben voorrang bij interne vacatures. Op de plaatsingsprocedure is het gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut vigerende beleid inzake Bovenformatieven van toepassing.

Bij vervulling van interne vacatures met andere ambtenaren dan herplaatsingskandidaten doet de werkgever hiervan melding aan de Ondernemingsraad.

**Artikel 21 Plan van aanpak zoektraject**

Met als richtlijn 4 weken na herplaatsbaarverklaring zal de ambtenaar samen met de verantwoordelijk leidinggevende, met ondersteuning door de HRM-adviseur en de mobiliteitsadviseur, een plan van aanpak opstellen. In dit plan van aanpak zullen afspraken worden gemaakt met als doel de ambtenaar zo goed en zo snel mogelijk te herplaatsen in een passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.

Naast het zoektraject naar een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie staan – onder andere - de volgende faciliteiten ter beschikking die in het Plan van Aanpak kunnen worden opgenomen: sollicitatietraining, opleiding, stage, proefplaatsing, detachering, outplacement. De beschikbare faciliteiten worden betrokken in de beoordeling van de herplaatsingsactiviteiten door de in artikel 17 genoemde Evaluatiecommissie.

**Artikel 22 Opleiding**

De ambtenaar kan in aanmerking voor opleiding en scholing worden gebracht indien:

- a. de ambtenaar niet zonder opleiding een (gewenste) functie kan uitoefenen. De voorgestelde opleiding is daartoe een adequaat middel; en
- b. de opleiding is relevant voor de arbeidsmarkt.

HRM, de verantwoordelijk leidinggevende en de ambtenaar gaan na of de gewenste functie en het daarbij behorende opleidingsniveau past bij de vooropleiding, werkervaring en vaardigheden van de ambtenaar.

Indien een opleiding meer tijd in beslag neemt dan de voor de ambtenaar geldende herplaatsingstermijn worden over de consequenties nadere afspraken gemaakt. De manager van de hoofdafdeling beslist hierover.

**Artikel 23 Interne Proefplaatsing**

**Lid 1**

Indien er sprake is van een relatief grote discrepantie tussen functie-eisen enerzijds en functionele kwaliteiten van de ambtenaar anderzijds, kan een termijn worden bepaald waarbinnen beoordeeld dient te worden of de plaatsing als geslaagd kan worden beschouwd.

**Lid 2**

De termijn voor interne proefplaatsing bedraagt maximaal 6 maanden. Er bestaat een mogelijkheid tot verlenging. Indien aan de plaatsing een opleiding is gekoppeld, start deze termijn nadat de opleidingsperiode is afgerond.

**Lid 3**

De leidinggevende bepaalt op basis van een beoordeling of een proefplaatsing als geslaagd kan worden beschouwd. Indien binnen de in lid 2 genoemde termijn geoordeeld wordt dat de plaatsing niet als geslaagd kan worden beschouwd, wordt de ambtenaar alsnog of opnieuw voor de resterende termijn, elders geplaatst in een beschikbare passende of geschikte functie.

**Artikel 24 Externe Proefplaatsing**

**Lid 1**



Als een functie buiten de gemeentelijke organisatie is gevonden, kan een zogenaamde externe proefplaatsing worden afgesproken. Een proefplaatsing verschilt met de detachering omdat de andere werkgever niet voor de werkzaamheden betaalt. Doel van de proefplaatsing is dat de ambtenaar bij een geslaagde proef uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever.

**Lid 2**

Bij het aangaan van een proefplaatsing moeten afspraken worden gemaakt tussen de gemeentelijke werkgever, de ambtenaar en de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt. Aandachtspunten hierbij zijn: de maximale periode van de proefplaatsing welke in onderling overleg nader overeen moet worden gekomen, de aard van de werkzaamheden, de uitoefening van het feitelijk werkgeverschap (werktijden, verlof etc., schade en aansprakelijkheid, het aanbod van een functie door de feitelijk werkgever bij een geslaagde proef.

**Lid 3**

Als uit een beoordeling blijkt dat een plaatsing niet geslaagd is, terwijl dit redelijkerwijs niet was te voorzien, zal die plaatsing worden teruggedraaid. Voor zover de plaatsing ongedaan wordt gemaakt binnen 6 maanden na het plaatsingsbesluit kan de ambtenaar op grond van reorganisatie worden herplaatst in een andere beschikbare passende of geschikte functie.

**Artikel 25 Stage**

Het lopen van een stage is een middel voor de ambtenaar om inzicht te krijgen in de praktijk van een bepaalde organisatie of bedrijf en vice versa. Er zijn verschillende redenen voor het lopen van een stage: de ambtenaar wil mogelijk aan de slag in een andere sector maar wil daarvoor eerst stage lopen zodat hij kennis kan maken met de beroepsactiviteit. Bij het aangaan van een stage moeten afspraken worden gemaakt tussen de gemeentelijke mobiliteitsadviseur/leidinggevende, de ambtenaar en de werkgever waar de stage wordt gelopen.

**Artikel 26 Detachering**

Als een passende functie is gevonden bij een organisatie of een bedrijf kan met deze werkgever een detacheringsovereenkomst worden gesloten. Doel van de detachering is dat de ambtenaar uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever. Als de ambtenaar gedetacheerd wordt moet een detacheringsovereenkomst worden gesloten tussen de gemeentelijke werkgever, de ambtenaar en de werkgever die de ambtenaar inleent. In deze overeenkomst zijn onder andere afspraken opgenomen over de duur van de detachering, het uitbetalen van vergoedingen aan de gemeentelijke werkgever, afspraken over de aansprakelijkheid en het aanbod van een arbeidsovereenkomst of aanstelling bij een geslaagde detachering.

**Artikel 27 Stimuleringspremie**

**Lid 1**

Bij ontslag op eigen verzoek op basis van artikel 8:1 AR gedurende de herplaatsingstermijn wordt aan ambtenaren een stimuleringspremie toegekend.

**Lid 2**

De stimuleringspremie bedraagt maximaal 12 maandsalarissen. Het aantal maandsalarissen neemt af naarmate er meer maanden van de herplaatsingstermijn zijn verstreken.

**Lid 3**

De stimuleringspremie wordt per datum van uitdiensttreding in één keer uitbetaald.

**Lid 4**

De hoogte van de stimuleringspremie wordt vastgesteld aan de hand van onderstaande tabel:

Termijn na herplaatsbaarverklaring waarbinnen ontslag wordt genomen	Stimuleringspremie
0-3 maanden	12 maandsalarissen
4-6 maanden	9 maandsalarissen
7-12 maanden	6 maandsalarissen

**Artikel 27A Aanvullende afspraken bij aanvaarding externe functie**

Met de ambtenaar die een functie buiten de Haarlemse gemeentelijke organisatie (externe functie) aanvaardt, kunnen - afhankelijk van de omstandigheden van het geval - aanvullende individuele afspraken worden gemaakt met betrekking tot onder andere:

- aanvulling van het salaris indien aan de externe functie een lager salarisniveau is verbonden;
- aanvulling van het salaris indien in verband met de externe functie de reistijd voor woon-werkverkeer aanzienlijk toeneemt;
- aanvulling van het salaris indien in verband met de externe functie extra reiskosten moeten worden gemaakt.



## **Artikel 28 Besluit tot ontslag wegens reorganisatie**

### **Lid 1**

Ontslag wegens reorganisatie op grond van artikel 8:3 AR, na afloop van de herplaatsingstermijn en na instemming van de Evaluatiecommissie, wordt verleend bij een door het college te nemen besluit tot eervol ontslag.

### **Lid 2**

Voorafgaand aan het in het eerste lid genoemde te nemen besluit wordt de betrokken ambtenaar van het voornemen hiertoe op de hoogte gesteld en in de gelegenheid gesteld zijn bedenkingen naar voren te brengen. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op de eventuele bedenkingen die door de ambtenaar is ingediend.

### **Lid 3**

Tegen in het eerste lid genoemde besluit kan de ambtenaar bezwaar en vervolgens beroep aantekenen overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht.

## **Artikel 29 Reïntegratiefase**

### **Lid 1**

Bij het in artikel 28 genoemde ontslagbesluit wordt de ambtenaar die 2 jaar of langer in dienst van de gemeente is, aangewezen als reïntegratiekandidaat gedurende de in artikel 10d:5 van het AR bepaalde reïntegratiefase.

### **Lid 2**

Tijdens de reïntegratiefase zal de werkgever zich inspannen om onvrijwillige werkloosheid te voorkomen door bemiddeling van werk naar werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.

### **Lid 3**

De rechten en plichten van hoofdstuk 10d van het AR zijn onverkort van toepassing.

### **Lid 4**

De artikelen 18 tot en met 26 van dit Sociaal Statuut zijn van overeenkomstige toepassing ten aanzien van als reïntegratiekandidaat aangewezen ambtenaren gedurende de reïntegratiefase.

## **Hoofdstuk 4 Slotbepalingen**

## **Artikel 30 Hardheidsclausule**

### **Lid 1**

In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van dit Sociaal Statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

### **Lid 2**

In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist het college; het college legt het besluit gemotiveerd voor aan de Commissie voor het Georganiseerd Overleg. Het bepaalde in hoofdstuk 12 van het AR vormt daarbij het uitgangspunt.

### **Lid 3**

In geval van een conflict tussen werkgever en Georganiseerd Overleg omtrent de toepassing of uitleg van dit Sociaal Statuut wordt gehandeld naar de bepalingen zoals geformuleerd in hoofdstuk 12 van het AR.

### **Lid 4**

Partijen treden met elkaar in overleg als externe factoren het noodzakelijk maken tot andere afspraken te komen dan in dit Sociaal Statuut vastgelegd.

## **Artikel 31 Inwerkingtreding en looptijd**

### **Lid 1**

Dit Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011 treedt in werking met ingang van 1 januari 2011 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2012.

### **Lid 2**

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut werken werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties in het Georganiseerd Overleg aan een nieuw Sociaal Statuut welke per 1 januari 2013 in werking zal treden.

### **Lid 3**

Indien per 1 januari 2013 nog geen nieuw Sociaal Statuut in werking kan treden, blijft het onderhavige Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011 tijdelijk van toepassing.

## **Artikel 32 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als "Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011".

## **Artikel 30 Hardheidsclausule**

### **Lid 1**

In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van dit Sociaal Statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.



### **Lid 2**

In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist het college; het college legt het besluit gemotiveerd voor aan de Commissie voor het Georganiseerd Overleg. Het bepaalde in hoofdstuk 12 van het AR vormt daarbij het uitgangspunt.

### **Lid 3**

In geval van een conflict tussen werkgever en Georganiseerd Overleg omtrent de toepassing of uitleg van dit Sociaal Statuut wordt gehandeld naar de bepalingen zoals geformuleerd in hoofdstuk 12 van het AR.

### **Lid 4**

Partijen treden met elkaar in overleg als externe factoren het noodzakelijk maken tot andere afspraken te komen dan in dit Sociaal Statuut vastgelegd.

## **Artikel 31 Inwerkingtreding en looptijd**

### **Lid 1**

Dit Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011 treedt in werking met ingang van 1 januari 2011 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2012.

### **Lid 2**

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut werken werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties in het Georganiseerd Overleg aan een nieuw Sociaal Statuut welke per 1 januari 2013 in werking zal treden.

### **Lid 3**

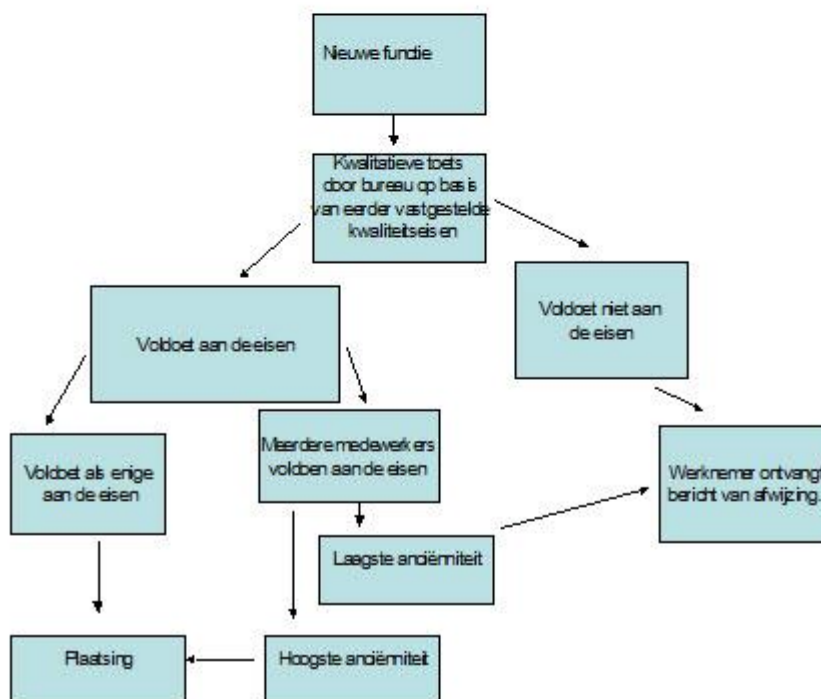
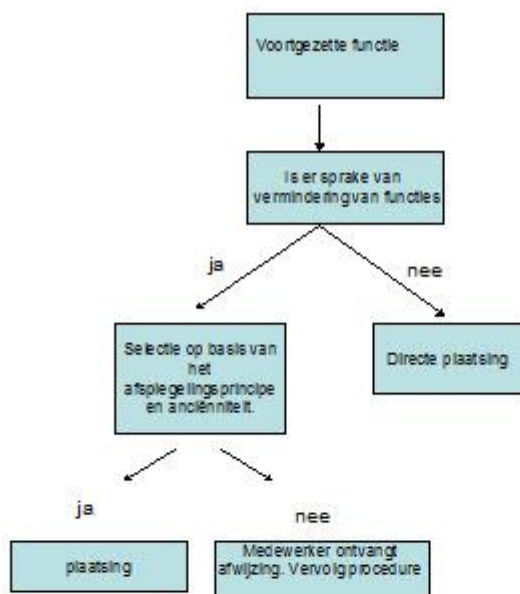
Indien per 1 januari 2013 nog geen nieuw Sociaal Statuut in werking kan treden, blijft het onderhavige Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011 tijdelijk van toepassing.

## **Artikel 32 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als "Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011"

## **Bijlage I: Plaatsingscriteria bij voortgezette en nieuwe functies**





### Addendum Sociaal statuut 2011

Gelet op de ervaringen bij afspiegeling bij formatiereducties in het kader van de reorganisaties in de periode 2012-2014, signalen hierover vanuit de Ondernemingsraad en de hieronder vermelde ontwikkelingen is de behoefte ontstaan om, als aanvulling op het Sociaal Statuut 2011, een nadere uitwerking in de vorm van een addendum te geven aan artikel 7 van het Sociaal Statuut 2011.

Gebleken is dat het hanteren van het huidige anciënniteitsbeginsel naar dienstjaren in de oorspronkelijke functie zoals opgenomen in artikel 7, vierde lid, van het Sociaal Statuut 2011 van de gemeente Haarlem een belemmerde factor is om te bewegen naar een andere functie. Het verlaten van de eigen functie om een andere functie te verrichten wordt belemmerd door de mogelijkheid bij komende reorganisaties degene met de kortste dienstjaren in de oorspronkelijke functie te zijn en daardoor als eerste boventallig te worden.



Voorts heeft deze problematiek zich ook geopenbaard bij de overgang van medewerkers uit de gemeente Zandvoort naar de gemeente Haarlem per 1 januari 2015. Bij onveranderde methodiek vallen de voormalige medewerkers van de gemeente Zandvoort bij een toekomstige afspiegeling als eerste af. In het Sociaal Plan van de overdracht van Zandvoortse medewerkers naar de gemeente Haarlem is wijziging van het bestaande anciënniteitsbeginsel een belangrijke voorwaarde geweest.

Het huidige te hanteren anciënniteitsbeginsel wijkt af van wat landelijk gebruikelijk is, namelijk het aantal dienstjaren bij de organisatie ongeacht de functie, zoals vastgelegd in het landelijk geldende Ontslagbesluit welke wordt gehanteerd door het UWV. Mede met het oog op de toekomstige effecten van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en de Wet Werk en Zekerheid is de wens om het Haarlemse anciënniteitsbeginsel hierop aan te passen.

Om tot een niet mobiliteit belemmerende methodiek te komen is eind 2014 in het technisch beraad van de Commissie voor Georganiseerd Overleg besproken om bij formatiereductie van onderling uitwisselbare voortgezette functies voortaan uit te gaan van het aantal dienstjaren bij de gemeente Haarlem ongeacht de functie en het anciënniteitsbeginsel te hanteren in de lijn van het Ontslagbesluit.

**Op de vergadering van de Commissie voor Georganiseerd Overleg van 18 februari 2015 zijn werkgever en vakbonden in het Georganiseerd Overleg tot overeenstemming gekomen over het volgende:**

- Voor formatiereductie bij onderling uitwisselbare voortgezette functies op of na 1 maart 2015 geldt een gewijzigd artikel 7 van het Sociaal Statuut 2011 gemeente Haarlem.
- De wijziging van artikel 7 voorziet in hantering van het afspiegelingsbeginsel en anciënniteitsbeginsel overeenkomstig de geldende bepalingen van het Ontslagbesluit (artikel 4.2, leden 1 en 2) en de hierop van toepassing zijnde beleidsregels van UWV-Werkbedrijf.
- Artikel 7 Sociaal Statuut 2011 gemeente Haarlem en de toelichting daarop komen als volgt te luiden:

**Artikel 7 Formatiereductie bij voortgezette functies**

1. Bij formatiereductie in geval van voortgezette functies, die als onderling uitwisselbaar kunnen worden aangemerkt, gelden bij het aanwijzen van de plaatsingskandidaten de criteria op basis van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met het anciënniteitsbeginsel, zoals omschreven in het derde lid van dit artikel.
2. Het college stelt in iedere reorganisatie een objectieveerbare peildatum vast waarop het voor formatiereductie in aanmerking komende personeelsbestand wordt vastgesteld.
3. Ten aanzien van het afspiegelings- en anciënniteitsbeginsel worden artikel 4.2, lid 1 en 2 van het Ontslagbesluit en de hierop van toepassing zijnde beleidsregels van UWV WERKbedrijf overeenkomstig toegepast
4. Van dit artikel kan worden afgeweken indien dit naar het oordeel van partijen noodzakelijk is en met instemming van het GO.

**Toelichting bij het afspiegelingsbeginsel en anciënniteitsbeginsel uit het Ontslagbesluit en de Beleidsregels UWV Werk-bedrijf in het kader van het Sociaal Statuut 2011, gemeente Haarlem.**

In het kort houdt het afspiegelingsbeginsel het volgende in: Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de formatiereductie over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en na de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de medewerker met het kortste dienstverband (minste dienstjaren bij de gemeente Haarlem) als eerste voor herplaatsing in een andere functie (Van Werk Naar Werk-traject) voorgedragen (Artikel 4.2, eerste lid Ontslagbesluit). In het reorganisatiebesluit wordt de peildatum opgenomen om te bepalen in welke leeftijdscategorie een medewerker valt.

Indien in de desbetreffende categorie uitwisselbare functies medewerkers werkzaam zijn die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, worden deze medewerkers, alvorens het eerste lid van artikel 4.2 van het Ontslagbesluit wordt toegepast, het eerst voor herplaatsing in een andere functie (Van Werk Naar Werk-traject) in aanmerking gebracht. Van deze medewerkers worden vervolgens degenen met het kortste dienstverband het eerst voor herplaatsing in een andere functie (Van Werk Naar Werk-traject) in aanmerking gebracht, (artikel 4.2, tweede lid Ontslagbesluit).

**Stageregeling  
Inhoudsopgave**



Artikel 1 Definitie stagiair(e)  
Artikel 2 Snuffelstage  
Artikel 3 Toelating  
Artikel 4 Begeleiding  
Artikel 5 Stageovereenkomst  
Artikel 6 Gedragsregels  
Artikel 7 Geheimhouding  
Artikel 8 Aansprakelijkheid  
Artikel 9 Verzekering  
Artikel 10 Integriteitsverklaring  
Artikel 11 Werktijden  
Artikel 12 Vakantie  
Artikel 13 Stagevergoeding  
Artikel 14 Reiskosten  
Artikel 15 Tussentijdse beëindiging stage  
Artikel 16 Slotbepaling

### **Artikel 1 Definitie stagiair(e)**

#### **Lid 1**

Stagiair(e)s in de zin van deze regeling zijn zij, die als leerling van een instelling van onderwijs zijn toegelaten bij een afdeling om in het kader van hun opleiding praktische ervaring op te doen.

#### **Lid 2**

Een stage is een al dan niet aaneengesloten periode van langere duur waarin een leerling van een onderwijsinstelling bij een afdeling, onder begeleiding activiteiten ontplooit op basis van het onderwijsprogramma van de onderwijsinstelling.

### **Artikel 2 Snuffelstage**

Voor een student die een zeer korte stage volgt, van enkele dagen tot twee weken, geldt het volgende:

- De gemeente Haarlem en de stagiair(e) sluiten geen stageovereenkomst
- De stagiair(e) ondertekent een geheimhoudingsverklaring
- De stagiair(e) ontvangt geen vergoeding anders dan een attentie
- Alle overige bepalingen van deze regeling zijn niet van toepassing

### **Artikel 3 Toelating**

De leidinggevende beslist over de plaatsing van een stagiair(e). Voor de duur van de stage sluit hij met de stagiair(e) een stageovereenkomst volgens het bij deze regeling behorend model.

### **Artikel 4 Begeleiding**

#### **Lid 1**

Gedurende de stage zorgt de betreffende afdeling voor een adequate begeleiding en fungeert één medewerker als aanspreekpunt voor stagiair(e) en onderwijsinstelling.

#### **Lid 2**

De leidinggevende meldt de stagiair(e)s, die langer dan twee maanden stage lopen, aan bij de Haarlemse school voor deelname aan de introductiedag.

### **Artikel 5 Stageovereenkomst**

#### **Lid 1**

De gemeente Haarlem en de stagiair(e) sluiten een stageovereenkomst ondertekend door werkgever en stagiair(e) waarin beide verklaren zich te houden aan wat hierin staat vermeld.

#### **Lid 2**

Een stagiair(e) is student, geen werknemer. De stage is geen (arbeidsrechtelijke) dienstbetrekking. Een stagiair(e) is geen ambtenaar. O.g.v. artikel 1:2a AR is op de stage-overeenkomst het Ambtenarenreglement 1995 van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.

### **Artikel 6 Gedragsregels**

#### **Lid 1**

De stagiair(e) dient de in het belang van de orde, veiligheid en gezondheid gegeven gedragsregels, zoals deze voor het personeel van de gemeente van toepassing zijn, in acht te nemen.

#### **Lid 2**

De hoofdafdelingsmanager is gerechtigd de stagiair(e) de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar te ontzeggen. Alvorens hij daartoe overgaat, pleegt hij overleg met de onderwijsinstelling.



### **Artikel 7 Geheimhouding**

De stagiar(e) is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem/haar tijdens de stage bekend wordt, voor zover die geheimhouding uit de aard der zaak volgt of hem/haar uitdrukkelijk is opgelegd. De stagiar(e) ondertekent een geheimhoudingsverklaring.

### **Artikel 8 Aansprakelijkheid**

#### **Lid 1**

De gemeente Haarlem aanvaardt geen aansprakelijkheid voor letsel of schade, die de stagiar(e) mocht lijden tijdens of in verband met zijn/haar aanwezigheid bij de gemeente, dan wel bij de uitvoering van zijn/haar stage-activiteiten, behalve voor zover dit letsel of deze schade het gevolg is van opzet of grove schuld die aan de gemeente of haar personeel is toe te rekenen.

#### **Lid 2**

De stagiar(e), dan wel de onderwijsinstelling dient er voor te zorgen dat hij/zij verzekerd is tegen kosten van wettelijke aansprakelijkheid en ongevallen.

### **Artikel 9 Verzekering**

De stagiar(e) is vanuit de gemeente verzekerd voor de Wajong en Ziektewet.

De stagiar(e) is niet verzekerd voor de WW en WAO.

De stagiar(e) valt onder de aansprakelijkheidsverzekering van de gemeente, voor geleden schade dient de onderwijsinstelling een verzekering voor de stagiar(e) af te sluiten.

### **Artikel 10 Integriteitsverklaring**

Een stagiar(e) die twee maanden of langer stage loopt ondertekent tijdens de introductiedag de integriteitsverklaring.

### **Artikel 11 Werktijden**

Een stagiar(e) werkt maximaal 36 uur per week.

### **Artikel 12 Vakantie**

#### **Lid 1**

De stagiar(e) is student en heeft tijdens de vakanties van de onderwijsinstelling vrij. Deze vakantieperiodes worden aan het begin van de stage vastgelegd. Indien hierdoor het aantal stagedagen voor de onderwijsinstelling niet wordt gehaald, dan kan worden besloten een deel van de schoolvakantie door te werken.

#### **Lid 2**

De stagiar(e) bouwt geen overig verlof en/of ADV op. In de zomervakantie wordt geen stage gelopen. Bij een afstudeerstage kan hiervan worden afgeweken.

### **Artikel 13 Stagevergoeding**

#### **Lid 1**

De leidinggevende kan, in het geval dat er werkzaamheden worden verricht in het kader van een beroepsgerichte of beroepsopleidende stage die van voldoende belang zijn voor de gemeente, een stagevergoeding verstrekken.

#### **Lid 2**

De leidinggevende kan de stagiar(e) die wordt belast met onderzoekopdrachten een stagevergoeding verstrekken.

#### **Lid 3**

De hoogte van stagevergoeding bedraagt voor MBO/ HBO-2e jaar -studenten € 200,-; voor HBO-afstudeerstudenten € 300,- en voor WO-studenten € 400,-.

De bedragen zijn bruto per maand en gebaseerd op een werkweek van 36 uur.

#### **Lid 4**

Als het resultaat van een afstudeerstage van bijzondere waarde blijkt te zijn voor de gemeente, dan kan de hoofdafdelingsmanager tot een hoger bedrag besluiten. Een bijzondere waarde kan bijvoorbeeld een stageplek zijn voor moeilijk te vervullen functies of een stageplek met een financiële meerwaarde.

#### **Lid 5**

Als de leidinggevende van oordeel is dat de stagiar(e) zich bovenmatig heeft ingespannen, dan kan hij besluiten om aan het eind van de stageperiode een gratificatie toe te kennen van 1 maand stagevergoeding.

#### **Lid 6**

Bij ziekte langer dan 2 weken wordt de vergoeding niet doorbetaald. Tijdens schoolvakanties anders dan de zomervakantie wordt de vergoeding wel doorbetaald.



### **Artikel 14 Reiskosten**

Studenten hebben veelal recht op een OV-jaarkaart waarmee de reiskosten van woonwerkverkeer zijn gedekt.

Als een stagiair(e) geen recht heeft op een OV-jaarkaart én buiten de gemeente Haarlem woont dan heeft de stagiair(e) recht op vergoeding in de reiskosten van het dagelijks heen en weer reizen van en naar zijn woon- of verblijfplaats volgens de vergoedingsregeling, zoals die voor het personeel van de gemeente Haarlem van toepassing is.

### **Artikel 15 Tussentijdse beëindiging stage**

#### **Lid 1**

De stage kan in onderling overleg tussentijds worden beëindigd indien van één of beide partijen redelijkerwijs niet kan worden verlangd de stage voort te zetten.

#### **Lid 2**

De gemeente kan na overleg met de onderwijsinstelling eenzijdig de stage beëindigen indien de stagiair(e) zich onvoldoende houdt aan de geldende regels of aanwijzingen.

### **Artikel 16 Slotbepaling**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan namens het college van B&W de hoofdafdelingsmanager een andere of aanvullende beslissing nemen.

### **Regeling vergoeding vakbondscontributie**

#### **Inhoudsopgave**

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Artikel 2 Uitruil eindejaarsuitkering ten behoeve van de vergoeding vakbondscontributie

Artikel 3 Consequenties voor uitkeringsrechten, pensioenuitkeringen en premies

Artikel 4 Wet Bescherming Persoonsgegevens

Artikel 5 Hardheidsclausule

Artikel 6 Slotbepaling

### **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever:** Burgemeester en Wethouders van de gemeente Haarlem;
- b. **Medewerker:** ambtenaar van de gemeente Haarlem met een dienstverband overeenkomstig de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling.

### **Artikel 2 Uitruil eindejaarsuitkering ten behoeve van de vergoeding vakbondscontributie**

#### **Lid 1**

De medewerker kan bij het college voor 1 november een schriftelijk verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de eindejaarsuitkering te verminderen ten behoeve van een fiscaal onbelaste vergoeding voor in dat kalenderjaar te betalen vakbondscontributie.

#### **Lid 2**

De medewerker voldoet zelf de vakbondscontributie aan de desbetreffende vakorganisatie.

#### **Lid 3**

De medewerker dient zijn vakbondslidmaatschap en de door hem betaalde vakbondscontributie aan te tonen door zijn bewijs van lidmaatschap en een kopie betalingsbewijs (bank -of giroafschrift) van de contributie te overleggen aan de personeelsadministratie.

#### **Lid 4**

Het College neemt een schriftelijk besluit op het gedane verzoek. Tegen het besluit staat bezwaar open.

#### **Lid 5**

De gemaakte keuze geldt voor de duur van één jaar. Het standaard arbeidsvoorwaardenpakket geldt weer na afloop van het jaar waarin de uitruil heeft plaats gevonden, tenzij de medewerker tijdig een nieuw uitruilverzoek doet.

### **Artikel 3 Consequenties voor uitkeringsrechten, pensioenuitkeringen en premies**

De uitruil van de eindejaarsuitkering tegen de fiscaal onbelaste vergoeding voor vakbondscontributie kan leiden tot de volgende consequenties:

- a. een verlaging van de uitkeringen in het kader van de sociale verzekeringswetgeving;
- b. een verlaging van toekomstige pensioenuitkeringen;
- c. een verlaging van door de medewerker te betalen procentuele premies in het kader van de sociale verzekeringswetgeving en loonheffing.



#### **Artikel 4 Wet Bescherming Persoonsgegevens**

Met de aanvraag voor de vergoeding vakbondscontributie geeft de medewerker toestemming tot het registreren van gegevens van de medewerker die betrekking hebben op het lidmaatschap van de betreffende vakorganisatie.

#### **Artikel 5 Hardheidsclausule**

In bijzondere gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kunnen burgemeester en wethouders in afwijking daarvan beslissen.

#### **Artikel 6 Slotbepaling**

##### **Lid 1**

Deze Regeling kan worden aangehaald als regeling Vergoeding Vakbondscontributie gemeente Haarlem.

##### **Lid 2**

Deze regeling is in werking getreden met ingang van 1 januari 2007 en gewijzigd bij besluit van 1 mei 2007.

#### **Regeling melding vermoeden misstand Gemeente Haarlem 2012**

##### **Inhoudsopgave**

Artikel 1 Begripsbepalingen

Interne meldingsprocedure

Artikel 2 Melding

Artikel 3 Melding door een gewezen ambtenaar

Artikel 4 Identiteit ambtenaar

Artikel 5 Informeren van college

Artikel 6 Onderzoek door college

Artikel 7 Standpunt college

Artikel 8 Jaarverslag

Externe procedure bij het meldpunt

Artikel 9 Het meldpunt

Artikel 10 Melding bij het meldpunt

Artikel 10a Rechtstreekse melding bij het meldpunt

Artikel 11 Ontvangstbevestiging en onderzoek

Artikel 12 Niet ontvankelijkheid

Artikel 13 Advies van het meldpunt

Artikel 14 Standpunt college naar aanleiding van het advies van het meldpunt

Artikel 15 Jaarverslag

Bescherming tegen gevolgen van de melding

Artikel 16 Bescherming van de ambtenaar

Artikel 17 Bescherming van de vertrouwenspersoon

Artikel 18 Inwerkingtreding

#### **Regeling Melding Vermoeden Misstand Gemeente Haarlem 2012**

In de Ambtenarenwet is een artikel opgenomen (*artikel 125 quinquies, vierde lid, en deels een uitwerking van artikel 125, eerste lid onder f, van de Ambtenarenwet*) met de verplichting voor de werkgever om procedurevoorschriften vast te stellen voor het melden van vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar de melder werkzaam is. In de gemeente Haarlem is deze procedure uitgewerkt in de Regeling Melding Vermoeden Misstand Gemeente Haarlem 2012.

Je kunt een beroep doen op de meldingsregeling als je een misstand (of een op redelijke grond gebaseerd vermoeden daartoe) binnen de gemeentelijke organisatie wilt melden.

Meer informatie over de regeling en de procedure vind je op de Personeelswijzer onder het kopje Integriteit.

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- **ambtenaar:** de ambtenaar bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a en artikel 1:2, onderdeel d, e, f en g van het Ambtenarenreglement 1995, alsmede de persoon die anders dan op basis van een aanstelling of een arbeidsovereenkomst bij de gemeente werkzaam is, waaronder begrepen onder andere, uitzendkrachten en gedetacheerden. Voorts een ex-medewerker indien de melding wordt gedaan binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband of werkzaamheden;



- **melder:** de ambtenaar die een vermoeden van een misstand meldt overeenkomstig artikel 10 van deze regeling.
- **vertrouwenspersoon:** de functionaris die als zodanig door het College is aangewezen.
- **meldpunt:** een externe commissie of persoon die als zodanig door het college is aangewezen, zijnde de landelijke Commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid;
- **vermoeden van een misstand:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de gemeentelijke organisatie waar de ambtenaar werkzaam is omtrent:
  1. een strafbaar feit;
  2. een schending van regelgeving of beleidsregels;
  3. het misleiden van justitie;
  4. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu, of
  5. het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.

## Interne meldingsprocedure

### Artikel 2 Melding

#### Lid 1

De ambtenaar doet een melding van een vermoeden van misstand bij zijn direct leidinggevende of indien hij dit niet wenselijk acht, bij diens leidinggevende of bij een vertrouwenspersoon of, indien daartoe aanleiding bestaat, rechtstreeks bij het meldpunt.

#### Lid 2

Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

### Artikel 3 Melding door een gewezen ambtenaar

De gewezen ambtenaar die een vermoeden van een misstand wil melden doet dit binnen een periode van twaalf maanden na zijn ontslag of beëindiging van zijn werkzaamheden voor de gemeente. Hij kan alleen een melding van een vermoeden van een misstand doen als hij in de hoedanigheid van ambtenaar kennis heeft gekregen van het vermoeden.

Voor de in dit artikel bedoelde gewezen ambtenaar zijn artikelen 4 tot en met 14 van deze regeling van toepassing.

### Artikel 4 Identiteit ambtenaar

#### Lid 1

De leidinggevende of vertrouwenspersoon bij wie een melding wordt gedaan maakt de identiteit van de ambtenaar die de melding doet niet bekend zonder instemming van de ambtenaar.

#### Lid 2

Diegenen die betrokken zijn bij de behandeling van een melding gaan op behoorlijke en zorgvuldige wijze met de identiteit van de melder om.

### Artikel 5 Informeren van college

De leidinggevende of de vertrouwenspersoon bij wie een melding is gedaan draagt er zorg voor dat het college via de Gemeentesecretaris onverwijld op de hoogte wordt gesteld van de melding en van de datum waarop de melding ontvangen is. Indien gewenst door de ambtenaar die de melding doet, kan deze ook direct melden aan de wethouder belast met bedrijfsvoering en/ of personeelszaken.

### Artikel 6 Onderzoek door college

#### Lid 1

Het college stelt na ontvangst van de mededeling over de melding onverwijld een onderzoek in.

#### Lid 2

Het college zendt aan de ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en het moment waarop de ambtenaar het vermoeden aan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon heeft gemeld.

#### Lid 3

Het college informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.

### Artikel 7 Standpunt college

#### Lid 1

Het college stelt de ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon bij wie de ambtenaar melding heeft gedaan binnen zes weken schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.

#### Lid 2



Indien niet binnen zes weken uitvoering kan worden gegeven aan het eerste lid wordt de ambtenaar of vertrouwenspersoon bij wie de ambtenaar melding heeft gedaan voordat deze termijn is verlopen daarvan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Daarbij wordt de termijn aangegeven waarbinnen de ambtenaar of vertrouwenspersoon een kennisgeving als bedoeld in het eerste lid ontvangt.

### **Artikel 8 Jaarverslag**

De vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een verslag van de aard en de omvang van het aantal interne meldingen. Dit verslag wordt aan het college, de raad en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

#### **Externe procedure bij het meldpunt**

### **Artikel 9 Het meldpunt**

#### **Lid 1**

Het college wijst de landelijke Commissie Klokkenuidende Gemeentelijke Overheid aan als meldpunt.

#### **Lid 2**

Het meldpunt heeft tot taak een door de ambtenaar gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en het college daarover te adviseren.

### **Artikel 10 Melding bij het meldpunt**

#### **Lid 1**

De ambtenaar kan het vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het meldpunt, indien:

- a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 7;
- b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen bedoeld in artikel 7.

#### **Lid 2**

Het meldpunt maakt de identiteit van de ambtenaar niet bekend zonder instemming van de ambtenaar.

### **Artikel 10a Rechtstreekse melding bij het meldpunt**

Indien zwaarwegende belangen de toepassing van de interne procedure in weg staan, kan de ambtenaar het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het meldpunt.

### **Artikel 11 Ontvangstbevestiging en onderzoek**

#### **Lid 1**

Het meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de ambtenaar die het vermoeden heeft gemeld.

#### **Lid 2**

Het meldpunt draagt er zorg voor dat het college op de hoogte wordt gesteld van de melding bij het meldpunt.

#### **Lid 3**

Het college informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding bij het meldpunt, tenzij het onderzoeksbelang hierdoor kan worden geschaad.

#### **Lid 4**

Indien het meldpunt dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt het een onderzoek in.

#### **Lid 5**

Ten behoeve van het onderzoek genoemd in lid 4 van dit artikel is het meldpunt bevoegd bij het college alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. Het college verschaft het meldpunt alle inlichtingen.

#### **Lid 6**

Het meldpunt kan het onderzoek of gedeelten daarvan opdragen aan een van de leden of aan een deskundige.

#### **Lid 7**

Wanneer de inhoud van bepaalde door het college verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het meldpunt meegedeeld. Het meldpunt beveiligd informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

### **Artikel 12 Niet ontvankelijkheid**

Het meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:

- a. de misstand niet van voldoende gewicht is;
- b. de melder niet valt onder de definitie van ambtenaar op grond van deze regeling;
- c. de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 2 niet heeft gevolgd en artikel 10a niet van toepassing is, of





- d. de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 2 heeft gevolgd, maar de termijn bedoeld in artikel 3 nog niet is verstreken.
- e. de melding niet binnen redelijke termijn is geschied.

### **Artikel 13 Advies van het meldpunt**

Indien de melding ontvankelijk is, legt het meldpunt binnen twaalf weken zijn bevindingen neer in een advies aan het college. Het meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de ambtenaar met inachtneming van het eventueel vertrouwelijk karakter van de aan het meldpunt verstrekte informatie.

1. Indien niet binnen twaalf weken een advies kan worden gegeven wordt de melder alsmede het college voordat deze termijn is verlopen daarvan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Daarbij wordt de termijn aangegeven waarbinnen het advies als bedoeld in het eerste lid gereed is.
2. Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het meldpunt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt op een wijze die het meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.

### **Artikel 14 Standpunt college naar aanleiding van het advies van het meldpunt**

Het college stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies van het meldpunt de melder alsmede het meldpunt schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt.

1. De melder van wie de identiteit niet bekend is gemaakt door het meldpunt zal het college het standpunt via het meldpunt doen toekomen.
2. Een van het advies afwijkend standpunt wordt gemotiveerd.

### **Artikel 15 Jaarverslag**

#### **Lid 1**

Jaarlijks wordt door het meldpunt een verslag opgemaakt.

#### **Lid 2**

In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake wettelijke bepalingen gemeld:

- a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
- b. het aantal meldingen dat niet heeft geleid tot een onderzoek;
- c. het aantal onderzoeken dat het meldpunt heeft verricht;
- d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen dat het meldpunt heeft uitgebracht.

#### **Lid 3**

Dit jaarverslag wordt aan het college, de raad en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt. Bescherming tegen gevolgen van de melding

### **Artikel 16 Bescherming van de ambtenaar**

#### **Lid 1**

De ambtenaar zal als gevolg van de melding van een vermoeden van een misstand geen nadelige gevolgen ondervinden voor zijn rechtspositie. Onder nadelige gevolgen worden in ieder geval verstaan besluiten tot:

- a. het verlenen van ongevraagd ontslag;
- b. het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
- c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een vaste aanstelling;
- d. de opgelegde benoeming in een andere functie;
- e. het treffen van disciplinaire maatregelen;
- f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
- g. het onthouden van promotiekansen en
- h. het afwijzen van een verlofaanvraag,

voor zover deze besluiten worden genomen vanwege de door de ambtenaar gedane melding van een vermoeden van een misstand.

#### **Lid 2**

Het college draagt er zorg voor dat de melder ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.

#### **Lid 3**

Het bepaalde in het eerste lid en tweede lid van dit artikel geldt ook voor de ambtenaar die te goeder trouw een vermoeden van een misstand meldt in een andere organisatie dan die van de gemeente, volgens een bij die organisatie geldende regeling. De bescherming geldt alleen als de ambtenaar:



- uit hoofde van zijn functie met die andere organisatie samenwerkt of heeft samengewerkt;
- uit hoofde van zijn functie kennis heeft verkregen van de vermoede misstand;
- het vermoeden van de misstand tijdig bij zijn leidinggevende heeft gemeld;
- zich heeft gehouden aan de afspraken die ter zake van deze melding met hem zijn gemaakt door het college.

### **Artikel 17 Bescherming van de vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 16, eerste lid en tweede lid tegen benadeling als gevolg van de hem bij deze regeling toebedeelde taken.

### **Artikel 18 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op 29 juni 2012.

### **Algemene en artikelsgewijze toelichting**

#### **Inhoudsopgave**

Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Artikel 3 Melding door een gewezen ambtenaar

Artikel 4 Identiteit ambtenaar

Artikel 5 Informeren van college

Artikel 6 Onderzoek door college

Artikel 7 Standpunt college

Artikel 8 Jaarverslag

Artikel 9 Het meldpunt

Artikel 10 Melding bij het meldpunt

Artikel 10a Rechtstreekse melding bij het meldpunt

Artikel 11 Ontvangstbevestiging en onderzoek

Artikel 12 Niet ontvankelijkheid

Artikel 13 Advies van het meldpunt

Artikel 14 Standpunt college naar aanleiding van het advies van het meldpunt

Artikel 15 Jaarverslag

Artikel 16 Bescherming van de ambtenaar

Artikel 17 Bescherming van de vertrouwenspersoon

#### **Algemeen**

In 2003 is in de Ambtenarenwet een nieuw artikel opgenomen (*artikel 125 quinquies, vierde lid, en deels een uitwerking van artikel 125, eerste lid onder f, van de Ambtenarenwet*) met de verplichting voor de werkgever om procedurevoorschriften vast te stellen voor het melden van vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar de melder werkzaam is.

In het Ambtenarenreglement 1995 is deze verplichting opgenomen in het artikel 15:2 AR en tot 1 januari 2012 nader uitgewerkt in de "Klokkenluiderregeling Gemeente Haarlem 2008".

In 2008 zijn de klokkenluiderregelingen bij de overheid in opdracht van het ministerie van BZK geëvalueerd. Het rapport «Evaluatie klokkenluiderregelingen publieke sector» (Kamerstukken II, 2007/08, 28 844, nr. 13) bevat duidelijke conclusies en verbeterpunten.

Een belangrijke conclusie was dat lang niet alle vermoedens van misstanden worden gemeld. Het rapport noemt verbeterpunten voor de meldingsprocedure en voor de bescherming van de melder. Reden genoeg om de VNG-modelregeling aan te passen en in navolging daarvan de onderhavige Haarlemse regeling "Melding Vermoeden Misstand Gemeente Haarlem 2012" vast te stellen.

#### **Meldingsprocedure**

De structuur van de meldingsprocedure – waarbij sprake is van een interne en een externe procedure – is in de nieuwe Haarlemse regeling "*Melding Vermoeden Misstand Gemeente Haarlem 2012*" niet gewijzigd ten opzichte van de voorgaande klokkenluiderregeling.

De melding wordt in principe eerst intern gedaan, naar vrije keuze van de melder bij de leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon. Zijn identiteit wordt alleen bekendgemaakt als hij daartoe instemming geeft. Vervolgens wordt het college onverwijld van de melding op de hoogte gesteld via de Gemeentesecretaris.

Het college kan ook direct worden geïnformeerd via de wethouder belast met bedrijfsvoering en/of personeelszaken indien de meldende ambtenaar dit wenst. Dit om de route richting college zoveel mogelijk voor een meldende ambtenaar toegankelijk te maken.



Het college stelt een onderzoek in en vormt na onderzoek een standpunt omtrent de melding. Voor dit onderzoek kan het college gebruik maken van aanwezige expertise binnen de organisatie zoals ondersteuning vanuit HRM of door gebruik te maken van gespecialiseerde externe onderzoeksbureaus.

Als de afdoening van deze interne melding niet naar tevredenheid verloopt: bijvoorbeeld de melder is het niet eens met het standpunt, de interne procedure duurt te lang, of onderzoek blijft achterwege, kan de ambtenaar melding doen bij het externe meldpunt, de landelijke Commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid (gelieerd aan de VNG). Men kan daar ook in eerste instantie heen, als wegens zwaarwegende redenen niet eerst de interne procedure kan worden doorlopen.

Van belang is dat een collegestandpunt naar aanleiding van een interne melding geen besluit in de zin van de Algemene wet Bestuursrecht is en derhalve geen bezwaar en beroep open staat.

### **Toepasselijkheid van het Protocol Actieve Informatieplicht**

Een melding op grond van de meldingsregeling kan betrekking hebben op een onderwerp waarover het college de raad dient te informeren op basis van de actieve informatieplicht zoals vastgelegd in de Haarlemse verordening Protocol Actieve Informatieplicht.

Aan de andere kant is er op basis van artikel 4 van onderhavige meldingsprocedure voor het college en diegenen die betrokken zijn bij de behandeling van een melding een gehoudenheid om vertrouwelijk en zorgvuldig met de identiteit van de melder om te gaan en deze geheim te houden tenzij deze met bekendmaking instemt.

Omdat uit de inhoud van de melding in veel gevallen de identiteit van de melder herleidbaar kan zijn en geheimhouding van de inhoud van de melding van belang kan zijn, kan er ook behoefte zijn om de inhoud van de melding geheim te houden.

Om zowel tegemoet te kunnen komen aan het belang gericht op de rechtsbescherming van de melder en anderzijds het belang politiek gevoelige materie op een goede manier en op een juist moment aan de raad voor te leggen, heeft het college vastgesteld de *Werkinstructie "Toepassing Protocol Actieve Informatieplicht en Meldingen Vermoeden van Misstand"*. Hierin wordt de procedure toegelicht hoe om te gaan met de gemeentelijke informatieverplichtingen bij een melding op grond van de meldingsregeling. Voor meer informatie wordt naar die werkinstructie verwezen.

### **Artikel 1**

De definitie van ambtenaar is uitgebreid. Beroep op de regeling staat hiermee ook open voor personen die op andere basis dan aanstelling of arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij de gemeenten, zoals inleenkrachten.

De vertrouwenspersoon is in de gemeenten een bestaand fenomeen. Het gaat hier ook om die bestaande vertrouwenspersoon die conform de lokale regeling bij de gemeente is aangesteld. Een melding moet betrekking hebben op een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van misstand – met betrekking tot de gemeentelijke organisatie - omtrent een strafbaar feit, een schending van regelgeving/beleidsregels, het misleiden van justitie, gevaar voor volksgezondheid, de veiligheid of het milieu dan wel het bewust achterhouden van informatie over voorgaande feiten. Een strafbaar feit dient altijd te worden gemeld bij de politie.

Het gaat om een vermoede misstand in de gemeentelijke organisatie. Die kan zich ook uitstrekken tot andere organisaties, maar dan moet er wel aantoonbaar een band zijn met de gemeente. Het kan dan bijvoorbeeld gaan op organisaties waar toezicht op wordt gehouden vanuit de gemeente.

### **Artikel 3**

Een melding kan nu ook door een ex-ambtenaar (zoals bedoeld in artikel 1 van de regeling) worden gedaan binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband of werkzaamheden (ontslagdatum). De procedurevoorschriften zijn hetzelfde als voor de ambtenaar die nog voor de gemeente werkzaam is.

### **Artikel 4**

Een belangrijke conclusie van het onderzoek naar de klokkenluiderregelingen bij de overheid was dat onvoldoende rekening werd gehouden bij de wens van de melder zijn identiteit geheim te houden. Overigens was daarin wel voorzien bij de modelregeling bij gemeenten. De formulering is in deze regeling aangepast. Uitgangspunt is de anonimiteit. Deze wordt pas doorbroken als de melder hiervoor toestemming geeft.

Opname van het nieuwe lid 2 versterkt de verplichting om zorgvuldig met de identiteit van de melder om te gaan.

### **Artikel 5**



Het college moet een oordeel geven over de melding. Het is logisch dat het college zo snel mogelijk op de hoogte wordt gesteld van een melding. Ook als een melding wordt gedaan zonder bekendmaking van de identiteit van de melder kan een onderzoek plaatsvinden. Nieuw in de regeling is dat deze meldingen – vanuit oogpunt van coördinatie – via de Gemeentesecretaris richting college gaan. Het college kan ook direct worden geïnformeerd via de wethouder belast met bedrijfsvoering en/of personeelszaken indien de meldende ambtenaar dit wenst. Dit om de route richting college zoveel mogelijk voor een meldende ambtenaar toegankelijk te maken.

#### **Artikel 6**

Het college doet ook zo snel mogelijk onderzoek. Daarover worden alle betrokkenen geïnformeerd. Het is van belang daarbij de datum van ontvangst van de melding te noemen gezien de termijnen genoemd in artikel 7 en het gevolg van het overschrijden ervan, Zie artikel 9.

Bij een melding van een vermoeden van een misstand kan de integriteit van andere personen werkzaam bij de gemeente in het geding zijn en onderwerp van onderzoek. Daarom is de bepaling opgenomen dat het college deze betrokkenen informeert. Maar daarbij geldt wel als beperking dat het onderzoeksbelang niet geschaad wordt.

#### **Artikel 7**

Er geldt in deze regeling een onderzoekstermijn van zes weken voor het bepalen van een standpunt door het college (interne procedure). Deze termijn kan worden verlengd als de termijn van zes weken niet voldoende is.

Het college moet aangeven hoeveel tijd nodig is om een standpunt te kunnen bepalen en ook waarom de langere periode nodig is. Hiermee wordt uitdrukking gegeven aan het belang van een snelle doch zorgvuldige afhandeling van de melding.

Als een melding anoniem wordt gedaan kan dit een reden zijn voor een langere termijn omdat het college hierdoor meer tijd nodig kan hebben om alle relevante feiten boven tafel te krijgen. Voor het geval het onderwerp van de melding valt onder het gemeentelijk Protocol Actieve Informatieplicht is de *"Werkinstructie "Toepassing Protocol Actieve Informatieplicht en Meldingen Vermoeden van Misstand"* van toepassing.

#### **Artikel 8**

In lijn met de plicht die ligt bij het externe meldpunt om jaarlijks verslag uit te brengen aan college, de raad en Ondernemingsraad van een aantal en de aard van de meldingen gedaan bij het externe meldpunt, is ten aanzien van de interne meldingen bij de vertrouwenspersoon de verplichting neergelegd de interne meldingen te monitoren en daarvan jaarlijks een verslag op te maken. Dat wordt naar college, de raad en Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Dit betreft niet alleen de meldingen die via de vertrouwenspersonen worden gedaan maar ook de meldingen die via de leidinggevendenden, of direct bij de wethouder belast met bedrijfsvoering en/of personeelszaken worden gedaan. Gezien de coördinerende rol van de gemeentesecretaris/algemeen directeur hierin, is afstemming tussen deze en de vertrouwenspersonen alsmede de wethouder belast met bedrijfsvoering en/of personeelszaken nodig om alle meldingen in het verslag op te kunnen nemen.

#### **Artikel 9**

Door het college is hiertoe aangewezen de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (voorheen de landelijke Commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid).

Voor meer informatie of het melden van een misstand: [www.onderzoeksraadintegriteitoverheid.nl](http://www.onderzoeksraadintegriteitoverheid.nl).

#### **Artikel 10**

Er is geen harde termijn gegeven voor de melding bij het meldpunt. 'Redelijk' zal per geval ingevuld moeten worden; het oordeel is aan het meldpunt zelf. Als het meldpunt tot de conclusie komt dat de melding te laat wordt gedaan volgt niet ontvankelijkheid. Dat is opgenomen in artikel 12. De bescherming van de identiteit van de melder is vergelijkbaar met de interne procedure.

#### **Artikel 10a**

Dit is ongewijzigd gebleven. Een rechtstreekse melding bij het meldpunt kan geëigend zijn als het bijvoorbeeld gaat om vermoeden van een misstand begaan door (leden van) het college of de gemeentesecretaris.

#### **Artikel 11**

Net als het college moet het meldpunt zorgvuldig zijn in de procedure. Alle betrokkenen dienen te worden geïnformeerd. Vertrouwelijke gegevens worden adequaat behandeld en zonodig beveiligd. Deze bepaling is ongewijzigd, met uitzondering van lid 2 en lid 3, die erin voorzien dat het college en



eventuele in de organisatie werkzame personen op wie de melding betrekking heeft worden geïnformeerd.

#### **Artikel 12**

Deze bepaling is niet gewijzigd. Als de misstand naar oordeel van het meldpunt van onvoldoende gewicht is, is de melding niet ontvankelijk. Vanzelfsprekend moet er sprake zijn van een vermoeden zoals omschreven in artikel 1. De misstand waarover wordt gemeld geldt er niet-ontvankelijkheid als het gaat om de melding van een misstand die niet valt onder de definitie van artikel 1.

#### **Artikel 13**

Net als het college heeft ook het meldpunt maximaal 12 weken ter beschikking om tot een advies te komen. Ook dit is te verlengen, mits gemotiveerd.

Voor het eventuele noodzakelijke onderzoek van het meldpunt zal voldoende tijd moeten zijn teneinde zorgvuldig en afgewogen tot een advies ten komen.

#### **Artikel 14**

Het college moet binnen twee weken een besluit nemen op het advies van het meldpunt. Deze relatief korte termijn is niet gewijzigd. Als een gemotiveerd advies van het meldpunt beschikbaar is, moet het college snel tot een besluit komen. De belangen van de melder en de eventuele andere betrokkenen binnen de gemeente wegen hierbij zwaar: onzekerheid moet niet langer duren dan noodzakelijk. Voor het geval het onderwerp van de melding valt onder het gemeentelijk Protocol Actieve Informatieplicht is de *"Werkinstructie "Toepassing Protocol Actieve Informatieplicht en Meldingen Vermoeden van Misstand"* van toepassing.

#### **Artikel 15**

Deze bepaling is ongewijzigd.

Het meldpunt maakt jaarlijks een verslag van het aantal en de aard van de meldingen en de onderzoeken en adviezen van het meldpunt. Dit verslag gaat naar het college, de raad, en de Ondernemingsraad en wordt openbaar gemaakt. Het meldpunt publiceert zijn jaarverslag op de website van de VNG.

#### **Artikel 16**

De rechtspositionele bescherming is voor de melder concreet uitgewerkt. Het gaat om een niet-limitatieve opsomming van mogelijke manieren waarop een melder zou kunnen worden benadeeld.

Het betreft niet alleen de bescherming van de in artikel 1 genoemde ambtenaar. De bescherming ziet ook op de ambtenaar die een misstand heeft gemeld in een andere organisatie dan zijn eigen gemeente. Dat kan bijvoorbeeld gebeuren als een medewerker tijdelijk samenwerkt met collega's van een andere gemeente, of participeert in de projectorganisatie met andere organisaties. Noodzakelijk is wel dat de ambtenaar uit hoofde van zijn functie de misstand gewaar wordt.

Aan de bescherming zijn voorwaarden verbonden. Die zijn opgenomen in artikel 16. Deze voorwaarden dienen om te voorkomen dat een onzorgvuldige en/of onjuiste melding bij een andere organisatie leidt tot verstoorde verhoudingen.

In het landelijk overleg tussen gemeenten en bonden (LOGA-overleg) is afgesproken dat de ambtenaar die een melding doet aanspraak kan maken op vergoeding van de rechtskundige bijstand in bezwaar- en beroepsprocedures die het gevolg zijn van het melden van een vermoeden van een misstand. De verzekering van rechtsbijstand van gemeenten bij Centraal Beheer/Achmea is uitgebreid met dekking voor de meldingsregeling.

#### **Artikel 17**

Nieuw is ook de bescherming zoals geformuleerd in artikel 16 voor de vertrouwenspersoon.

#### **Vervoer**

Dienstreizen

Fiscale tegemoetkoming woon-werkverkeer

Woon-werkverkeer

#### **Regeling vergoeding dienstreizen**

##### **Inhoudsopgave**

Artikel 1

Artikel 2

Artikel 3

Artikel 4

Artikel 5

Artikel 6



Artikel 7  
Artikel 8  
Artikel 9  
Artikel 10

### Regeling vergoeding dienstreizen

Dienstreizen worden in de regel gemaakt met het openbaar vervoer. Voor het reizen per trein heeft de gemeente zogenaamde NS-Businesscards. Je hoeft de reis niet voor te schieten; de NS verrekent de reis achteraf met de gemeente. De Businesscard kun je bij het secretariaat van de hoofdafdeling waar je werkt ophalen, waar je hem na je reis waar inlevert.

Per 1-1-2016 is als gevolg van het nieuwe hoofdstuk 3 AR1995 aan lid 1 van artikel 2 toegevoegd dat de vergoeding van dienstreizen geschiedt op basis van het 2e klasse tarief.

#### Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **ambtenaar**: hij die in dienst is van de gemeente krachtens een aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.
- b. **bevoegd gezag**: het tot aanstelling bevoegd gezag.
- c. **dienstreis**: de door het bevoegd gezag goedgekeurde noodzakelijke verplaatsing van een ambtenaar tot het verrichten van dienst buiten de plaats van tewerkstelling, alsmede het verblijf buiten deze plaats in verband met de dienstverrichting.
- d. **plaats van tewerkstelling**: de gebruikelijke ingang van het gebouw, gebouwencomplex of terrein waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, dan wel, indien de uitoefening van het ambt zich uitstrekt over een ambtsgebied, de door burgemeester en wethouders aangewezen plaats.
- e. **eigen vervoermiddel**: een niet openbaar vervoermiddel, dat de ambtenaar voor de te maken dienstreis ter beschikking heeft, niet voor de dienstreis is gehuurd en niet door de gemeente ter beschikking is gesteld.
- f. **motorvoertuig**: een motorvoertuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering Motorrijtuigen.

#### Artikel 2

##### Lid 1

De dienstreizen worden in de regel met openbare middelen van vervoer gemaakt. De vergoeding is op basis van het 2e klasse tarief.

##### Lid 2

Het gebruik tegen vergoeding van een eigen motorvoertuig mag slechts geschieden, indien de dienstreizen, die hiermee worden ondernomen, naar het oordeel van het bevoegd gezag niet of niet op doelmatige wijze met openbare middelen van vervoer kunnen worden verricht.

##### Lid 3

Ambtenaren kunnen met toestemming van het bevoegd gezag tegen vergoeding gebruik maken van een eigen motorvoertuig ten behoeve van de dienst.

##### Lid 4

Indien tegen het gebruik ten behoeve van de dienst van een eigen fiets dan wel bromfiets geen bezwaar bestaat naar het oordeel van het bevoegd gezag kan hiervoor een vergoeding worden verleend.

#### Artikel 3

De vergoeding voor het rijden ten behoeve van de dienst met eigen motorvoertuig geschiedt op declaratiebasis.

#### Artikel 4

##### Lid 1

De vergoeding voor het rijden met het eigen motorvoertuig ten behoeve van de dienst bedraagt € 0,28 per kilometer.

##### Lid 2

Indien voor het gebruik van de eigen fiets ten behoeve van de dienst toestemming is verleend, omdat de dienstuitoefening niet, of niet doelmatig op een andere wijze kan geschieden, bedraagt de vergoeding € 8 per maand of bij een volledige aanstelling € 20 per maand voor een bromfiets. Bij een part-time aanstelling wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd.

#### Artikel 5

##### Lid 1



De ambtenaar die ten behoeve van de dienst gebruik mag maken van een eigen motorvoertuig, is verplicht in de polis van zijn motorvoertuigverzekering de gemeente Haarlem als medeverzekerde te doen aanwijzen.

**Lid 2**

Indien de ambtenaar voor zijn motorvoertuig geen all risk-verzekering wenst af te sluiten en derhalve volstaat met de wettelijk verplichte W.A.-verzekering, zal hij de daaruit voortvloeiende risico's volledig zelf dienen te dragen.

**Lid 3**

De ambtenaar die ten behoeve van de dienst gebruik maakt van een eigen bromfiets, is verplicht in de polis van zijn W.A.-verzekering de gemeente Haarlem als medeverzekerde te doen aanwijzen. De ambtenaar overlegt steeds een kopie van de verlenging van zijn verzekeringsbewijs aan de afdeling P&O van zijn sector.

**Artikel 6**

**Lid 1**

De ambtenaar is verplicht zolang hij voor het gebruik van zijn voertuig vergoeding geniet, dit in goede en bedrijfszekere staat te houden. Wanneer de indruk bestaat dat het voertuig niet voldoet aan de normale eisen van technische betrouwbaarheid, kunnen burgemeester en wethouders de ambtenaar opdragen diens voertuig bij de afdeling centraal vervoer van de gemeentelijke dienst Gemeentereiniging, Haven en Marktwezen te doen inspecteren.

**Lid 2**

Voldoet de ambtenaar niet aan de in het vorige lid bedoelde opdracht of laat hij bij de inspectie nodig gebleken reparaties niet verrichten, dan kunnen burgemeester en wethouders de toestemming om het voertuig tegen vergoeding ten behoeve van de dienst te gebruiken, intrekken.

**Artikel 7**

In bijzondere gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kunnen burgemeester en wethouders voor zover nodig in afwijking daarvan beslissen.

**Artikel 8**

De regeling geldt alleen voor het rijden met een eigen voertuig ten behoeve van de dienst in Nederland.

**Artikel 9**

Met ingang van inwerkingtreding van deze regeling vervallen de Regeling Autovergoedingen 1974 en de artikelen 3, 4 en 5 van het besluit bijzondere vergoedingen 1969.

**Artikel 10 [Vul hier de titel in]**

Deze regeling, welke kan worden aangehaald als Regeling Vergoedingen voor Dienstreizen 1990, treedt in werking op 1 oktober 1990.

**Regeling fiscale tegemoetkoming woon-werkverkeer**

**Inhoudsopgave**

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Artikel 2 Karakteristiek van de regeling

Artikel 3 Uitvoering van de regeling

Artikel 4 Gevolgen van de keuze

Artikel 5 Fiscale wijzigingen

Artikel 6 Onrechtmatig gebruik

Artikel 7 Berekeningtijdvak

Artikel 8 Betaling

Artikel 9 Onvoorziene omstandigheden

Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding

Formulier

**Regeling fiscale tegemoetkoming woon-werkverkeer**

De regeling "fiscale tegemoetkoming woon-werkverkeer gemeente Haarlem" biedt de medewerker de mogelijkheid tot het verkrijgen van een fiscaal voordeel, ongeacht de afstand tussen woning en werkplek. Je kunt de werkgever verzoeken (een deel van) de eindejaarsuitkering te "ruilen" voor een te ontvangen vergoeding woon-werkverkeer. Dit levert een netto voordeel op, want de eindejaarsuitkering is een uitkering waarop loonbelasting wordt ingehouden, terwijl reiskosten woon-werkverkeer onbelast mogen worden vergoed.



## Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Medewerker:** de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub a van het AR.
- b. **Woon-werkverkeer:** de kortste afstand van de eigen woning van de medewerker naar de standplaats, gemeten door de routeplanner van Routenet.
- c. **Eindejaarsuitkering:** de uitkering, zoals gedefinieerd in artikel 3:6 van het AR.
- d. **Woonadres:** het adres waar de medewerker staat ingeschreven bij de gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens (GBA).
- e. **Standplaats:** de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de medewerker gewoonlijk zijn werkzaamheden op aanwijzen van de werkgever verricht.

## Artikel 2 Karakteristiek van de regeling

De medewerker die wenst deel te nemen aan deze regeling, vermindert zijn of haar eindejaarsuitkering met hetzelfde bedrag dat hij of zij ontvangt voor een vergoeding voor woon-werkverkeer. Deze mogelijkheid is geregeld in artikel 4a:3, eerste lid van het AR.

## Artikel 3 Uitvoering van de regeling

### Lid 1

De medewerker kan op zijn verzoek maximaal zijn volledige eindejaarsuitkering inzetten voor een vergoeding in de kosten van woon-werkverkeer. Hierdoor heeft de medewerker een fiscaal voordeel.

### Lid 2

De medewerker dient schriftelijk te verklaren dat hij voor de vergoeding woon-werkverkeer afstand doet van (een deel van) zijn eindejaarsuitkering. Daartoe dient hij het deelnameformulier "Uitruil eindejaarsuitkering ten behoeve van vergoeding reiskosten woon-werkverkeer" volledig in te vullen en te ondertekenen.

### Lid 3

Voor de bepaling van het aantal kilometers van het woon-werkverkeer wordt de "kortste route" van het woonadres naar de standplaats berekend via de routeplanner van de Routenet. Hierbij wordt uitgegaan van 214 werkbare dagen per jaar. Of de route al dan niet met een vervoermiddel wordt afgelegd evenals het type vervoermiddel, is niet relevant voor de bepaling van het aantal kilometers. Wanneer redelijkerwijs aannemelijk kan worden gemaakt dat de kortste route niet kan worden afgelegd (bijvoorbeeld omdat de routeplanner uitgaat van het gebruik van een veerpont), is het feitelijke aantal kilometers leidend. Een print van de berekening van de routeplanner van Routenet wordt bij de aanvraag bijgevoegd.

### Lid 4

Om deel te kunnen nemen dient de medewerker tenminste 70% van het aantal werkbare dagen (70% van 214) naar de vaste arbeidsplaats te reizen.

### Lid 5

Voor medewerkers die minder werken dan vijf dagen per week, wordt voor de berekening van het aantal kilometers uitgegaan van het feitelijk aantal dagen dat per week wordt gereisd naar de standplaats.

### Lid 6

Voor de berekening wordt geen rekening gehouden met kortstondige ziekte of afwezigheid. Van kortstondige ziekte of afwezigheid is sprake als een afwezigheid van maximaal zes aansluitende weken in redelijkheid is te verwachten.

### Lid 7

Indien de enkele reisafstand van de woning naar de vaste arbeidsplaats meer dan 75 km bedraagt, vindt nacaalculatie plaats van het aantal km's van het werkelijk gemaakte woon-werkverkeer.

### Lid 8

De vergoeding per kilometer is gelijk aan de maximaal onbelaste kilometervergoeding als vastgesteld door de belastingdienst.

### Lid 9

De vergoeding woon-werkverkeer die de medewerker maandelijks ontvangt bij het salaris wordt in mindering gebracht op het bedrag dat kan worden uitgeruild tegen de eindejaarsuitkering.

## Artikel 4 Gevolgen van de keuze

De medewerker verklaart schriftelijk op de hoogte te zijn van de mogelijke consequenties die een verlaging van de eindejaarsuitkering kan hebben, doordat deze wordt uitgewisseld tegen een bestedingsdoel. Zonder uitputtend te zijn gaat het dan om een verlaging van het loon in het kader van de sociale verzekeringswetten en/of een verlaging van het inkomen in het kader van inkomensafhankelijke subsidies. Deze gevolgen zijn voor rekening en risico van de medewerker.

## Artikel 5 Fiscale wijzigingen

De toepassing van deze regeling dient te passen binnen de (fiscale) wet- en regelgeving. Het college behoudt het recht de regeling aan te passen op grond van fiscale wijzigingen.





### **Artikel 6 Onrechtmatig gebruik**

Wanneer de medewerker onjuiste gegevens verstrekt en/of onrechtmatig gebruik maakt van deze regeling, wordt de eventuele naheffingsaanslag (inclusief de boete en heffingsrente) van de belastingdienst met terugwerkende kracht op de medewerker verhaald.

### **Artikel 7 Berekeningtijdvak**

Het aantal woon-werk kilometers wordt berekend over de periode van 1 januari t/m 31 december van enig kalenderjaar. Voor de berekening van het aantal kilometers woon-werkverkeer is de feitelijke situatie leidend. Wanneer iemand tussentijds in of uit dienst treedt, wordt dit in de berekening verdisconteerd.

### **Artikel 8 Betaling**

#### **Lid 1**

De vergoeding woon-werkverkeer wordt uitbetaald in de maand december. Tegelijkertijd wordt dan de eindejaarsuitkering, welke ook in december wordt uitbetaald, verminderd.

#### **Lid 2**

In afwijking van het gestelde in lid 1 van dit artikel vindt de vermindering bij tussentijdse uitdiensttreding plaats ten tijde van de laatste salarisuitbetaling van de betreffende medewerker.

### **Artikel 9 Onvoorziene omstandigheden**

Het college is bevoegd om in gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet een voorziening te treffen.

### **Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding**

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling fiscale tegemoetkoming woon-werkverkeer gemeente Haarlem" en treedt in werking met ingang van de dag volgend op die waarbij deze op de wettelijk voorgeschreven wijze is gepubliceerd.

Formulier

Klik hier voor het formulier mbt regionale piketdienst.

### **Algemene toelichting**

#### **Inhoudsopgave**

Fiscaal Voordeel

Voor wie biedt de regeling een voordeel?

Hoe werkt het?

Voorwaarden

Rekenvoorbeeld

Locaties gemeente Haarlem en adressen

#### **Fiscaal Voordeel**

De regeling "fiscale tegemoetkoming woon-werkverkeer gemeente Haarlem" biedt een groot aantal medewerkers de mogelijkheid tot het verkrijgen van een fiscaal voordeel, ongeacht hoe ver je van het werk af woont.

Net als vorig jaar kan je de werkgever verzoeken (een deel van) je eindejaarsuitkering "te ruilen" voor een ook in december te ontvangen vergoeding woon-werkverkeer.

Dit levert een netto voordeel op, want de eindejaarsuitkering is een uitkering waarop loonbelasting wordt ingehouden, terwijl reiskosten woon-werkverkeer onbelast mogen worden vergoed.

#### **Voor wie biedt de regeling een voordeel?**

1. Medewerkers die op 10 km of minder van het werk wonen.
2. Medewerkers die op meer dan 10 km van het werk wonen en gebruik maken van vervoer per auto. Deze groep krijgt nu al een (kleine ) maandelijkse onbelaste vergoeding. Deze vergoeding zal in mindering worden gebracht op de fiscale ruimte.

Voor medewerkers die gebruik maken van het openbaar vervoer en daarvoor een vergoeding krijgen, is de fiscale ruimte al benut. Alle OV abonnementen overschrijden de €0,19 per kilometer vergoeding. Deze medewerkers hebben daarom geen voordeel bij deze regeling.

#### **Let op!**

Het deelnemen aan deze regeling betekent dat het bruto jaarinkomen wordt verlaagd. Deze verlaging kan in het algemeen gevolgen hebben voor onder meer:

- het loon in het kader van de sociale verzekeringswetten, zoals de WAO/WIA en WW;



- Het inkomen in het kader van inkomensafhankelijke subsidies zoals huursubsidie, kinderopvang, tegemoetkoming studiekosten, etc.;

Om deel te kunnen nemen aan de regeling dien je op het aanvraagformulier te verklaren dat je op de hoogte bent van deze mogelijke gevolgen en dat je instemt met de condities, zoals genoemd in de Regeling fiscale tegemoetkoming woon-werkverkeer gemeente Haarlem.

#### Hoe werkt het?

In Haarlem geldt op dit moment al het *woon-werkverkeer bedrijfsvervoerplan* dat voorziet in een tegemoetkoming van woon-werkverkeer bij het gebruik van openbaar vervoer en ander vervoer (> 10 km). De reiskostenvergoeding die de medewerker op grond van dit plan ontvangt bij ander vervoer dan openbaar vervoer ligt echter aanmerkelijk lager dan het fiscaal vrijgestelde bedrag van € 0,19 per kilometer. Er is daardoor sprake van een fiscaal onbenutte ruimte.

Medewerkers die binnen 10 km van het werk wonen en geen enkele reiskostenvergoeding ontvangen hebben ook een fiscaal onbenutte ruimte, omdat er in fiscaal opzicht geen sprake is van een minimum of maximum reisafstand is.

Met toepassing van deze regeling kan deze ruimte aan de medewerker worden uitbetaald, zonder dat dit de organisatie iets extra kost.

#### Voorwaarden

Voorwaarde om aanspraak te maken op deze regeling is dat je doorgaans naar dezelfde arbeidsplaats reist. Doorgaans naar dezelfde arbeidsplaats reizen betekent 70% van 214 dagen bij een voltijd dienstverband.

#### Rekenvoorbeeld

Uitgaande van een medewerker die 3 dagen in de week werkt, nog geen reiskostenvergoeding ontvangt, woonachtig is op 10 km van het werk, met als salaris het maximum van schaal 8.

Aantal reisdagen 214 x 3/5	128,4
Aantal km's woon-werkverkeer per dag (heen en terugreis) 2 x 10	20,0
Vergoeding op jaarbasis: 128,4 x 20 x € 0,19	487,92
Af: eventueel ontvangen onbelaste vergoeding woon-werkverkeer	0,0
Totaal	487,92
Verzoek tot verlaging bedrag eindejaarsuitkering:	487,92
Netto Voordeel:	204,92

De medewerker dient een verzoek in tot een verlaging van maximaal € 487,92 van zijn eindejaarsuitkering. Het voordeel wat de medewerker hierdoor krijgt, bedraagt (bij een bijzonder belastingtarief van 42%): 42% van € 487,92 is € 204,92.

Effectief betekent dit dat deze medewerker in december € 204,92 meer gestort krijgt dan als hij "gewoon" loon eindejaarsuitkering zou ontvangen.

#### Bereken je eigen voordeel:

Zo bereken je of en hoeveel voordeel dit voor jou kan opleveren:

#### STAP 1.

Bereken eerst (als je minder dan 5 dagen per week werkt) zo nauwkeurig mogelijk het aantal dagen waarop je per jaar van huis naar het werk reist (bij een vijfdaagse werkweek, ook al werk je bijv. 5 x 4 uur, kun je de bovengenoemde 214 dagen aanhouden). Als je bijvoorbeeld 3 dagen werkt, geldt 3/5 x 214 dagen.

Bij afwezigheid (ziekte langer dan zes aaneengesloten weken, ouderschapsverlof, etc.) dien je de periode van afwezigheid in mindering te brengen op het aantal reisdagen. Tevens dien je rekening ten houden met eventuele wisselingen in het aantal werkdagen per week.

#### STAP 2.

Bereken je reisafstand met behulp van [www.routenet.nl](http://www.routenet.nl).

Plan op routenet een reis van huis naar werk. Vul hier je huisadres in en het adres van de locatie waar je werkt. Kies voor de **kortste route**.

Je kiest vervolgens op routenet het vervoermiddel (auto of fiets) waar je normaal gesproken gebruik van maakt. Indien je gebruik maakt van het openbaar vervoer kies je voor auto.

*Bij gebruik van verschillende vervoermiddelen, kies je dat vervoermiddel waarmee je de meeste reisafstand (>50%) aflegt, bijvoorbeeld als je een deel met de auto en een deel van reis met de fiets aflegt.*



*Of je kiest dat vervoermiddel wat je de meeste dagen van het jaar gebruikt (>50%), bijvoorbeeld als je zomers fietst en in de winter de bus neemt.*

Bij routenet wordt de reisafstand met een cijfer achter de komma weergegeven. Ook voor het berekenen van de reisafstand op het formulier rond je niet af, maar geeft je de afstand weer met een cijfer achter de komma. Vermenigvuldig de afstand die je op routenet vindt maal 2. (heen – en terugreis)

**Let op:** Het gaat om het aantal woon-werk kilometers over de periode van 1 januari t/m 31 december van het huidige kalenderjaar. Voor de berekening van het aantal kilometers woon-werkverkeer is de feitelijke situatie leidend. Wanneer je tussentijds in of uit dienst treedt, dien je dit in de berekening mee te nemen. Ook als de reisafstand wijzigt vanwege verhuizing of wijziging standplaats, dien je hier in de berekening rekening mee te houden.

### STAP 3.

Bereken het aantal dagen dat je per jaar reist maal de reisafstand maal € 0,19.

### STAP 4.

Vul met deze gegevens het aanvraagformulier in.

Vul op het formulier ook de onbelaste vergoeding woon-werkverkeer in indien je die al ontvangt.

- De medewerker die al een vergoeding krijgt voor eigen vervoer ziet dat op zijn salarisstrook onder forensenvergoeding.
- De medewerker die al een vergoeding krijgt op basis van openbaar vervoer ziet dit onder woon-werkverkeer OV en inhouding voorschot woon-werkverkeer. De medewerker ontvangt namelijk niet dit bedrag maar de gemeente betaalt de rekening en bij de medewerker wordt het op- en afgeboekt.
- Medewerkers die minder dan 4 dagen werken en reizen met het OV declareren via YouPP en dat kan dus iedere maand anders zijn. Zij zien de vergoeding onder woon-werkverkeer OV.

Let op: zorg ervoor dat je het **jaarbedrag** invult en niet een maandbedrag. De ingevulde gegevens worden gecontroleerd door de afdeling PSA van HRM.

### STAP 5.

Voeg de **uitdraai van routenet** en eventueel een bijlage met de berekening van wijzigingen afstand of aantal dagen bij het formulier, vul ook de overige gevraagde gegevens waarheidsgetrouw in en stuur het met de interne post naar MenS/HRM/PSA.

Bedenk daarbij dat je zelf verantwoordelijk bent en blijft voor wat je invult. Vul je het formulier niet naar waarheid in, dan zijn bij controle door de fiscus de eventuele fiscale naheffings- en boeteconsequenties voor je eigen rekening!

### Locaties gemeente Haarlem en adressen

Raakspoort	Zijlvest 39, 2011 VB
Stadhuis	Grote Markt 2, 2011 RD
Begraafplaats Akendam	Vergierdeweg 277, 2026 BJ
Kleverlaan	Kleverlaan 9, 2023 JC
Jansstraat 50	Jansstraat 50, 2011 RZ
Havenkantoor	Spaarndamseweg 1, 2022 EG
Bakenesserkerk	Vrouwenstraat 12, 2011 JV
Oosten de Bruijnstraat	Van Oosten de Bruijnstraat 2-A, 2014 VS
Zijlpoort	Gedempte Oude Gracht 2, 2011 GR

### Tegemoetkoming in de kosten van het woon- werkverkeer

#### Inhoudsopgave

Tegemoetkoming in de kosten van het woon- werkverkeer  
Ontmoediging autogebruik / Stimuleren openbaar vervoer  
Keuzevrijheid / Uitzonderingen  
Fraudegevoeligheid  
Uitzonderingssituaties  
Ingangsdatum  
Formulier

#### Woon- werkverkeer

Voor de kosten van woon- werkverkeer kun je in aanmerking komen voor een financiële tegemoetkoming als je op meer dan 10 km van je werkplek woont. De afstand woning – werkplek alsmede de wijze



waarop gereisd wordt bepalen de hoogte van de vergoeding. Voor de bepaling van de afstand (kortste route per auto) wordt gebruik gemaakt van de routeplanner "Routenet".

#### **Tegemoetkoming in de kosten van het woon- werkverkeer**

De tegemoetkoming in de kosten van het woon- werkverkeer kent in de regeling twee verschijningsvormen; A openbaar vervoer en B overige vormen van vervoer.

- A. **Openbaar vervoer** Bij gebruik van het openbaar vervoer voor het woon- werkverkeer heeft de medewerker die over een afstand van meer dan 10 km reist, aanspraak op een tegemoetkoming ter hoogte van de tarieven openbaar vervoer naar de laagste klasse (jaartrajectkaart of zone-abonnement).

#### **hoogte tegemoetkoming**

De tegemoetkoming is het jaartarief voor de gebruikte vorm van openbaar vervoer voor de desbetreffende afstand op basis van de laagste klasse. Er geldt geen bepaald maximum. Het is niet uitgesloten dat indien de NS-tarieven zich in de toekomst aanzienlijk zouden wijzigen het college alsnog besluit tot het stellen van een maximum.

#### **bepaling afstand**

De afstand die voor tegemoetkoming in aanmerking komt wordt bepaald door de stationsafstanden (woonplaats-Haarlem NS) of het aantal zones dat de busmaatschappij rekent. Omwille van de eenvoud wordt ervoor gekozen dat uitsluitend de hoofdvorm van openbaar vervoer voor vergoeding in aanmerking komt. Combinaties van beide vormen komen niet voor tegemoetkoming in aanmerking. In de praktijk zal er zich doorgaans binnen 10 km van het woonadres een station bevinden of een bushalte waar vandaan de verdere woon- werkafstand kan worden afgelegd (zie ook eigen bijdrage).

#### **eigen bijdrage**

Het overbruggen van de afstand naar het station of de bushalte en de afstand van het station naar de werklocatie - het zgn. voor- en natransport - komt niet voor tegemoetkoming in aanmerking. De kosten m.b.t. de afstand van de woning naar het station of bushalte en de afstand van het station of de bushalte naar het werk blijven geheel voor rekening van de medewerker.

#### **declaratie**

De tegemoetkoming wordt verstrekt na overlegging van het openbaar vervoerbewijs. Een kopie wordt bij de loonadministratie bewaard. In beginsel wordt de tegemoetkoming verstrekt per maand (1/12 van het jaartarief).

In de praktijk zal met een voorschot t.b.v. de aanschaf gewerkt kunnen worden. In dat geval zal de medewerker die uit dienst treedt en in bezit is van een nog geldig abonnement een afkoop worden berekend over de resterende geldigheidstermijn voor zover de betreffende vervoersmaatschappij een terugbetalingsmogelijkheid kent.

#### A. **Overige vormen van vervoer**

Voor iedere medewerker die op een afstand woont van meer dan 10 km van zijn werkplek en die geen tegemoetkoming ontvangt ingevolge de regeling onder A, geldt:

#### **hoogte tegemoetkoming**

De tegemoetkoming bedraagt € 0,08 per km. Voor de tegemoetkoming wordt maximaal een enkele reisafstand van 25 km in aanmerking genomen.

#### **bepaling afstand**

Voor de bepaling van de afstand wordt de "Afstandengids Nederland" (postcode-systeem) gehanteerd. Uitgangspunt is daarbij de meest directe route.

#### **eigen bijdrage**

De eerste 10 km van de enkele reisafstand komen niet voor een tegemoetkoming in aanmerking.

#### **Opmerkingen**

E.e.a. is ongeacht de wijze van vervoer.

- Het maandelijks voorschot wordt bepaald door de formule:

$$((2 \times (\text{enkele reisafst.} - 10 \text{ km}) \times 5 \text{ dgn} \times 48 \text{ wkn}) / 12 \text{ mnd}) * 0,08$$

- Voor iedere km meer dan 10 km bedraagt de tegemoetkoming € 3,20 per maand.
- De eigen bijdrage voor de eerste 10 km komt dan overeen met € 32,- per maand.
- Bij een afstand van 25 km (max) of meer bedraagt de tegemoetkoming € 50,-.
- I.v.m. verlof van werknemers (geen directe onkosten woon- werkverkeer) bestaat er gedurende 4 weken van het jaar geen aanspraak op een tegemoetkoming.
- Voor deeltijdgers varieert in de formule het aantal reisdagen.
- Bij langdurige verhindering blijft de tegemoetkoming gedurende de eerste zes weken onaangetast (berekend naar het gemiddelde van de drie voorafgaande maanden).

#### **Ontmoediging autogebruik / Stimuleren openbaar vervoer**

In de nieuwe regeling worden degenen die van het openbaar vervoer gebruik maken, voor een groot deel of voor het geheel (afhankelijk van het voor- en natransport) tegemoetgekomen in hun dagelijkse



reiskosten. Een reële vergoeding van de onkosten ontvangen ook de fietsers die op een afstand van meer dan 10 km van de werkplek wonen. Het fietsen kan daarnaast gestimuleerd worden door verbetering van de faciliteiten als stallings- en verkleedruimten.

De automobilist die alleen reist zal op zijn tegemoetkoming fors moeten toeleggen. Carpooling wordt aantrekkelijker naarmate men met meer reizigers van één auto gebruik maakt.

De nieuwe regeling behelst derhalve de ontmoediging van het solistisch autogebruik en biedt daarvoor een aantrekkelijker alternatief.

Het gebruik van de auto kan daarenboven nog onaantrekkelijker gemaakt worden door op het bedrijfsterrain uitsluitend parkeerruimte te reserveren voor auto's die gebruikt worden voor het dienstverkeer of carpooling. E.e.a. zal worden meegenomen in de verdere voorstellen omtrent het te ontwikkelen bedrijfsvervoerplan.

### **Keuzevrijheid / Uitzonderingen**

Het gebruik van het openbaar vervoer of de fiets of carpoolen wordt in de nieuwe regeling als kostenafweging bij de medewerker gelegd. De medewerker heeft dan de keuze tussen een reële vergoeding (bij gebruik openbaar vervoer of fiets) of een karige tegemoetkoming. Deze keuzevrijheid ondervangt o.i. verzoeken tot het onderbrengen onder de uitzonderingsregeling omdat er voor iedere vorm van vervoer immers een tegemoetkoming blijft bestaan.

### **Fraudegevoeligheid**

De regeling onder A hanteert het declaratieprincipe, er behoeft geen verklaring te worden overgelegd; en is derhalve weinig fraudegevoelig. Het voorstel biedt de nodige flexibiliteit t.a.v. degene die gebruikelijk met het openbaar vervoer, carpoolen of met de fiets gaan. Zij worden niet gebonden aan afgelegde verklaringen of overeenkomsten om zo toch incidenteel van een ander vervoermiddel gebruik te kunnen maken.

Aangezien er geen verklaringen worden vereist en de organisatie zelf de reisafstanden vaststelt, hoeft er ook geen controle plaats te vinden.

### **Uitzonderingssituaties**

Er kunnen zich situaties voordoen die het noodzakelijk maken om van de algemeen geldende regels af te wijken. Van zo'n uitzonderingssituatie kan sprake zijn als de bedrijfsvoering daartoe noodzaakt. De directie kan die noodzaak in individuele gevallen vaststellen.

### **Ingangsdatum**

Als ingangsdatum geldt 1 januari 1994.

### **Formulier**

Klik hier voor het formulier Aanvraagformulier vergoeding woon-werkverkeer.

### **Verzuimprotocol**

#### **Inhoudsopgave**

Opmerkingen met betrekking tot de regeling

Wettelijke grondslag(en) of bevoegdheid waarop de regeling is gebaseerd

Definities

Ziekteverlofaanvraag

Verzuimgesprek

Casemanager

Spoedoproep, spoedcontrole, telefonische intake arbodienst

Ziekte, vakantie en verlofopbouw

Melding (gedeeltelijk) herstel / herstelgesprek

Doorlopend verzuim

Frequent verzuim(gesprek)

Verzuimdossier

Wekelijks contact tussen leidinggevende (casemanager) en medewerker

Oproep voor het spreekuur bij de bedrijfsarts/adviseur Mens en Werk van de arbodienst

Contact tussen leidinggevende (casemanager) en bedrijfsarts/adviseur Mens en Werk van de arbodienst

Spreekuur bij de bedrijfsarts/adviseur Mens en Werk van de arbodienst

Terugkoppeling door bedrijfsarts aan de leidinggevende (casemanager)

Afspraken over inzetbaarheid en re-integratie

Arbeidstherapeutisch werken

Probleemanalyse

Plan van aanpak

Uitvoeren, evalueren en bijstellen plan van aanpak

Deskundigenoordeel en klachten



Contact bij middellang verzuim (> drie weken verzuim)  
Sociaal Medisch Overleg (SMO)  
Stopzetten reiskostenvergoeding woon-werkverkeer/ADV  
Verlaging van de bezoldiging  
Ziekmelding bij het UWV  
Eerstejaarsevaluatie re-integratie  
Start claimbeoordeling WIA  
Eindevaluatie  
Aanvraag verlenging loondoorbetaling  
Indienen, beoordeling en keuring WIA aanvraag  
Beschikking van het UWV  
Ontslag wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid  
Verantwoordelijk voor re-integratie tot uitdiensttreding  
Aanvraag "WIA uitkering met een verkorte wachttijd"  
Bescherming privacy van de medewerker  
Kosten verzuimbegeleiding en re-integratie  
Plichten medewerker en plichtsverzuim  
Plichten werkgever en sancties bij onvoldoende re-integratieactiviteiten  
Medewerkers met een tijdelijk dienstverband  
Zwangerschap  
Bedrijfszorgpakket  
Onvoorziene gevallen  
Tot slot  
Citeertitel en inwerkingtreding  
Historie  
Bijlage 1 Gezondheidsmanagement gemeente Haarlem  
1. Visie en beleid  
1.1 Gezondheidsmanagement: arbo en verzuimmanagement  
1.2 Verzuimprotocol 2013  
2. De rollen in het verzuimbeleid  
2.1 De medewerker  
2.2 De leidinggevende  
2.3 De HRM-functie  
2.4 De Arbodienst  
Bijlage 2 Digitale Poortwachter  
Takenlijst Digitale Poortwachter  
Wettelijk traject  
Bijlage 3 Format Frequent Kortdurend Verzuimgespreksverslag

### **Opmerkingen met betrekking tot de regeling**

Deze regeling vervangt het verzuimprotocol, zoals vastgesteld in december 2003. Het verzuimprotocol is een praktische gids waarin de afspraken over arbo en verzuim duidelijk uiteen worden gezet. In een verzuimprotocol leggen werkgever en medewerker de spelregels vast die gelden voor de interactie tussen (de verzuimende) medewerker en de werkgever.

Dit protocol is gebaseerd op de visie over gezondheidsmanagement verwoord in de nota Duurzame inzetbaarheid van de gemeente Haarlem van juli 2011. De visie, het beleid en de rollen zijn vastgelegd in bijlage 1 Gezondheidsmanagement gemeente Haarlem.

### **Wettelijke grondslag(en) of bevoegdheid waarop de regeling is gebaseerd**

1. Ambtenarenwet, art. 125, lid 2 en CAR-UWO
2. Ambtenarenreglement 1995 artikel 1:4:1 Ambtenarenreglement 1995
3. hoofdstuk 7

### **Definities**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **AR:** Ambtenarenreglement gemeente Haarlem.
- b. **Arbidsongeschiktheid wegens ziekte:** Ziek is niet altijd arbeidsongeschikt. Er moet dus een causaal verband zijn tussen de ziekte en het niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid.
- c. **CAR/UWO:** De landelijke arbeidsvoorwaardenregeling.
- d. **Eerste ziektedag:** De eerste ziektedag is de eerste werkdag tijdens ziekte. Een werkdag is een dag waarop men normaal gesproken werkt, en dus recht heeft op bezoldiging. Het weekend aan het begin van een ziekteperiode telt niet mee, evenmin als een vaste vrije dag voor een deeltijder



- tenzij volgens rooster in het weekend wordt gewerkt. Op een vakantieverlofdag heeft men recht op bezoldiging zodat ziekte op deze dag wel wordt geregistreerd als ziekte.
- e. **Medewerker:** De ambtenaar zoals beschreven in artikel 1:1 lid 1a. van de lokale arbeidsvoorwaardenregeling (CAR/UWO) Ambtenarenreglement 1995.
  - f. **Leidinggevende:** Degene die hiërarchisch leiding geeft aan de medewerker.
  - g. **Arbo-adviseur:** De adviseur van medewerkers en leidinggevenden bij het voorkomen en begeleiding van verzuim indien er sprake van verzuim is in het kader van arbo-aangelegenheden. De adviseur voor de leidinggevenden voor het houden van Sociaal Medisch Overleg (ook wel vitaliteitsoverleg). De adviseur is accountmanager voor de arbodienst.
  - h. **Medewerker Verzuim:** De medewerker die zorgt voor registratie en administratie van verzuim van medewerkers van de gemeente Haarlem. De medewerker monitort acties vanuit Digitale Poortwachter en onderhoudt nauw contact met de administratie van de arbodienst.
  - i. **HRM-adviseur:** De adviseur van medewerkers en leidinggevenden bij het voorkomen en begeleiding van verzuim
  - j. **Kortdurend verzuim:** Verzuim minder dan 8 dagen
  - k. **Middellang verzuim:** Verzuimdag 8 t/m dag 42
  - l. **Langdurig verzuim:** Verzuimdag 43 t/m 365 dagen
  - m. **Extreem lang verzuim:** langer dan 1 jaar
  - n. **Frequent verzuim:** Van frequent verzuim is sprake als een medewerker zich voor de derde keer ziek meldt in een periode van 12 maanden of twee keer per maand.
  - o. **Casemanager:** Verantwoordelijke en eerste aanspreekpunt met betrekking tot de verzuimbegeleiding van een medewerker. De leidinggevende is de casemanager.
  - p. **Arbodienst:** De gecertificeerde arbodienst en onafhankelijk arbodienstverlener waarmee gemeente Haarlem een overeenkomst heeft gesloten.
  - q. **Bedrijfsarts:** De bedrijfsarts in dienst van de arbodienst. De bedrijfsarts beoordeelt of iemand arbeidsongeschikt is voor eigen werk wegens ziekte of dat de werknemer inzetbaar is op andere passende werkzaamheden.
  - r. **Adviseur Mens en Werk:** De adviseur Mens en Werk van de arbodienst beoordeelt de inzetbaarheid van de medewerker en adviseert de casemanager over sturingsmogelijkheden bij individuele verzuimsituaties. De adviseur Mens en Werk en de bedrijfsarts vormen een team.
  - s. **Re-integratie:** Alle activiteiten die er op gericht zijn om de medewerker weer aan het werk te helpen, in de eigen of een passende functie.
  - t. **SMO:** Sociaal Medisch Overleg (ook wel vitaliteitsoverleg)
  - u. **UWV:** Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
  - v. **WIA:** Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
  - w. **Ziekteverlof:** Het verlof dat de medewerker aan de leidinggevende vraagt in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte.

Omwille van de leesbaarheid gebruikt dit protocol de woorden medewerker, hij en zijn. Vanzelfsprekend wordt hiermee ook medewerkster, zij en haar bedoeld.

### Ziekteverlofaanvraag

#### Lid 1

Op de eerste ziektedag heeft de medewerker vóór 09:00 uur of bij aanvang werkzaamheden volgens rooster, telefonisch contact met de leidinggevende om ziekteverlof aan te vragen. In uitzonderlijke gevallen mag een ander (bijvoorbeeld partner) de ziekmelding doen.

#### Lid 2

Indien de leidinggevende niet bereikbaar is dan vraagt de medewerker ziekteverlof aan bij diens plaatsvervanger. Zij nemen het besluit of de aanvraag geaccepteerd wordt.

#### Lid 3

Indien een medewerker tijdens werktijd ziek wordt, vraagt hij persoonlijk ziekteverlof bij de leidinggevende of diens plaatsvervanger.

#### Lid 4

De leidinggevende of diens plaatsvervanger geeft het ziekteverlof direct door aan de medewerker Verzuim. De plaatsvervanger zorgt tevens voor melding aan de leidinggevende.

#### Lid 5

De medewerker Verzuim registreert het ziekteverlof in het verzuimsysteem. Het ziekteverlof gaat automatisch naar de arbodienst.

### Verzuimgesprek



**Lid 1**

Het voeren van het verzuimgesprek en het verstrekken en verkrijgen van de noodzakelijke informatie is de verantwoordelijkheid van de leidinggevende of diens plaatsvervanger.

**Lid 2**

Het verzuimgesprek vindt plaats op het moment dat de medewerker ziekteverlof aanvraagt bij de leidinggevende. Lukt dat niet, dan neemt de leidinggevende op de eerste verzuimdag telefonisch contact op met de medewerker.

**Lid 3**

Tijdens het verzuimgesprek kunnen de volgende onderwerpen worden besproken:

- a. De aard/oorzaak van het verzuim (de medewerker mag hierover zwijgen);
- b. Of er sprake is van frequent verzuim, of het verzuim verband houdt met het werk, of oorzaken waarvoor een specifieke richtlijn is, bijvoorbeeld arbeidsongeval, arbeidsconflict, verkeersongeval, ziekte wegens zwangerschap, orgaandonatie, arbeidshandicap, etc. (de medewerker mag hierover zwijgen);
- c. Wat de beperkingen en mogelijkheden zijn om te werken;
- d. Wat de medewerker heeft gedaan, doet of gaat doen om herstel te bevorderen (bijvoorbeeld bezoek huisarts, specialist, therapeut);
- e. Wat de leidinggevende kan doen om de inzetbaarheid of het herstel te bevorderen (bijvoorbeeld aanpassingen werkplek, werktijden, werklocatie);
- f. De verwachte duur van het verzuim en, indien mogelijk, afspraken over de datum van werkhervatting;
- g. Afspraken over bereikbaarheid, zoals telefoonnummer en (verpleeg) adres;
- h. Afspraken over het overnemen van taken, afzeggen van afspraken, welke werkzaamheden er eventueel nog wel verricht kunnen worden;
- i. Afspraak maken over het vervolgcontact (wanneer spreken partijen elkaar weer, hoe vaak nemen zij contact met elkaar op, wie neemt het initiatief, stelt de medewerker huisbezoek op prijs).

**Lid 4**

De leidinggevende kan de ziekteverlofaanvraag, naar aanleiding van het verzuimgesprek, weigeren. De leidinggevende maakt met de medewerker eventueel afspraken over werkhervatting en/of neemt contact op met de arbodienst met een verzoek voor een spoedoproep, spoedcontrole of telefonische intake (zie verderop).

**Lid 5**

De leidinggevende stelt een kort gespreksverslag op ten behoeve van het verzuimdossier.

**Lid 6**

De leidinggevende stuurt het gespreksverslag naar de medewerker en medewerker Verzuim.

**Lid 7**

Het gespreksverslag wordt door medewerker Verzuim toegevoegd aan het personeelsdossier.

**Lid 8**

De leidinggevende voegt het gespreksverslag toe aan het dossier Digitale Poortwachter.

**Casemanager**

**Lid 1**

De direct leidinggevende is casemanager.

**Lid 2**

In uitzonderlijke gevallen kan een andere casemanager aangewezen worden.

**Lid 3**

De leidinggevende of diens plaatsvervanger informeert de medewerker over de aanwijzing van een andere casemanager.

**Lid 4**

Bij aanwijzen van een andere casemanager dan de leidinggevende, wordt de arbodienst en de medewerker Verzuim geïnformeerd.

**Lid 5**





De casemanager treedt op als eerste aanspreekpunt en is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en het bijhouden van het verzuimdossier. Is de direct leidinggevende geen casemanager, dan blijft de hiërarchisch leidinggevende (eind)verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van de medewerker.

#### **Spoedoproep, spoedcontrole, telefonische intake arbodienst**

##### **Lid 1**

De casemanager kan de medewerker met spoed (binnen 48 uur) laten oproepen bij de bedrijfsarts of de adviseur Mens en Werk van de arbodienst, een controle aan huis laten uitvoeren of de arbodienst verzoeken om een telefonische intake te doen.

##### **Lid 2**

De casemanager kan het verzoek - tot laten oproepen, controle aan huis of telefonische intake - indienen bij de arbodienst. De casemanager geeft de bedrijfsarts of de adviseur Mens en Werk van de arbodienst duidelijk aan wat zijn vraag of verzoek is. Vooraf kan hierover het advies van de HRM-adviseur worden gevraagd.

##### **Lid 3**

De casemanager informeert de medewerker Verzuim.

##### **Lid 4**

De arbodienst koppelt diens bevindingen terug aan de casemanager en de medewerker Verzuim.

#### **Ziekte, vakantie en verlofopbouw**

##### **Lid 1**

Is de medewerker tijdens vakantieverlof ziek geworden, dan vraagt hij onmiddellijk ziekteverlof aan bij zijn leidinggevende of diens plaatsvervanger. De medewerker informeert de leidinggevende over zijn verblijfadres. De medewerker wordt als ziek geregistreerd, vanaf het moment dat het ziekteverlof is aangevraagd is bij de leidinggevende of diens plaatsvervanger.

##### **Lid 2**

Is de medewerker in het buitenland ziek geworden en is een ziekteverlofaanvraag bij de leidinggevende niet mogelijk, dan meldt hij dit onmiddellijk na terugkomst bij de leidinggevende of diens plaatsvervanger. Een ziekteverlofaanvraag wordt alleen met terugwerkende kracht geaccepteerd als de medewerker een medische verklaring van een arts kan overleggen. Uit de verklaring moet blijken gedurende welke dagen de medewerker arbeidsongeschikt wegens ziekte was, en wat de aard van de ziekte of het letsel was. De verklaring wordt door de bedrijfsarts beoordeeld.

##### **Lid 3**

Een zieke medewerker moet toestemming vragen aan diens casemanager om op vakantie te gaan. De casemanager vraagt daartoe advies van de bedrijfsarts. De toestemming van de casemanager kan onder voorwaarden worden verleend. Vakantieverlof wordt ingehouden conform de regelgeving.

##### **Lid 4**

Als een medewerker langer dan 6 maanden ziek, dan wordt de opbouw van het verlof na de 6e maand stopgezet. Na herstel, na 6 maanden ziekte, wordt het verlof herberekend.

##### **Lid 5**

Als een medewerker gedeeltelijk ziek is en een verlofdag opneemt, dan worden alle uren afgeschreven die de medewerker op die dag zou werken wanneer hij niet ziek zou zijn. De reden is dat het verlof is opgebouwd.

#### **Melding (gedeeltelijk) herstel / herstelgesprek**

##### **Lid 1**

Na langdurige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte mag het werk pas volledig hervat worden als de zieke medewerker daarvoor toestemming van de casemanager heeft. In sommige gevallen zal deze toestemming pas verleend worden na ingewonnen advies van de bedrijfsarts en zo nodig na een second opinion van het UWV. De toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn betrekking te vervullen (artikel 7:17 AR).

##### **Lid 2**

Indien een medewerker langdurig heeft verzuimd kan worden vastgesteld dat hij voor een aantal uren weer arbeidsgeschikt is, bij voorkeur voor eigen werk en in uitzonderlijke gevallen voor ander werk. In



het geval van re-integratie in ander werk blijft de medewerker arbeidsongeschikt wegens ziekte voor zijn eigen functie. Pas als de medewerker weer voor 100% werkt in zijn eigen functie is hij volledig hersteld.

### **Lid 3**

De medewerker meldt zich op de eerste dag van (gedeeltelijk) herstel, bij de casemanager of diens plaatsvervanger. De casemanager geeft het (gedeeltelijk) herstel direct door aan de medewerker Verzuim. De plaatsvervanger zorgt tevens voor melding aan de casemanager.

### **Lid 4**

De medewerker Verzuim registreert het (gedeeltelijk) herstel in het verzuimsysteem en geeft de herstel-melding(en) dagelijks door aan de arbodienst.

### **Lid 5**

Is de medewerker ziek gemeld bij het UWV, dan draagt de medewerker Verzuim zorg voor de herstel-melding bij het UWV, uiterlijk binnen een week na (gedeeltelijk) herstel.

### **Lid 6**

De casemanager heeft met de medewerker een "herstelgesprek" als het verzuim langer heeft geduurd dan een week of als de verzuimsituatie daartoe aanleiding geeft.

### **Doorlopend verzuim**

Wanneer een medewerker afwisselend (gedeeltelijk) ziek en volledig beter is, wordt de ziekte als voortzetting van een eerdere ziekte beschouwd, als deze plaatsvindt binnen vier weken na herstel. Er vindt dan doortelling plaats van het aantal ziektedagen/weken. Voor de berekening van de periode van de hoogte van de loondoorbetaling echter worden alleen de periodes van ziekte bij elkaar opgeteld.

### **Frequent verzuim(gesprek)**

#### **Lid 1**

Van frequent verzuim is sprake na een derde ziekmelding binnen een periode van 12 maanden of een tweede keer binnen een maand.

#### **Lid 2**

Bij frequent verzuim heeft de leidinggevende een "frequent verzuimgesprek" met de medewerker. Doel is de medewerker bewust te maken van het frequent verzuim en hem te motiveren actie te ondernemen.

#### **Lid 3**

Het frequent verzuimgesprek vindt bij voorkeur plaats direct op de eerste dag van werkhervatting van de medewerker.

#### **Lid 4**

Tijdens het frequent verzuimgesprek wordt gebruik gemaakt van het gemeentelijke verzuimgesprekformulier (zie bijlage) en komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde: het verzuimpatroon (cijfers); de gevolgen van het frequente verzuim op het werk; mogelijke oplossingen; concrete afspraken en vervolgcacties (en mogelijk een bezoek aan de bedrijfsarts of adviseur Mens en Werk); eventueel een datum voor evaluatie.

#### **Lid 5**

Het verzuimgesprekformulier wordt ingevuld door de leidinggevende ten behoeve van het verzuimdossier. De medewerker en de leidinggevende ondertekenen het formulier. Is de medewerker hiertoe niet bereid, dan kan de medewerker tekenen "voor gezien" of het formulier in aanwezigheid van een derde uitgereikt krijgen.

#### **Lid 6**

De leidinggevende stuurt het ingevulde formulier naar de medewerker en de medewerker Verzuim. HRM voegt deze informatie toe aan het personeelsdossier.

### **Verzuimdossier**

#### **Lid 1**

Het bijhouden van het ziekteverloop in een verzuimdossier (Digitale Poortwachter) is wettelijk verplicht voor alle langdurig zieke medewerkers.

#### **Lid 2**



De casemanager is verantwoordelijk voor het bijhouden van het verzuimdossier. Bijhouden van het verzuimdossier betekent dat de casemanager aantekening maakt van alle contactmomenten, gebeurtenissen, correspondentie en documenten met betrekking tot een ziektegeval.

**Lid 3**

De medewerker Verzuim beheert het verzuimdossier. Dit betekent dat alle originele documenten, gespreksverslagen, formulieren door de casemanager aan de medewerker Verzuim worden verstrekt.

**Lid 4**

Kopieën van belangrijke stukken, zoals gespreksverslagen, worden door de casemanager ongevraagd aan de medewerker verstrekt.

**Lid 5**

De medewerker heeft te allen tijde recht zijn verzuimdossier in te zien.

**Wekelijks contact tussen leidinggevende (casemanager) en medewerker**

**Lid 1**

De casemanager heeft gedurende de eerste drie weken verzuim minimaal een keer per week contact met de medewerker.

**Lid 2**

Vanuit de mogelijkheden (en beperkingen) worden tussen casemanager en medewerker duidelijke afspraken gemaakt over de inzetbaarheid van de medewerker en de mogelijkheden om te re-integreren.

**Lid 3**

De casemanager kan op elk gewenst moment de adviseur Mens en Werk van de arbodienst inschakelen voor advies of ondersteuning. De casemanager geeft de adviseur van de arbodienst duidelijk aan wat zijn vraag of verzoek is.

**Lid 4**

Van elk gesprek met de medewerker wordt door de casemanager een kort gespreksverslag gemaakt ten behoeve van het verzuimdossier.

**Lid 5**

De casemanager stuurt het gespreksverslag naar de medewerker en medewerker Verzuim.

**Oproep voor het spreekuur bij de bedrijfsarts/adviseur Mens en Werk van de arbodienst**

**Lid 1**

Na maximaal 14 dagen ziekteverlof (eerder kan dus ook) neemt de administratie van de arbodienst contact op met de casemanager om te beoordelen of advisering en/of ondersteuning nodig is.

**Lid 2**

De medewerker ontvangt zo nodig een oproep voor het eerstvolgende spreekuur bij de bedrijfsarts of de adviseur Mens en Werk van de arbodienst, na maximaal 14 kalenderdagen verzuim. De casemanager ontvangt een kopie van de oproep.

**Lid 3**

Indien daartoe aanleiding is, wordt de medewerker eerder of vaker opgeroepen. De casemanager kan het verzoek hiertoe indienen bij de arbodienst. De casemanager geeft de adviseur Mens en Werk van de arbodienst daarbij duidelijk aan wat zijn vraag of verzoek is.

**Lid 4**

De medewerker is verplicht gevolg te geven aan een oproep, ook als de medewerker voornemens is het werk te hervatten of weer aan het werk is.

**Lid 5**

Indien de medewerker meent dat hij om dringende redenen geen gehoor kan geven aan de oproep, dan meldt de medewerker dit bij diens casemanager of diens plaatsvervanger uiterlijk 72 uur (3 kalenderdagen) voor het spreekuur. Bij het annuleren van een afspraak binnen 24 uur voorafgaand aan het spreekuur kunnen de kosten in rekening gebracht bij de medewerker (artikel 7:13:2 AR).

**Lid 6**



Alleen de casemanager of diens plaatsvervanger kan de oproep voor het spreekuur annuleren. Indien de casemanager hiertoe besluit, dan neemt hij direct contact op met de arbodienst en de medewerker Verzuim.

**Lid 7**

Indien een medewerker zonder legitieme reden niet op het spreekuur verschijnt, doet de arbodienst hiervan mededeling aan de casemanager en kunnen de hieruit voortvloeiende kosten op de medewerker worden verhaald (artikel 7:13:2 AR).

**Lid 8**

Voor zover van toepassing gelden de voorgaande bepalingen ook bij de vervolgooproepen voor het spreekuur.

**Lid 9**

De medewerker heeft het recht de bedrijfsarts of de adviseur Mens en Werk van de arbodienst rechtstreeks te consulteren (op eigen verzoek).

**Contact tussen leidinggevende (casemanager) en bedrijfsarts/ adviseur Mens en Werk van de arbodienst**

**Lid 1**

Het contact tussen casemanager en bedrijfsarts/arbodienst vindt plaats indien daartoe aanleiding is, maar in ieder geval voorafgaande aan een (spreekuur) afspraak van de medewerker bij de arbodienst.

**Lid 2**

De casemanager neemt contact op met de bedrijfsarts/arbodienst. De casemanager verstrekt alle relevante informatie en geeft de adviseur Mens en Werk van de arbodienst duidelijk aan wat zijn vraag of verzoek is.

**Lid 3**

Indien nodig voert de adviseur Mens en Werk het gesprek samen met de casemanager en/ of de HRM-adviseur.

**Spreekuur bij de bedrijfsarts/adviseur Mens en Werk van de arbodienst**

**Lid 1**

Het spreekuur bij de bedrijfsarts of de adviseur Mens en Werk van de arbodienst kan plaatsvinden in een daarvoor geschikte ruimte in een van de gebouwen van de gemeente. Na overleg met de medewerker kan eventueel een andere locatie worden afgesproken.

**Lid 2**

De medewerker is verplicht om aan de bedrijfsarts alle relevante informatie over zijn klachten te verstrekken. De bedrijfsarts heeft deze informatie nodig om te kunnen adviseren aan de casemanager.

**Lid 3**

Op basis van de beschikbare informatie bespreken bedrijfsarts en medewerker onder andere:

- a. Of er sprake is van een medische oorzaak voor het verzuim;
- b. de beschikbaarheid/inzetbaarheid van de medewerker;
- c. mogelijkheden en beperkingen voor re-integratie;
- d. eventueel datum (gedeeltelijk) herstel.

**Lid 4**

De bedrijfsarts en medewerker maken desgewenst een vervolgspraak.

**Lid 5**

De medewerker ontvangt een schriftelijke terugkoppeling van het spreekuur van de bedrijfsarts of adviseur Mens en Werk.

**Terugkoppeling door bedrijfsarts aan de leidinggevende (casemanager)**

**Lid 1**

Terugkoppeling door de bedrijfsarts aan de casemanager vindt plaats via email binnen 24 uur na het spreekuur. Een kopie van de terugkoppeling wordt gezonden aan HRM-adviseur.

**Lid 2**



Indien de bedrijfsarts dit noodzakelijk acht of als dit met de casemanager voorafgaand aan het spreekuur is afgesproken, neemt de bedrijfsarts na het spreekuur ook telefonisch contact op met de casemanager.

### Lid 3

Met inachtneming van de privacy van de medewerker, bevat de terugkoppeling (minimaal):

- Of er sprake is van een medische oorzaak voor het verzuim;
- een advies over de beschikbaarheid/inzetbaarheid van de medewerker;
- een advies over mogelijkheden en beperkingen voor re-integratie;
- eventueel een advies over datum (gedeeltelijk) herstel.

### Afspraken over inzetbaarheid en re-integratie

#### Lid 1

Na het (spreekuur)contact neemt de casemanager contact op met de medewerker en bespreekt het advies van de bedrijfsarts. De casemanager kan ook kiezen voor een Persoonlijk Verzuim Overleg (PVO), een driegesprek, waarin de casemanager, bedrijfsarts/ adviseur Mens en Werk van de arbodienst en de medewerker (desgewenst met de HRM-adviseur), gezamenlijk in overleg gaan over de maatregelen ter bevordering van het herstel en inzetbaarheid van de medewerker. De medewerker kan ook een Persoonlijk Verzuim Overleg (PVO) aanvragen.

#### Lid 2

De casemanager en medewerker maken concrete afspraken over:

- de beschikbaarheid/inzetbaarheid van de medewerker;
- mogelijkheden en beperkingen voor re-integratie;
- eventueel inschakelen van andere deskundigen/ondersteuning;
- eventueel datum (gedeeltelijk) herstel.

#### Lid 3

Van het gesprek met de medewerker wordt door de casemanager een kort gespreksverslag gemaakt ten behoeve van het verzuimdossier.

#### Lid 4

De casemanager stuurt het gespreksverslag naar de medewerker, de medewerker Verzuim en de HRM-adviseur.

#### Lid 5

De casemanager voegt het gespreksverslag toe aan het dossier in Digitale Poortwachter.

### Arbeidstherapeutisch werken

Onderdeel van het re-integratie traject kan zijn het arbeidstherapeutisch werken dat als doel heeft de medewerker weer te laten wennen aan arbeid. Het is een overgangsmaatregel, aangepast aan de mogelijkheden van de verzuimende medewerker. Het is echter niet vrijblijvend: arbeidstherapeutisch / aangepast werk is verplicht! Dit aangepaste werk is tijdelijk, betreft geen bestaande functie, kan zonder verplichtingen worden beëindigd en duurt nooit langer dan zes weken vanwege de doelstelling re-integratie in het originele werk. Binnen 6 weken vraagt de casemanager advies aan de bedrijfsarts over de re-integratie in eigen- of passende functie.

### Probleemanalyse

#### Lid 1

Als langdurig verzuim dreigt of zodra werkhervatting onder aangepaste omstandigheden mogelijk lijkt, stelt de bedrijfsarts uiterlijk in de zesde week na de eerste ziektedag een probleemanalyse op en een advies aan de casemanager, medewerker en HRM-adviseur over de inzetbaarheid en re-integratie van de medewerker. In de probleemanalyse staan aard van de klachten en de beperkingen en omstandigheden die het functioneren van de medewerker beïnvloeden. Het advies van de bedrijfsarts gaat in op de medisch verantwoorde mogelijkheden om te werken.

#### Lid 2

De probleemanalyse kan medische of andere privacygevoelige informatie bevatten, zoals een beschrijving van de klachten en een diagnose. De casemanager ontvangt alleen dat gedeelte van de probleemanalyse dat hij nodig heeft om een plan van aanpak te kunnen maken.

#### Lid 3



De medewerker ontvangt de volledige probleemanalyse van de bedrijfsarts, inclusief medische informatie. De casemanager bespreekt de probleemanalyse met de medewerker.

#### **Plan van aanpak**

##### **Lid 1**

Uiterlijk na acht weken verzuim en binnen twee weken na het opstellen van de probleemanalyse moet een plan van aanpak zijn opgesteld overeenkomstig de richtlijnen (formulier) van het UWV. In het plan van aanpak staat welke maatregelen getroffen worden in het kader van de re-integratie van de medewerker.

##### **Lid 2**

In het plan van aanpak wordt de naam van de casemanager vermeld.

##### **Lid 3**

Het plan van aanpak wordt opgesteld door de casemanager en de medewerker. Beiden zijn actief in het aandragen van re-integratiemogelijkheden. De casemanager en de medewerker ondertekenen het plan van aanpak.

##### **Lid 4**

De casemanager verstrekt een kopie van het plan van aanpak aan de medewerker en de bedrijfsarts. De medewerker Verzuim ontvangt het originele plan van aanpak.

##### **Lid 5**

De medewerker Verzuim onderzoekt in samenwerking met de Arbo-adviseur of er mogelijkheden zijn voor financiële compensatie van re-integratiemaatregelen en vraagt deze compensatie aan.

#### **Uitvoeren, evalueren en bijstellen plan van aanpak**

##### **Lid 1**

Medewerker en casemanager gaan aan de slag om het plan van aanpak uit te voeren. De casemanager bewaakt of de afspraken worden nagekomen.

##### **Lid 2**

Het plan van aanpak wordt zo vaak als nodig, maar minimaal iedere zes weken, door de casemanager en de medewerker geëvalueerd en bij wijzigingen bijgesteld, overeenkomstig de richtlijnen (formulier) van het UWV. De casemanager en medewerker ondertekenen de evaluatie en het bijgestelde plan van aanpak.

##### **Lid 3**

De casemanager verstrekt een kopie van de evaluatie en het bijgestelde plan van aanpak aan de medewerker en de bedrijfsarts. De medewerker Verzuim ontvangt het originele document.

##### **Lid 4**

Voor zover van toepassing gelden de richtlijnen voor het plan van aanpak ook voor de bijgestelde versies van het plan van aanpak.

#### **Deskundigenoordeel en klachten**

##### **Lid 1**

Casemanager en medewerker kunnen, ieder op eigen initiatief, een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV, mits eerst de bedrijfsarts om advies is gevraagd.

##### **Lid 2**

Het deskundigenoordeel bij UWV kan worden aangevraagd als er een meningsverschil is tussen casemanager (werkgever) en medewerker over:

- a. de mate van arbeids(on)geschiktheid van de medewerker;
- b. de re-integratie-inspanningen van de medewerker;
- c. passend werk binnen de organisatie voor de medewerker;
- d. de re-integratie-inspanningen van de werkgever (casemanager).

##### **Lid 3**

Ook als de medewerker het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts, kan de medewerker een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen.



#### **Lid 4**

Het deskundigenoordeel van het UWV is niet bindend en partijen zijn niet verplicht om mee te werken maar wordt wel zwaar meegewogen door een rechter.

#### **Lid 5**

Als de casemanager of medewerker een klacht heeft over de uitvoering van de dienstverlening door de deskundigen van de arbodienst, dan kan de casemanager of de medewerker een klacht indienen bij de arbodienst.

#### **Contact bij middellang verzuim (> drie weken verzuim)**

##### **Lid 1**

Vanaf drie weken ziekteverzuim is er minimaal iedere drie weken contact tussen casemanager en medewerker. Contact moet in ieder geval eerder plaatsvinden indien werkgever, medewerker of bedrijfsarts kennis draagt van feiten en omstandigheden die, ter beperking van de verzuimduur, direct ingrijpen wenselijk of noodzakelijk maken.

##### **Lid 2**

Contact tussen collega's en de zieke medewerker en het verstrekken van relevante informatie over het werk en de organisatie aan de zieke medewerker wordt gestimuleerd, tenzij dit belemmerend is voor de re-integratie van de medewerker. Desgewenst kan hierover advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts.

##### **Lid 3**

De bedrijfsarts heeft minimaal iedere zes weken contact met de medewerker.

##### **Lid 4**

De casemanager maakt van de contactmomenten gespreksverslagen ten behoeve van het verzuimdossier.

#### **Sociaal Medisch Overleg (SMO)**

##### **Lid 1**

Periodiek is er een Sociaal Medisch Overleg (SMO) waar betrokken partijen (casemanager, bedrijfsarts of adviseur Mens en Werk, de HRM-adviseur, medewerker Verzuim en bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk) overleg voeren over de actuele verzuimgevallen, frequent verzuim, dreigend verzuim, verzuimcijfers, verzuimbeleid, verzuimpreventie, etc.

##### **Lid 2**

De casemanager, bedrijfsarts en medewerker Verzuim geven een week voorafgaande aan het SMO allen aan welke onderwerpen en verzuimgevallen zij tijdens het SMO willen bespreken.

##### **Lid 3**

Tijdens het SMO vindt kennis- en informatieoverdracht plaats tussen de betrokken partijen en worden afspraken gemaakt over maatregelen en (vervolg) acties.

##### **Lid 4**

De bedrijfsarts en adviseur Mens en Werk van de arbodienst hebben ook tijdens het SMO een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de medische gegevens en andere bijzonderheden die de persoonlijke levenssfeer betreffen.

#### **Stopzetten reiskostenvergoeding woon-werkverkeer/ADV**

Aan een medewerker, die langer dan 6 weken ziek is, wordt de vaste kilometervergoeding alleen nog in de lopende en de eerstvolgende kalendermaand doorbetaald. Na herstel krijgt de medewerker in de maand volgend op de hersteldatum weer recht op de vaste kilometervergoeding. Bij gedeeltelijk herstel wordt de kilometervergoeding betaald voor de gewerkte dagen.

Bij medewerkers die met zwangerschapsverlof gaan, wordt de openbaar vervoerkaart stopgezet.

Bij langdurig zieken wordt na 6 weken geïnformeerd hoe lang het verzuim naar verwachting gaat duren en wordt zo nodig de openbaar vervoerkaart stopgezet.

Van een medewerker, die langer dan 6 weken ziek is, wordt de opbouw van ADV-uren stopgezet.

#### **Verlaging van de bezoldiging**



**Lid 1**

De medewerker heeft gedurende 6 maanden recht op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging. Na 6 maanden arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, wordt de bezoldiging voor 90% uitbetaald, na 12 maanden wordt de bezoldiging voor 75% uitbetaald. Na 24 maanden heeft de medewerker recht op 70% van zijn bezoldiging.

**Lid 2**

De medewerker heeft recht op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging over de uren waarop hij of zij zijn eigen of passende arbeid verricht, werkzaamheden in het kader van de re-integratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn re-integratie.

**Lid 3**

De casemanager ontvangt een signaal enkele weken voordat de korting moet worden toegepast.

**Lid 4**

Na 4 maanden ziekte informeert de medewerker Verzuim de medewerker dat er na 6 maanden ziekte een korting op het salaris wordt toegepast.

**Lid 5**

De medewerker Verzuim informeert de medewerker drie weken voordat een korting moet worden toegepast. De medewerker Verzuim stelt een brief op aan de medewerker ter ondertekening door de hoofdafdelingsmanager.

**Lid 6**

Bij individuele gevallen van terminale ziekte kan de casemanager, na consultatie van de bedrijfsarts, aan de wethouder personeelszaken namens het college verzoeken een beroep te doen op de hardheidsclausule. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden de volledige bezoldiging wordt doorbetaald. Deze afweging wordt na zes maanden weer gemaakt. Voor de regels rond bezoldiging tijdens ziekte wordt verwezen naar artikel 7:3 van het Ambtenarenreglement 1995 de lokale arbeidsvoorwaardenregeling.

**Ziekmelding bij het UWV**

In de 42e week van het ziekteverzuim geeft de medewerker Verzuim de ziekmelding door aan het UWV, overeenkomstig de richtlijnen (formulier) van het UWV.

**Eerstejaarsevaluatie re-integratie**

**Lid 1**

Uiterlijk in de 52e week van het ziekteverzuim worden de re-integratie inspanningen door casemanager en medewerker geëvalueerd overeenkomstig de richtlijnen (formulier) van het UWV.

**Lid 2**

De eerstejaarsevaluatie wordt opgesteld door de casemanager en de medewerker waarin de stappen die in het eerste jaar gezet zijn om de re-integratie te bevorderen, worden nagelopen. Eveneens wordt afgewogen of volledige terugkeer naar eigen functie haalbaar lijkt of dat er mogelijke re-integratie in een andere functie binnen dan wel buiten de gemeente Haarlem overwogen moet worden (2e spoor). De casemanager en de medewerker ondertekenen het evaluatieformulier.

**Lid 3**

De casemanager verstrekt een kopie van het evaluatieformulier aan de medewerker en de bedrijfsarts. De medewerker Verzuim ontvangt het originele document.

**Start claimbeoordeling WIA**

**Lid 1**

In week 87 van het ziekteverzuim ontvangt de medewerker een brief van het UWV voor de aanvraag van de WIA-uitkering. De medewerker is verplicht hieraan mee te werken.

**Lid 2**

Er vindt een gesprek plaats met de medewerker, de casemanager, de HRM-adviseur, waarin de procedure rondom WIA en de mogelijke arbeidsvoorwaardelijke en contractuele consequenties worden uitgelegd. Het aanvraag formulier wordt door de medewerker ingevuld.





### **Lid 3**

Het UWV vraagt bij de werkgever (inkomens)gegevens op voor het vaststellen van de hoogte van de uitkering.

### **Eindevaluatie**

#### **Lid 1**

In week 87 van het ziekteverzuim worden de re-integratie inspanningen geëvalueerd overeenkomstig de richtlijnen (formulieren) van het UWV. De eindevaluatie is onderdeel van de WIA-aanvraag en bestaat uit drie delen:

- a. de eindevaluatie plan van aanpak door casemanager en medewerker,
- b. een actueel medisch oordeel van de bedrijfsarts en
- c. het oordeel van de medewerker.

#### **Lid 2**

De medewerker is verantwoordelijk voor het opstellen van de eindevaluatie. De bedrijfsarts, casemanager en medewerker Verzuim geven ondersteuning. Medewerker en casemanager stellen gezamenlijk de eindevaluatie plan van aanpak (a) op en ondertekenen het formulier.

#### **Lid 3**

De medewerker Verzuim zorgt er voor dat de medewerker alle benodigde informatie uit het verzuim-dossier krijgt voor het opstellen van de eindevaluatie.

#### **Lid 4**

De medewerker vraagt een actueel medisch oordeel aan bij de bedrijfsarts. De medewerker ontvangt daarvoor een oproep bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts geeft de medewerker een actueel (medisch) oordeel (b) over diens mogelijkheden en beperkingen in het werk.

#### **Lid 5**

De medewerker geeft zelf zijn mening over de re-integratie inspanningen en over de gang van zaken tijdens de ziekteperiode, e.e.a. overeenkomstig de richtlijnen van het UWV (c).

### **Aanvraag verlenging loondoorbetaling**

#### **Lid 1**

Indien uit de eindevaluatie, na ingewonnen advies bij de bedrijfsarts, blijkt dat de medewerker binnenkort weer kan werken, maar extra tijd nodig is voor de re-integratie, dan kan bij het UWV een aanvraag worden ingediend voor verlenging van de loondoorbetaling. De casemanager vraagt advies aan de medewerker Verzuim over de mogelijkheden en consequenties.

#### **Lid 2**

De aanvraag verlenging loondoorbetaling wordt opgesteld door de casemanager en de medewerker. Als de verlengde loondoorbetaling is aangevraagd kan gewacht worden met het aanvragen van een WIA-uitkering.

### **Indienen, beoordeling en keuring WIA aanvraag**

#### **Lid 1**

De aanvraag voor de WIA-uitkering wordt door de medewerker, tegelijk met de eindevaluatie, het actueel medisch oordeel en diens eigen oordeel, uiterlijk in week 91 bij het UWV ingediend.

#### **Lid 2**

Indien een medewerker zonder legitieme reden de aanvraag later dan in week 91 bij het UWV heeft ingediend, of de aanvraag onvolledig heeft ingediend, schort de termijn op. Uitgangspunt is dat de extra loonkosten verhaald worden op de medewerker.

#### **Lid 3**

Het UWV beoordeelt de WIA-aanvraag. Als de re-integratie inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest, dan verlengt het UWV de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Dit betekent ook een verlenging van de ontslagtermijn.

#### **Lid 4**

Indien de medewerker niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, wordt door het UWV van de werkgever verwacht dat hij gebruik maakt van de sanctiemogelijkheden om de medewerker alsnog tot re-integratie te bewegen.



**Lid 5**

Na de beoordeling van de WIA-aanvraag volgt de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid door het UWV (WIA-keuring).

**Beschikking van het UWV**

**Lid 1**

Het UWV geeft een oordeel over de mate van arbeidsongeschiktheid (de beschikking).

**Lid 2**

Tegen het besluit van het UWV kan door de werkgever en/of medewerker bezwaar worden gemaakt.

**Ontslag wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid**

**Lid 1**

Het ontslag wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid is geregeld in de het Ambtenarenreglement 1995 lokale arbeidsvoorwaardenregeling (CAR/UWO).

**Lid 2**

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid moet ook tijdens het derde ziektejaar gezocht worden naar een passende functie binnen of buiten de gemeente.

**Verantwoordelijk voor re-integratie tot uitdiensttreding**

**Lid 1**

De werkgever blijft verantwoordelijk voor de re-integratie zolang de medewerker in dienst is.

**Lid 2**

De casemanager dient nog steeds regelmatig contact te onderhouden met de medewerker. Als de gezondheidssituatie het toelaat moeten casemanager en medewerker alsnog of opnieuw re-integratieactiviteiten ondernemen.

**Lid 3**

De verantwoordelijkheid blijft totdat het dienstverband is beëindigd.

**Aanvraag "WIA uitkering met een verkorte wachttijd"**

Als duidelijk is dat een medewerker niet meer kan werken, ook niet in de toekomst, dan is het mogelijk om eerder een WIA uitkering aan te vragen. De aanvraag kan worden ingediend door de casemanager en de medewerker, voordat de medewerker 68 weken ziek is.

**Bescherming privacy van de medewerker**

**Lid 1**

De medewerker mag zwijgen als de leidinggevende vraagt naar de aard en oorzaak van het verzuim.

**Lid 2**

De medewerker mag weigeren om inzage te geven in zijn oordeel over de re-integratie-inspanningen van de werkgever en zijn oordeel over het verloop van het verzuimproces (eindevaluatie).

**Lid 3**

De werkgever stelt alles in het werk om de privacy van de medewerker te beschermen.

**Lid 4**

De werkgever heeft geen toegang tot medische gegevens en andere bijzonderheden die de persoonlijke levenssfeer van de medewerker betreffen.

**Lid 5**

Als de bedrijfsarts het wenselijk acht om privacygevoelige gegevens wel aan derden, waaronder de werkgever, te verstrekken, dan is daarvoor toestemming van de medewerker nodig.

**Lid 6**



Er zijn uitzonderingsgevallen denkbaar waarin zonder toestemming van betrokkene medische gegevens mogen worden verstrekt. In dergelijke bijzondere gevallen zal de gezondheid, veiligheid en welzijn binnen de organisatie in het geding zijn, zoals bij bepaalde infectieziekten.

### **Kosten verzuimbegeleiding en re-integratie**

#### **Lid 1**

De kosten voor verzuimbegeleiding en re-integratie zijn voor rekening van de werkgever. De kosten voor een deskundigenoordeel bij het UWV zijn voor rekening van de aanvrager.

#### **Lid 2**

De reiskosten voor een bezoek aan (deskundigen van) de arbodienst worden vergoed conform artikel 21 van de onkostenregeling van de gemeente Haarlem.

### **Plichten medewerker en plichtsverzuim**

De medewerker is verplicht alles te doen wat het herstel bevordert en na te laten wat de genezing belemmert. Ook is een medewerker verplicht (telefonisch) bereikbaar te zijn. Een medewerker die zich niet houdt aan de verplichtingen uit hoofdstuk 7 van de lokale arbeidsvoorwaardenregeling (Ambtenarenreglement 1995) en dit verzuimprotocol, maakt zich schuldig aan plichtverzuim zoals bedoeld in artikel 16:1:1 van de lokale arbeidsvoorwaardenregeling artikel 15:1 van het AR 1995. Aan de medewerker kan een disciplinaire maatregel worden opgelegd.

Zie ook de artikelen 7:9 t/m 7:14 van het AR.

### **Plichten werkgever en sancties bij onvoldoende re-integratieactiviteiten**

De werkgever is verplicht zich aan de bepalingen uit hoofdstuk 7 van de lokale arbeidsvoorwaardenregeling (CAR/UWO) en dit verzuimprotocol te houden. Wanneer het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan de termijn waarbinnen de werkgever het loon moet doorbetalen zonder toekenning van een WIA uitkering verlengd worden. De duur van de verlenging is afhankelijk van de aard en ernst van het verzuim. De werkgever kan de medewerker gedurende de verlenging niet wegens arbeidsongeschiktheid ontslaan.

Als een medewerker het niet eens is met uitspraken van de adviseur Mens en Werk en/of bedrijfsarts, of met acties en voorstellen van de gemeente Haarlem, kan de medewerker een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. De uitspraak van het UWV is zwaarwegend maar niet bindend. Blijft een medewerker het nog oneens dan dient de medewerker een procedure bij de kantonrechter of ambtenarenrechter aan te spannen. De medewerker dient zijn casemanager, en de betrokken HRM adviseur schriftelijk op de hoogte te brengen wanneer een deskundigenoordeel, of een kantonrechterprocedure aangevraagd wordt. Ook kan de werkgever een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Bijvoorbeeld in het geval de werkgever vindt dat de medewerker onvoldoende zijn best doet te re-integreren.

### **Medewerkers met een tijdelijk dienstverband**

Ook bij medewerkers van wie het dienstverband tijdens de eerste twee ziektejaren eindigt, bijvoorbeeld bij een tijdelijk dienstverband, beoordeelt het UWV aan het einde van de dienstbetrekking of door werkgever en medewerker voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht. In beginsel gelden voor de werkgever en werknemer die een tijdelijke arbeidsrelatie hebben dezelfde re-integratieverplichtingen als voor de werkgever en de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

### **Zwangerschap**

Een medewerker heeft recht op doorbetaling van de bezoldiging als zij zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet op grond van de Wazo (wet arbeid en zorg). De medewerker heeft gedurende minimaal 16 weken recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Indien de medewerker voor of na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is (zwangerschap- of bevalling gerelateerd), krijgt zij volledig doorbetaald (ook al was zij al gedurende een zo lange periode ziek dat haar bezoldiging ondertussen op grond van artikel 7:3, tweede lid AR was teruggebracht naar 90% of minder).

Er kan sprake zijn van een situatie dat de medewerker een bepaalde periode voor ingang van haar zwangerschapsverlof haar werkzaamheden niet kan verrichten wegens gehele of gedeeltelijke ziekte.



Voor zover deze ziekte plaatsvindt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt deze ziekte aangemerkt als zwangerschapsverlof, ongeacht de keuze van de medewerker ten aanzien van de duur van het zwangerschapsverlof. Dit kan betekenen dat het zwangerschapsverlof langer duurt dan van tevoren was gekozen. De periode van het bevallingsverlof wordt in dat geval evenredig verkort. Bij deze samenloop van zwangerschapsverlof en ziekte doet het niet ter zake of een medewerker geheel of gedeeltelijk ziek is. Ook bij gedeeltelijke ziekte wordt het zwangerschapsverlof geacht in te gaan. Duidelijk is dan wel dat de medewerker, die gedeeltelijk ziek is, vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum niet meer hoeft te werken.

### **Bedrijfszorgpakket**

De gemeente Haarlem neemt deel aan een Bedrijfszorgpakket. Het betreft hier diensten als bedrijfsfysiotherapie (o.a. RSI-aanpak), bedrijfsmaatschappelijk werk, psychologische zorg en zorgbemiddeling. Wanneer er bijvoorbeeld RSI-achtige klachten zijn dan wordt dat gemeld aan de Arbo-adviseur. Hij bespreekt wat de mogelijkheden zijn en kan zo nodig de arbodienst of een andere expert inschakelen. Ook is het mogelijk een afspraak te maken met de bedrijfsmaatschappelijk werker. Meer informatie over het Bedrijfszorgpakket (werknemersbrochure en handleiding leidinggevenden) is te vinden op intranet.

### **Onvoorzienne gevallen**

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

### **Tot slot**

Met de aanpassingen van het verzuimprotocol is de gemeente Haarlem weer aangehaakt op de actuele situatie.

Het is van belang dat dit verzuimprotocol regelmatig kritisch onder de loep wordt genomen. De gemeente Haarlem ontwikkelt zich in hoog tempo naar een veranderende en dynamische organisatie. Het nieuwe werken, flexwerken, de nadruk op de flexibiliteit, inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers zal de komende jaren steeds meer invulling gaan krijgen. Deze ontwikkelingen zullen ook in het verzuimprotocol hun plek (moeten) krijgen.

### **Citeertitel en inwerkingtreding**

Deze regeling kan worden aangehaald als "het verzuimprotocol van de gemeente Haarlem 2013" en treedt in werking met ingang van 1 mei 2013. Vanaf de inwerkingtredingsdatum van deze regeling vervalt het ziekteverzuimprotocol van december 2003.

Het verzuimprotocol is vastgesteld door het college op [datum] (besluit nummer [xxxxx]).

### **Historie**

#### **Lid 1**

In december 2003 heeft het college het ziekteverzuimprotocol vastgesteld. Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2004 en is gebaseerd op het model van de VNG (CvA/ 2002004415 van 26 november 2002).

#### **Lid 2**

Op [datum] heeft het college het verzuimprotocol vastgesteld. Het verzuimprotocol is volledig herzien en in overeenstemming gebracht met de uitgangspunten van "verzuim in eigen regie" en de visie "ziekte overkomt je, over verzuim en inzetbaarheid overleg je". Het verzuimprotocol is in werking getreden met ingang van 1 mei 2013.



## Bijlage 1 Gezondheidsmanagement gemeente Haarlem

### 1. Visie en beleid

De ambitie van de gemeente Haarlem is om een moderne, flexibele, servicegerichte en betrouwbare overheid te zijn. Hierbij staat samenwerken centraal zodat het bestuur, de burger en de partners en de stad optimaal bediend kunnen worden.

Hiervoor is het noodzakelijk dat de gemeente Haarlem transformeert naar een dynamische organisatie. Bij de nieuwe organisatie hoort passend gedrag. Er wordt geïnvesteerd in leiderschap en management, klantgerichtheid en samenwerking, flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid. De focus verschuift van de nadruk op het terugdringen van verzuim (repressief) naar het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en preventie (preventief).

Het beleid duurzame inzetbaarheid en vitaliteit omvat meerdere aandachtsgebieden die nauw met elkaar samenhangen:

- Mobiliteit, kwaliteit en ontwikkeling;
- gezondheidsmanagement (arbo- en verzuimmanagement);
- levensfasebewust personeelsmanagement.

De doelen van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zijn:

- hogere tevredenheid van medewerkers en beter werkgeversimago;
- hogere productiviteit/effectiviteit (o.a. door een lager verzuim en door de juiste mens op de juiste plek nu en in de toekomst)
- lagere kosten (lager verzuim, lagere frictiekosten bij reorganisaties en lagere inhuurkosten).

### 1.1 Gezondheidsmanagement: arbo en verzuimmanagement

Eén van de aandachtsgebieden is dus gezondheidsmanagement. Gezondheidsmanagement houdt in: afspraken/activiteiten gericht op het voorkomen van verzuim (arbo) en gericht op het oplossen van bestaand verzuim (verzuimmanagement).

De afspraken/activiteiten kenmerken zich door demedicalisering en preventieve aanpak. Dit betekent:

- verzuim = gedrag en gedrag is door de manager en de medewerker zelf te beïnvloeden;
- verzuim is geoorloofde afwezigheid, dat wil zeggen het resultaat van het overleg van medewerker met zijn manager of afwezigheid echt geaccepteerd is;
- de adviseur Mens & Werk (van de arbodienst) geeft advies over de inzetbaarheid en re-integratie van de medewerker. Dit advies wordt uitgebracht aan zowel de casemanager als aan de medewerker.
- de bedrijfsarts geeft adviezen aan de manager over inzetbaarheid op medische gronden;
- de manager is leidend bij afspraken over inzetbaarheid!
- voorkomen is beter dan genezen: dus afspraken maken over duurzame inzetbaarheid en vitaliteit (rekening houden met levensfasen, individuele behoeften en capaciteiten).

### 1.2 Verzuimprotocol 2013

Arbo en verzuimmanagement vertaalt zich deels in een praktische gids; het verzuimprotocol.

De Nederlandse wetgever heeft, om het aantal werknemers dat langdurig ziek is terug te dringen, de Wet Verbetering Poortwachter (2002) ingesteld. Het uitgangspunt hierbij is dat een snelle en effectieve aanpak het verzuim korter maakt. Deze wet verlangt dat werkgever en werknemer zich samen met arbodienst of gecertificeerde bedrijfsarts inspannen om de verzuimende medewerker zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Werkgevers en werknemers hebben een aantal verplichtingen.

Het geldende verzuimprotocol van de gemeente Haarlem uit 2003 behoeft aanpassing om aan te sluiten op de visie en beleid rond gezondheidsmanagement.

Het verzuimprotocol is een praktische gids waarbij de afspraken omtrent arbo en verzuim duidelijk uiteen worden gezet. In een verzuimprotocol leggen werkgever en werknemer de spelregels vast die gelden voor de interactie tussen (de zieke) werknemer en de werkgever. In het verzuimprotocol staan de afspraken tussen werkgever en de verzuimende werknemer zo helder mogelijk beschreven.

### 2. De rollen in het verzuimbeleid

Bij een zorgvuldig verzuimbeleid horen heldere beelden van medewerkers en leidinggevenden. Zo is een medewerker vol zelfvertrouwen, durft zich kwetsbaar op te stellen, is leergierig, is resultaatgericht en neemt verantwoordelijkheid. Van leidinggevenden wordt verwacht dat zij weten wat er leeft onder de medewerkers, geven inhoudelijk richting en voeren de regie, geven ruimte en stimuleren ontwikkeling, pakken problemen aan en hebben een goed ontwikkelde politiek-maatschappelijke antenne. Ook over de rol van de afdeling HRM en van de arbodienst horen duidelijke afspraken te zijn vastgelegd.

#### 2.1 De medewerker

Medewerkers zijn zelfredzaam en zelf verantwoordelijk voor hun werk, loopbaan en gezondheid. De betrokken medewerker is verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid en bij verzuim voor een spoedige re-integratie. De medewerker werkt hier actief aan mee. Het gaat om de mogelijkheden en niet om de beperkingen.



In de preventieve sfeer zijn medewerkers aansprakelijk voor hun duurzame inzetbaarheid in het werk. Dat betekent dat een medewerker zowel op het fysieke als op het psychosociale vlak zijn verantwoordelijkheid neemt. Van de medewerker wordt een actieve houding verwacht.

Als de medewerker toch ziek wordt, krijgt de medewerker de kans en de verantwoordelijkheid om actief mee te werken aan de eigen terugkeer op het werk. Deze stappen zijn beschreven in het verzuimprotocol.

De medewerker:

- Is betrokken bij het opstellen van het plan van aanpak, de tussentijdse evaluaties van het re-integratieproces en het opstellen van het re-integratieverslag (Eindevaluatie, plan van aanpak);
- dient gevolg te geven aan uitnodigingen van bedrijfsarts, de adviseur Mens en Werk, de HRM-adviseur of leidinggevende voor een gesprek;
- neemt zelf het initiatief als hij het oneens is met de inhoud van het plan van aanpak. Er kan bij de arbodienst om een second opinion gevraagd worden en daarna eventueel bij het UWV advies worden ingewonnen (deskundigenoordeel).

Als een werknemer weigert mee te werken aan een spoedige terugkeer naar eigen werkplek of als hij aangepast werk weigert, dan kan de werkgever sancties opleggen. Als er ondanks alle inspanningen een WIA-aanvraag moet gaan plaatsvinden, dan vraagt de medewerker die zelf aan. De werknemer die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij dit zonder deugdelijke grond weigert. Ook de werkgever en de arbodienst verstrekken informatie aan het UWV.

### 2.2 De leidinggevende

Van leidinggevend wordt verwacht dat zij weten wat er leeft onder de medewerkers en dat zij stimulerend/coachend zijn naar hun medewerkers. Zij geven inhoudelijk richting en voeren de regie (o.a. duidelijke afspraken over de gewenste ontwikkeling). Het doel is dat leidinggevend samen met hun medewerkers de gewenste veranderingen realiseren zodat de medewerker in staat wordt gesteld regie te nemen op zijn persoonlijke ontwikkeling en hij duurzaam inzetbaar is voor de gemeentelijke organisatie.

Door te zorgen voor een goed werkklimaat speelt de leidinggevende een grote rol in het voorkomen van vermijdbaar verzuim. Een hoog verzuimpercentage of een hoge meldingsfrequentie kan een signaal zijn dat er ook onvrede is in het team of op de afdeling. Bij de zorg voor een goed werkklimaat kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het geven van voorlichting en maken van afspraken over flexibel werken (binnen en buiten kantoor), over de inrichting en een goed gebruik van de werkplek (goed zitten, regelmatig bewegen, etc.) en over het bevorderen van een gezonde leefstijl (bewegen, gezond eten, leven en drinken). Daarnaast moet uiteraard de basis op orde zijn als het gaat om de arbeidsomstandigheden. Te denken valt aan veiligheid en gezondheid van de werkomgeving en beleid psychosociale arbeidsbelasting (agressie en geweld, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en werkdruk).

Verder is van belang dat medewerkers en managers continu in gesprek blijven over de verwachte resultaten, over de ontwikkeling van de medewerker, over de match van de medewerker met zijn functie (de juiste mens op de juiste plek qua competenties en talenten), de zwaarte van het werkpakket, over de balans werk-privé en over de oplossing van knelpunten (maatwerk!).

Als een medewerker verzuimt, is het vooral essentieel dat de leidinggevende een (open) dialoog op gang brengt en houdt met de (uitgevallen) medewerker. Uitgangspunt in de dialoog met de medewerker is wat er wel mogelijk is (wat kun je wel, wanneer kan dit en hoe kunnen we ervoor zorgen dat het lukt). Alle leidinggevend moeten de kunst van situationeel leidinggeven beheersen om maatwerk op individueel niveau te kunnen leveren.

- De leidinggevende is verantwoordelijk voor het personeel van zijn (hoofd)afdeling / bureau in de ruimste zin van het woord.
- Bij verzuim legt hij als lijnverantwoordelijke als eerste contact met de verzuimende medewerker en ondersteunt de medewerker bij een snelle terugkeer in het arbeidsproces.
- Hij voert de gegevens in het digitale dossier in de Digitale Poortwachter! in.
- Hij vraagt de arbodienst indien gewenst om advies.
- Hij bespreekt met de HRM-adviseur de ontwikkelingen met betrekking tot verzuim op zijn (hoofd)afdeling. Indien noodzakelijk schakelen zij de verzuimadviseur (adviseur Mens en Werk van de arbodienst) in.
- Is het verzuim van de medewerker binnen 12 maanden vier maal of vaker dan voert hij met de medewerker een of meerdere verzuimgesprekken en legt de gemaakte afspraken vast. Hij kan de HRM-adviseur om advies vragen.

### 2.3 De HRM-functie

HRM ondersteunt zowel de medewerker als de leidinggevende in het voorkomen van vermijdbaar verzuim en het begeleiden bij verzuim. De input voor de interactie tussen medewerker en leidinggevende bestaat uit de ervaringen van leidinggevende en medewerker (kennen elkaar), maar wordt aangevuld met informatie over verzuim, rechtspositie, arbeidsomstandigheden, medewerker tevredenheid, etc. De informatie kan worden aangeleverd door diverse adviseurs. Intern: bijvoorbeeld de HRM-adviseur, de Arbo-adviseur en extern: bijvoorbeeld door de adviseur Mens en Werk en bedrijfsarts van de arbodienst en de zorgverleners van het IZA/BZP.



#### HRM adviseur

De HRM-adviseur faciliteert, informeert en adviseert zowel medewerkers en leidinggevenden bij het voorkomen van vermijdbaar verzuim en bij begeleiding indien er sprake is van verzuim. Hij faciliteert, informeert, adviseert het management bij personele, rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheden, zoals conflicten en verzuim. Hij toetst de oplossingsmogelijkheden aan de wet en het beleid van de organisatie.

#### De Arbo-adviseur

- De Arbo-adviseur faciliteert, informeert en adviseert zowel medewerkers als leidinggevenden bij het voorkomen van vermijdbaar verzuim en bij de begeleiding indien er sprake is van verzuim in het kader van arbo-omstandigheden. Hij onderhoudt het relatiebeheer met de arbodienst.
- Hij draagt zorg voor de uitvoering van wettelijk voorgeschreven taken op arbo-gebied en die worden geïnitieerd vanuit het A&O-fonds, voor zover op de gemeente Haarlem van toepassing. Hij draagt daarbij zorg voor regelmatige voorlichting, gevraagd en ongevraagd.
- Hij draagt zorg voor het tijdig laten uitvoeren van RI&E's op de diverse locaties van de gemeente Haarlem.
- Hij volgt de ontwikkelingen en geeft advies m.b.t. de actiepunten in het plan van aanpak RI&E.
- Hij draagt (mede) zorg voor preventieve maatregelen ten aanzien van Arbo en verzuim, zoals deelname van de gemeente Haarlem aan het IZA / Bedrijfszorgpakket; de voorlichting daarover aan het personeel; de contacten met de zorgverleners en accountmanager BZP; het inzetten van interventies, het adviseren en eventueel (laten) aanschaffen van aangepast meubilair en voorzieningen op ICT gebied voor de werkplek.
- De door de Arbo-adviseur ontvangen registratie formulieren en halfjaarlijkse incident-overzichten agressie en geweld worden door hem geanalyseerd. Evaluatie kan eventueel leiden tot een verdere ontwikkeling of bijstelling van het anti-agressie en geweldsbeleid.
- De door de Arbo-adviseur ontvangen meldingen van (bijna) bedrijfsongevallen worden door hem geregistreerd en geanalyseerd. Indien nodig maakt hij melding van een bedrijfsongeval bij de Inspectie SZW (voormalig Arbeidsinspectie).
- De Arbo-adviseur informeert en adviseert over het houden van periodiek Sociaal Medisch Overleg (SMO) door alle leidinggevenden per hoofdafdeling met de arbodienst en betrokken HRM-adviseur.

#### Medewerker Verzuim

- De medewerker Verzuim is verantwoordelijk voor de registratie en administratie van het ziekteverzuim van medewerkers van de gemeente Haarlem.
- De medewerker Verzuim monitort de acties vanuit DP en zet acties uit.
- De medewerker Verzuim onderhoudt nauwe contacten met de administratie van de arbodienst.

### **2.4 De Arbodienst**

Sinds december 2011 werkt de gemeente Haarlem samen met een nieuwe arbodienst. De arbodienst is dienstbaar naar werkgever en medewerker. Een arbodienst is medisch adviseur en coach voor de gemeente, zowel in preventieve als curatieve zin. De adviestaken zijn zowel gericht op individuele inzetbaarheid van medewerkers als op de organisatie als geheel. Een Arbodienst dient zich niet alleen te richten op de individuele medewerker, maar ook op de bedrijfspopulatie als geheel en het totale arbozorgsysteem inclusief het verzuim- en re-integratiebeleid van de gemeente.

- De arbodienst adviseert medewerker en leidinggevende over de medische en algemene kanten van preventie, verzuim en re-integratie.
- De arbodienst signaleert ontwikkelingen gemeente – en (hoofd)afdelingsbreed en informeert de desbetreffende leidinggevende en HRM-adviseur hier regelmatig over, mede in het Sociaal Medisch Overleg (SMO).
- De arbodienst brengt in interactie met de medewerkers telkens het onderscheid aan tussen ziekte en verzuim.
- De arbodienst legt in zijn consulten de nadruk op de mogelijkheden die de medewerker nog heeft om te werken en niet allereerst op de beperkingen die de klachten van de medewerker met zich meebrengen.
- De arbodienst koppelt concrete termijnen aan verzuim en re-integratie aan de individuele medewerker.
- De arbodienst geeft in zijn terugkoppelingen aan welke acties hij verwacht van de medewerker en welke acties van de leidinggevende; alsmede welke acties door hemzelf zullen worden ondernomen bij de aanpak van het verzuim of bij de aanpak van de problemen.

De arbodienstaanpak gaat uit van wederzijdse verantwoordelijkheid. De medewerker is verantwoordelijk voor de eigen gezondheid. De medewerker en leidinggevende zijn samen verantwoordelijk voor de inzetbaarheid van de medewerker. Ondersteuning daarbij is soms nodig en effectief, waarbij de gemeente Haarlem verantwoordelijk is en de regie heeft.

De arbodienst gebruikt een andere terminologie; een medewerker doet geen melding van ziekteverzuim meer bij zijn leidinggevende, maar vraagt bij zijn leidinggevende ziekteverlof aan. De arbodienst neemt een ziektemelding niet ter kennisgeving aan, maar beoordeelt en adviseert leidinggevenden direct of medewerkers echt arbeidsongeschikt zijn en recht hebben op ziekteverlof.



## Haarlem

De arbodienst adviseert bij ziekteverlof (i.c. verzuim) over de mate waarin een medewerker inzetbaar is. Kortom: er wordt gekeken naar wat nog wel kan! Daarnaast probeert de Arbodienst een ziekmelding te demedicaliseren. De praktijk wijst uit dat in 80% van de gevallen er een ander dan medisch probleem schuilgaat achter ziekteverzuim. De Arbodienst wil hierin bereiken dat het gesprek tussen medewerker en leidinggevende weer op gang komt, zodat de werkelijke problematiek bespreekbaar wordt en verantwoordelijkheden weer op de juiste plaats komen te liggen.

De adviseur Mens en Werk en de bedrijfsarts van de arbodienst werken als team. Advies over de inzetbaarheid van de medewerker wordt beoordeeld door de adviseur Mens en Werk en uitgebracht aan de leidinggevende en de medewerker. De bedrijfsarts wordt alleen ingezet als specialist op medisch gebied. Een oproep om op spreekuur te komen wordt door de arbodienst verstuurd. Er wordt altijd een uitnodiging voor een spreekuur verstuurd wanneer het ziekteverlof langer dan 6 weken dreigt te gaan duren. Een medewerker maar ook een leidinggevende kan op eigen initiatief een afspraak maken met de adviseur Mens en Werk of met de bedrijfsarts.





## **Bijlage 2 Digitale Poortwachter**

De wet Poortwachter wordt in Haarlem ondersteund door de software Digitale Poortwachter! DP! kent een workflow van 37 standaard acties en 4 in specifieke situaties variabel toe te voegen acties. Van de 37 standaard acties is de casemanager (leidinggevende) verantwoordelijk voor 21 acties; 13 acties moeten uitgevoerd worden door de afdeling HRM en 3 acties door de arbodienst. Daarnaast is er ook nog een workflow bij zwangerschappen, deze kent 11 standaard acties en 3 variabele alle bestemd voor de afdeling HRM. In elke case staat bij elk workflow-item vermeld welke soort gebruiker en welke persoon de verantwoordelijke is voor die actie.

### **Werktijdenregeling**

#### **Inhoudsopgave**

Artikel 1 Arbeidstijd

Artikel 2 Aangewezen vrije dagen

Artikel 3 Openings tijden

Artikel 4

### **Artikel 1 Arbeidstijd**

#### **Lid 1**

De medewerker en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden. Hierbij wordt rekening gehouden met de belangen van de medewerker en de werkgever en met de werkzaamheden die de medewerker verricht.

#### **Lid 2**

Tenzij een rooster zich hiertegen verzet kan, met inachtneming van de Arbeidstijdenwet, de dagelijkse arbeid overeenkomstig de vastgestelde duur flexibel worden verricht van maandag tot en met vrijdag tijdens de openingstijden van de gebouwen.

### **Artikel 2 Aangewezen vrije dagen**

Op grond van artikel 4:5 lid 4 van het Ambtenarenreglement 1995 zijn Goede Vrijdag en 5 mei door het college aangewezen dagen waarop de openbare dienst van de gemeente is gesloten.

### **Artikel 3 Openings tijden**

Voor de gebouwen gelden de volgende openingstijden:

- a. Stadhuis: 07:15 tot 19:00 uur
- b. Raakspoort: 07:00 tot 19:00 uur (donderdag tot 20:00 uur i.v.m. avondopenstelling)
- c. Zijlpoort: 07:00 tot 19:00 uur
- d. Jansstraat 50: 7:45 tot 18:30 uur

### **Artikel 4**

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet treft de algemeen directeur een oplossing naar billijkheid.