

ARBEIDSVOORWAARDEN GEMEENTE ARNHEM

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Arnhem heeft op 6 december 2016 besloten wijzigingen aan te brengen in de Arbeidsvoorwaarden van de gemeente Arnhem.

Inzien

De Arbeidsvoorwaarden gemeente Arnhem kunt u vanaf 13 december 2016 inzien bij loket BWL. Ook zal de regeling binnenkort te raadplegen zijn via het 'Bestuurlijk Informatie Systeem' op de gemeentelijke website www.Arnhem.nl.

Inwerkingtreding

De wijziging van de "Arbeidsvoorwaarden gemeente Arnhem " treedt in werking op 1 januari 2017.

HET COLLEGE VAN DE GEMEENTE ARNHEM;

gelezen het voorstel van 6 december 2016, Cluster IA nummer: 2016.0.060.193 ;

gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet en artikel 160 van de Gemeentewet;

gelet op het d.d. 9 november 2016 gevoerde overleg met het GO, hetgeen op 22 november 2016 tot overeenstemming heeft geleid;

besluit:

Met ingang van **1 januari 2017** de Arbeidsvoorwaarden gemeente Arnhem als volgt te wijzigen:

ARBEIDSVOORWAARDEN GEMEENTE ARNHEM

Volledig bijgewerkte tekst tot en met de wijziging per 1 januari 2017.

Arbeidsvoorwaarden Gemeente Arnhem 1

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen 4

Hoofdstuk 2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst 8

Hoofdstuk 3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 11

Hoofdstuk 3A: Arnhemse artikelen over salaris en dergelijke 19

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden 22

Hoofdstuk 4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden 25

Hoofdstuk 5	25
Hoofdstuk 5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen	26
Hoofdstuk 6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof	29
Hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling	37
Hoofdstuk 7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek	39
Hoofdstuk 8 Ontslag	49
Hoofdstuk 9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag	55
Hoofdstuk 10 Wachtgeldregeling	56
Hoofdstuk 10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	65
Hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid	74
Hoofdstuk 11 Uitkeringsregeling ontslag	81
Hoofdstuk 11a Suppletie	91
Hoofdstuk 12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel	97
Hoofdstuk 13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR	102
Hoofdstuk 14 Medezeggenschap	103
Hoofdstuk 15 Overige rechten en verplichtingen	104
Hoofdstuk 16 Disciplinaire straffen	108
Hoofdstuk 17 Opleiding en ontwikkeling	110
Hoofdstuk 18 Verplaatsingskosten	113
Hoofdstuk 19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer	115
Hoofdstuk 19a Rechtspositie ambulancepersoneel	116
Hoofdstuk 19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie	117
Hoofdstuk 20 Vergoeding piketdiensten beroepsbrandweer	127
Hoofdstuk 21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen	128
Hoofdstuk 22 Overgangs- en slotbepaling UWV	129
Hoofdstuk 24 Reiskostenregeling dienstreizen	130
Hoofdstuk 25 Sociaal Statuut	132
Hoofdstuk 26 Regeling Transferbesluiten	143
Hoofdstuk 27 Klachtenregeling ongewenst gedrag.	147
Hoofdstuk 28 Mandaatregeling individuele personele aangelegenheden	148
Hoofdstuk 28a Mandaatregeling bijzondere mandaten personele aangelegenheden	149
Hoofdstuk 29 Bedrijfsspaarregeling	150
Hoofdstuk 30	151

Hoofdstuk 31 Procedureregeling functiebeschrijving, functiewaardering en functie-indeling. 152

Hoofdstuk 32 Cafetariamodel 155

Hoofdstuk 33: beoordelen en belonen 156

HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

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 arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;

j volledige betrekking: een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar ten hoogste 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt;

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: 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 AZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;

ff Wazo: Wet arbeid en zorg;

gg UWI: 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 Pensioen-fonds ABP;

jj WPA: de Wet privatisering ABP;

kk fpu-regeling: regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 6 van de Centrale Vut-overeenkomst 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;

ll deeltijdbetrekking: een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar minder dan 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week minder dan 36 uur bedraagt;

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 buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de ambtenaar zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend;

ss. functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;

tt. periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;

uu. salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;

vv. achterblijvende partner: weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar.

ww. vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), hetgeen met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het Individueel Keuze Budget vormt.

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

Artikel 1:2 Geen ambtenaar

1. Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar beschouwd:

a het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs;

b het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, indien zij belanghebbenden zijn in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;

c de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand als zodanig;

d de onbezoldigd gemeenteamtenaar 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 gemeenteamtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;

g de onbezoldigd gemeenteamtenaar 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.

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

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

Artikel 1:2:1:1 Geen ambtenaar

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

2. Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a en 17 niet van toepassing.
3. Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekraacht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d en 11a niet van toepassing.

Artikel 1:2a Stageplaats

1. Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stageovereenkomst.
2. Op de stageovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.
3. De stageovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 1:2b Werkervaringsplaats

1. Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.
3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafspraken

1. In afwijking van artikel 3:3 lid 1 kan het college salarisschaal A in bijlage IIa vaststellen voor de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraken een aanstelling krijgt omdat hij onder de Participatiewet valt en door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.
2. In afwijking van artikel 3:3 lid 1 kan het college vaststellen dat de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraken 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.

3. Voor de ambtenaar, bedoeld in lid 1 gelden niet de in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c genoemde minimumbedragen.

4. Voor de ambtenaar, bedoeld in lid 2 gelden als minimumbedragen, de bedragen genoemd in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

5. Indien het college voor de in lid 2 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 1:3 Toepassing

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.

2. Bij besluit van 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 1:3:1 Toepassing

Vervallen.

Paragraaf 1:4 Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies

Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan het college, indien zulks naar hun oordeel 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 Uitreiking van CAR en UWO

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.

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 gemeenteambtenaren 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 Uitreiking van CAR en UWO

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 functie heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.

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

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 hoofdstukken 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf. Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van even genoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.

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

HOOFDSTUK 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

1. De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.
2. Het college stelt in een lokale regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.
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

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

bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.

2. Indien het 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.

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 gevegd, 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

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.

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.

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.

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

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.

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

Paragraaf 2:4 Aanstelling Artikel 2:4 Duur van de aanstelling

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Artikel 2:4:1:1 Bericht van aanstelling

De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding 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); dit omvat onder meer de functie van de ambtenaar;
- b. de aanstellingsgrond.

Artikel 2:4:2 Vacatures

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.
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

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.
2. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.
3. Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toepassing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

Artikel 2:5:1 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 2:5:4

2. Het salaris en de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8%, worden uitgedrukt in een bedrag per uur.

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.

Volgens het overgangsrecht kan de oude tekst van artikel 2:4 onder omstandigheden van toepassing zijn. Daarom staat hieronder de oude tekst van artikel 2:4.

Artikel 2:4 oude tekst Duur van de aanstelling

1. De aanstelling geschiedt vast of tijdelijk.
2. Vanaf de dag dat de tijdelijke aanstelling een periode van 36 maanden overschrijdt, geldt, met inachtneming van het derde en vierde lid, de laatste aanstelling met ingang van die dag als vaste aanstelling.
3. Het tweede lid is niet van toepassing wanneer een tijdelijke aanstelling wordt aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter.
4. In afwijking van het tweede lid geldt bij een tijdelijke aanstelling die is aangegaan voor vervulling van de betrekking bij wijze van proef een maximale termijn van 24 maanden, eventuele verlengingen daarin begrepen.
5. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing wanneer tijdelijke aanstellingen elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, die tussenpozen inbegrepen, overschrijden.
6. Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste aanstelling als vaste aanstelling.

Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur

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.
2. 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 uit te breiden tot het aantal uren van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
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

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.

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. - het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, onderdeel a evenredig wordt verhoogd;
6. - het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, onderdeel b evenredig wordt verhoogd;
7. - instemming van de ambtenaar is vereist;
8. - de verkoop van vakantie uren op grond van artikel 3:36 voor de duur van de verruiming niet is toegestaan.

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

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.

Artikel 2:8 Aanstelling na 65 jaar

Vervallen.

HOOFDSTUK 3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen Paragraaf 1 Algemene bepalingen Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

1. Het college stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.
2. Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.
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

1. Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.
2. De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

Paragraaf 2 Salaris Artikel 3:3 Vaststelling salaris

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.

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

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.

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

3. Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.

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

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

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

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

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

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.
2. De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

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.
2. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

1. Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
2. Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.
3. Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

1. De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:
 - . maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%;
 - . maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%;
 - . zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%;
 - . zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%

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

2. De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
3. Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

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

2. De buitendagvenstertoelage bedraagt:

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

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

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

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

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

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

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

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

Artikel 3:14 Inconveniënttoelage

Het college kan aan een ambtenaar een inconveniënttoelage 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

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

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

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

2. Het eerste lid is niet van toepassing:

. op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9d of 9e) van toepassing is, of

. indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

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

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

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

Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

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.

2. De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

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

2. De overwerkvergoeding bestaat uit:

a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk;

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

. 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.

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

4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan 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.

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

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

Artikel 3:19 Ambtsjubileum

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Indien het 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.

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

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.

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

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

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

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

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.

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.

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.

Paragraaf 5 Individueel Keuzebudget

Artikel 3:27 Algemeen

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

2. Het college is beheerder van het IKB.

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

Artikel 3:28 Opbouw IKB

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

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

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

b. 6% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 145,83 bij een volledig dienstverband, en

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

3. Het deel van het IKB waarover geen pensioen wordt opgebouwd bedraagt:

a. 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, en

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

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

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

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

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

Artikel 3:29 Doelen IKB

1. De ambtenaar kan het IKB gebruiken voor:

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

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

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

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

Artikel 3:30

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

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

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

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

5. Besteding van het IKB kan alleen voor zover het beschikbare budget toereikend is. De keuze voor een doel heeft uitsluitend betrekking op hetzelfde kalenderjaar.
6. Bedragen die uit het IKB zijn gebruikt, kunnen niet meer worden teruggestort in het IKB.

Artikel 3:31 Waarde van een vakantie-uur

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

Artikel 3:32 Uitbetaling IKB bij einde dienstverband

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

Artikel 3:33 Wet- en regelgeving

1. Het gebruik van het IKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen. De ambtenaar wordt geacht deze gevolgen te kennen.
2. Als blijkt dat een bedrag uit het IKB ten onrechte belastingvrij is uitgekeerd doordat de ambtenaar onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt, verhaalt het college de verschuldigde loonheffing of eventuele boetes op de ambtenaar.
3. Als een netto voordeel voor de ambtenaar vervalt door wijzigingen van wet- en regelgeving dan wordt dat niet gecompenseerd door het college.
4. Alle transacties in het IKB moeten in overeenstemming zijn met geldende wet- en regelgeving.

Artikel 3:34 Vakantietoelage 2016

1. De vakantietoelage die de ambtenaar heeft opgebouwd in de periode van juni 2016 tot en met december 2016 op grond van artikel 6:3 zoals dat gold op 31 december 2016 wordt uitbetaald bij de salarisbetaling van mei 2017. Dit bedrag maakt geen onderdeel uit van het IKB.
2. Indien de ambtenaar ontslag verleend wordt voor 1 mei 2017 dan wordt de opgebouwde vakantietoelage over 2016 uitbetaald bij de laatste salarisbetaling.

Artikel 3:35 Overige bepalingen

Voor de ambtenaar die werkzaam is in de kunsteducatie en op wie artikel 19b:10 van toepassing is, is artikel 3:28, lid 3, niet van toepassing.

Paragraaf 6 Overige individuele keuzemogelijkheden Artikel 3:36 Verkoop van vakantie-uren

1. De ambtenaar kan elk kalenderjaar een verzoek doen om ten hoogste 72 uren bovenwettelijk vakantieverlof te verkopen. Bij een deeltijd dienstverband wordt dit aantal naar rato vastgesteld.
2. Vakantie-uren die de ambtenaar heeft gekocht op grond van artikel 3:29 lid 1, sub a kunnen niet worden verkocht op grond van dit artikel.

3. Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt toegewezen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
4. Het college kan regels stellen over de aanvraagprocedure.
5. Het bepaalde in artikel 3:31 is van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 7 Overgangsrecht Overgangsrecht hoofdstuk 3 met toelichting per 1 januari 2016

1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.

Toelichting:

1a. Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen.

Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.

Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. 'Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend' geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toepassing blijven.

1b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum.

Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.

Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.

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 (1) 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.

(1) Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

Toelichting:

Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.

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:

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

b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.

Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.

Toelichting:

Werkgevers waarbij tot 1 januari 2016 de grondslag van de vakantietoelage meer beloningselementen (inclusief emolumenten) omvat dan het salaris en de toegekende salaristoelagen, moeten bij het vaststellen van de TOR rekening houden met het volgende. Als het daarbij gaat om beloningselementen, die met de introductie van hoofdstuk 3 komen te vervallen of die worden verlaagd, dienen de betreffende bedragen bij wijze van nadeelcompensatie vóór opname in de TOR met 8% te worden verhoogd.

In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 januari 2016 te compenseren met een TOR. Behoudens afkoop of vermindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan.

De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor

de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een extra eindejaarsuitkering of een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale bezoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als referentiejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels.

De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.

Geen roosters

Als de werkgever over 2014 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van een referentiejaar geen zin. Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2016, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2016 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2014 en die in 2016. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de ORT hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.

Overwerk

Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2015. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in referentiejaar 2014), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is. 5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief referentietijdvak vastgesteld.

Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referentieperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2014 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht.

De term 'ander representatief referentietijdvak' mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalender-tijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan.

Met 'onderling overleg' wordt bedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2014 te reproduceren.

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

Toelichting:

De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen ORT van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 + (-Euro 200) = Euro 100-.

De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levensloopbijdrage.

6. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.

Toelichting:

Met deze afspraak wordt bedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere ORT. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.

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

Toelichting:

De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijkse uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.

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.

Toelichting:

Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.

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.

Toelichting:

Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.

11. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.

Toelichting:

De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van verhoging van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.

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

Toelichting: Zie punt 8.

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.

Toelichting:

De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude

regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.

HOODSTUK 3A: Arnhemse artikelen over salaris en dergelijke

Artikel 3a:1:1:0 Salarisschalen

Salarisschalen per 1 april 2015 nieuwe structuur gemeente Arnhem

	anciënniteit											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1.448	1.482	1.518	1.554	1.591	1.627	1.663	1.699	1.735	1.772	1.808	1.844
2	1.482	1.532	1.582	1.631	1.681	1.731	1.780	1.830	1.880	1.929	1.979	2.029
3	1.520	1.582	1.645	1.708	1.770	1.833	1.896	1.958	2.021	2.084	2.147	2.209
4	1.563	1.633	1.702	1.772	1.841	1.911	1.981	2.051	2.121	2.190	2.260	2.330
5	1.608	1.685	1.761	1.838	1.915	1.991	2.068	2.145	2.222	2.299	2.375	2.452
6	1.715	1.793	1.871	1.949	2.028	2.106	2.183	2.262	2.340	2.418	2.496	2.575
7	1.924	2.005	2.087	2.167	2.249	2.330	2.411	2.492	2.573	2.654	2.736	2.816
8	2.202	2.291	2.381	2.470	2.559	2.648	2.738	2.827	2.917	3.006	3.095	3.184
9	2.444	2.548	2.652	2.756	2.860	2.964	3.069	3.173	3.277	3.381	3.486	3.590
10	2.636	2.759	2.881	3.004	3.127	3.250	3.372	3.495	3.617	3.740	3.862	3.985
10A	2.906	3.032	3.157	3.283	3.409	3.535	3.660	3.786	3.912	4.037	4.160	4.283
11	3.158	3.288	3.419	3.550	3.680	3.811	3.942	4.071	4.199	4.327	4.455	4.583
11A	3.476	3.606	3.737	3.867	3.997	4.125	4.254	4.382	4.510	4.637	4.766	4.894
12	3.794	3.925	4.054	4.182	4.310	4.438	4.566	4.694	4.822	4.950	5.078	5.207
13	4.236	4.364	4.492	4.620	4.748	4.876	5.004	5.132	5.260	5.388	5.516	5.644
14	4.500	4.655	4.809	4.964	5.118	5.273	5.428	5.583	5.738	5.892	6.047	6.201
15	4.839	5.017	5.196	5.375	5.554	5.732	5.911	6.090	6.269	6.448	6.626	6.805
16	5.181	5.389	5.597	5.806	6.014	6.222	6.430	6.638	6.847	7.055	7.263	7.472
17	5.733	5.958	6.182	6.407	6.632	6.856	7.081	7.305	7.530	7.754	7.979	8.204
18	6.355	6.597	6.838	7.079	7.321	7.562	7.803	8.045	8.286	8.528	8.769	9.011

Diensttijdtoelage: € 102,-

Toelage onregelmatige dienst: 2.575,- per maand (16,51 per uur)

De diensttijdbeloning is het verschil tussen de salarisgroepen 3.3 en 3.4. in de oude structuur. Dat is dus € 1.890,- - € 1.788 = € 102,- per maand.

De toelage onregelmatige dienst is een percentage van het 1/156 deel van het salaris per maand, met dien verstande dat dit percentage ten hoogste wordt berekend over het 1/156 deel van het maximum salaris van salarisschaal 6 in de nieuwe salarisstructuur. De toelage onregelmatige dienst is dus een percentage van 1/156 x ten hoogste € 2.575,- = ten hoogste € 16,51 per uur.

Ligt het schaalbedrag dat hoort bij de inschaling van de werknemer onder het voor een werknemer geldende wettelijke minimumloon volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag? Dan ontvangt de werknemer dat minimumloon.

Artikel 3a:1:1:1 Afwijking van de salarisschalen

1 Bij bevordering naar een hogere schaal wordt de ambtenaar ingeschaald op het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal.

2 Is het salarisverschil tussen het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal en het oude salaris minder dan 2,5% van het oude salaris, dan wordt de ambtenaar in de nieuwe schaal ingeschaald op het bedrag dat direct volgt op het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal.

Artikel 3a:1:1:2 Termijn indienen declaraties

De ambtenaar dient declaraties voor gemaakte kosten bij het college in binnen drie maanden na de datum waarop de ambtenaar die kosten gemaakt heeft.

Artikel 3a:1:1:3 Woning, vuur, licht en water

1. Op de bezoldiging van de ambtenaar wordt een korting toegepast voor het van gemeentewege verstrekte genot van:

- a. woning, van 12%;
- b. verwarming van de woning, van 2,4%;
- c. energie voor kookdoeleinden, van 0,9%;
- d. elektrische energie, anders dan voor verwarming van de woning en kookdoeleinden, van 0,9%;
- e. leidingwater, van 0,4%.

2. De percentages worden berekend van de bezoldiging met uitzondering van de toelage onregelmatige dienst.

3. De inhoudingen bedoeld onder b tot en met e geschieden met inachtneming van de maxima vastgesteld in artikel 3, lid 1, van het besluit betaling emolumenten burgerlijk rijkspersoneel.

4. Als regel zullen de emolumenten b tot en met e niet worden toegekend indien het mogelijk is het privé-gebruik van de verstrekkingen afzonderlijk vast te stellen.

5. Indien de ambtenaar aantoont, dat de huurwaarde van de woning, voor de heffing van de inkomsten- en loonbelasting minder bedraagt dan de op grond van lid 1 van dit artikel berekende inhouding, dan wordt deze op het bedrag van die huurwaarde gesteld, met dien verstande, dat het in lid 1 genoemde percentage nimmer daalt beneden 6.

6. Voor het genot van woning, wat in het bijzonder is of wordt toegekend als beloning voor het vervullen van een nevenbetrekking dan wel als beloning voor het verrichten van door het college duurzaam opgedragen werkzaamheden buiten de normale diensttijd en voorts in bijzondere gevallen, stelt het college, voor zoveel nodig, voor de inhouding een bepaald bedrag of percentage vast.

7. De bezoldiging bij een onvolledige werktijd wordt herleid tot de bezoldiging bij een volledige werktijd.

Artikel 3a:1:1:4 Definitie van werkkleding

Als de belangen van de dienst dit vorderen kent het college aan ambtenaren werkkleding toe of verleent het college een kledingtoelage. In de artikelen 3a:1:1:5 tot en met 3a:1:1:10 geldt als werkkleding: de voor de vervulling van de betrekking voorgeschreven kleding met inbegrip van schoeisel en insignes.

Artikel 3a:1:1:5 Dragen van werkkleding

1. De ambtenaar draagt de hem verstrekte werkkleding uitsluitend ten behoeve van de vervulling van zijn betrekking.
2. De ambtenaar draagt er zorg voor, dat de hem verstrekte werkkleding zich steeds in behoorlijke staat bevindt.

Artikel 3a:1:1:6 Verstrekken van werkkleding

1. Het college stelt met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid de betrekkingen vast, voor de vervulling waarvan verstrekking van kleding noodzakelijk wordt geacht.
2. Verstrekking van kleding vindt plaats indien:
 - a. de vervulling van de betrekking een meer dan normaal risico op verontreiniging, beschadiging of slijtage van de eigen kleding met zich mede brengt;
 - b. de vervulling van de betrekking gepaard gaat met de noodzaak regelmatig onder alle weersomstandigheden buitenwerkzaamheden te verrichten;
 - c. de vervulling van de betrekking functionele herkenbaarheid vereist, waaronder representatie, zij het in ondergeschikte mate begrepen kan worden geacht, en deze herkenbaarheid niet of in onvoldoende mate op een andere wijze kan worden bereikt.
3. Indien op grond van het bepaalde in het tweede lid van dit artikel verstrekking van werkkleding noodzakelijk wordt geacht, stelt het college met inachtneming van genoemde leden vast welke kledingstukken dienen te worden verstrekt onder vermelding van aantallen en minimumdraagtijden.
4. Het college bepaalt aan welke eisen de in het vorige lid bedoelde kledingstukken moeten voldoen.

Artikel 3a:1:1:7 In bruikleen geven van werkkleding

De in artikel 3a:1:1:6 bedoelde werkkleding wordt aan de ambtenaar in bruikleen gegeven. De gemeente houdt hiervan het eigendom.

Artikel 3a:1:1:8 Vervangen van werkkleding

1. Bij het verstrijken van de minimumdraagtijd kan verstrekking van nieuwe werkkleding plaatsvinden. Indien de werkkleding op dat moment naar het oordeel van het college nog voldoet aan behoorlijke eisen en in bruikbare staat kan worden geacht, kan verstrekking van nieuwe werkkleding op een later door het college te bepalen tijdstip plaatsvinden.
2. Indien werkkleding vóór het verstrijken van de daarvoor gestelde minimumdraagtijd naar het oordeel van het college als gevolg van buiten de ambtenaar liggende omstandigheden niet meer voldoet aan behoorlijke eisen en ook niet meer door het aanbrengen van herstellingen in een bruikbare staat kan worden gebracht, vindt verstrekking van nieuwe werkkleding plaats.
3. De minimumdraagtijd wordt verlengd met de tijd gedurende welke de ambtenaar als gevolg van ziekte of andere omstandigheden zijn betrekking niet heeft kunnen vervullen, tenzij deze onderbreking niet langer dan één maand heeft geduurd.

Artikel 3a:1:1:9 Onderhouden van werkkleding

Het onderhoud van werkkleding, met inbegrip van reiniging en herstel, komt met een door het college in redelijkheid te bepalen frequentie voor rekening van de gemeente, tenzij er sprake is van onachtzaamheid of nalatigheid van de ambtenaar. In een dergelijk geval kan het college de aan het onderhoud verbonden kosten ten laste van de ambtenaar brengen.

Artikel 3a:1:1:10 Inleveren van werkkleding

1. De ambtenaar is verplicht de hem verstrekte werkkleding bij het einde van zijn dienstverband, bij wijziging van zijn betrekking alsmede bij verstrekking van vervangende nieuwe werkkleding in te leveren bij een door het college aan te wijzen ambtenaar. De inlevering wordt vastgelegd in een door de ambtenaar en een door het college aan te wijzen ambtenaar te ondertekenen verklaring. Deze verklaring wordt bewaard.

2. Het college kan de in te leveren werkkleding aan de ambtenaar op diens verzoek in eigendom geven tegen een door het college te bepalen restantwaarde.

Artikel 3a:1:1:11 Toelage vellen van bomen

Aan ambtenaren, die tijdelijk belast worden met gevaarlijk werk bij het vellen van bomen en rooien waarvoor boomklimmen noodzakelijk is, wordt daarvoor een tijdelijke toelage van 0,5% van het maximumsalaris van salarisschaal 3 per dag toegekend.

HOOFDSTUK 4 Arbeidsduur en werktijden Artikel 4:1

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

Paragraaf 1 Standaardregeling voor de werktijden Artikel 4:2

1. De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.
2. Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.
3. De ambtenaar en het 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.
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.
5. Als gevolg van gewijzigde omstandigheden kunnen de afspraken over de werktijden aangepast worden.
6. De ambtenaar en het college overleggen tweemaal per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.

7. Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en het 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 teveel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.

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

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

10. Wanneer de ambtenaar en het 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.

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.

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.

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 Werkings sfeer

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

Bijzondere regeling

Artikel 4:4 Vaststelling werktijden

1. Het college stelt de werktijden van de ambtenaar vast.
2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.
3. Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt het college deze vast in een rooster.
4. Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:
 - a. De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.

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

Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen

1. De ambtenaar verricht geen werkzaamheden op zaterdag en zondag, tenzij het dienstbelang dit noodzakelijk maakt. Een afwijking hiervan is slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.
2. Bij de vaststelling van de werktijden van de ambtenaar wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
3. Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.
4. Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, geldt, hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, ook voor kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen die door het college zijn aangewezen als dagen, waarop het college is gesloten.
5. Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.

Artikel 4:5:1 Arbeidsduur en werktijden

1. Wat in artikel 4:5 ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op 5 mei.
2. Bij de regeling van de werktijd wordt in acht genomen dat ambtenaren in de leeftijd van 55 jaar of ouder niet verplicht kunnen worden tot het verrichten van diensten tussen 22.00 uur en 06.00 uur, met uitzondering van de diensten die volgens rooster maximaal 2 uur na 22.00 uur eindigen.

Artikel 4:6

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

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

1. De artikelen 4:1 tot en met 4:7 zijn niet van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster.
2. Het college stelt voor de ambtenaren genoemd in het eerste lid van dit artikel een werktijdenregeling vast.

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

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.

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.

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 levenslooptrekening. 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.

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

5. In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8, 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.

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 4a

Vervallen

HOOFDSTUK 5

Vervallen

HOOFDSTUK 5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

Paragraaf 5a:1 FPU Gemeenten

Artikel 5a:1 Recht op uitkering

De ambtenaar die:

- a. ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:11 en
- b. geen gebruik maakt of heeft gemaakt van een of meer van de in hoofdstuk 5 genoemde regelingen en
- c. 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

1. In dit hoofdstuk wordt onder berekeningsgrondslag verstaan: de berekeningsgrondslag zoals die is vastgesteld in januari van 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.
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

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

56

Aanvulling werkgever als percentage van berekeningsgrondslag bij uitreden op spijleeftijd

6,9

57	8,0
58	9,4
59	11,3
60	14
61 of ouder	16

2. De hoogte van de aanvulling werkgever wordt actuarieel neutraal herrekend indien de ambtenaar uittreedt op een eerder of later moment dan de voor hem geldende spijleeftijd.

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 gebruikmaken van de FPU Gemeenten

1. Voor werknemers 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.

2. Voor werknemers die vanaf 1 juli 2006 vóór de spijleeftijd voor het eerst 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.

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

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.

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.

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.

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 deeltijd-factor 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.

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

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

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.

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.

Paragraaf 5a:2 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.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

Paragraaf 6:1 Vakantie

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 6:1:1:1 Verlening vakantie

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

Paragraaf 6:2 Duur vakantie

Artikel 6:2 Duur vakantie

1. De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 144 uur per kalenderjaar.
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.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het 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 6:2:1:1 Duur vakantie

1. De duur van de vakantie is 151,2 uur, waarvan 7,2 uur buitenwettelijk verlof.
2. De ambtenaar die in het kalenderjaar de leeftijd van 30, 40, 45, 50, 55 of 60 jaar bereikt, heeft recht op respectievelijk 7,2, 14,4, 21,6, 28,8 36 en 43,2 uren leeftijdsverlof. De ambtenaar die in het kalenderjaar de leeftijd van 18, 19 of 20 jaar bereikt, heeft recht op respectievelijk 21,6, 14,4 en 7,2 uren leeftijdsverlof.
3. 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.
4. Het recht op vermeerdering van de vakantie als bedoeld in het tweede lid van dit artikel vervalt met ingang van de dag waarop de ambtenaar gebruikmaakt van de FPU Gemeenten als omschreven in hoofdstuk 5a.

Artikel 6:2:2:1 Aaneengesloten periode

1. De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.
2. De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1:1, derde lid, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.
3. De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij het college. Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van de werkgever en die van de andere ambtenaren die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.

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

1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.

3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, (noot: in de Arnhemse nummering is dat 6:1:1:1) wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:

- a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
- b. gedurende afwezigheid wegens ziekte.

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

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

Artikel 6:2:4:1

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

2. Indien het belang van de werkgever het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2:1, 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

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

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

Artikel 6:2:6:1 Niet verleende vakantie

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

- a. op verzoek van de ambtenaar of
- 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 werkgever 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 80 uren.

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

Artikel 6:2:7 Derving voordelen uit betrekking

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

Paragraaf 6:3 Vakantietoelage

Vervallen

Paragraaf 6:4 Buitengewoon verlof

Artikel 6:4 Buitengewoon verlof

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan worden verleend.
3. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke gevallen het college buitengewoon verlof kan verlenen aan de ambtenaar die lid is van een op grond van artikel 12:1, derde lid, toegelaten organisatie.
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

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

Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op langdurend zorgverlof heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.
3. De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.
5. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.

Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof

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.

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 en er landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;

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

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

3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het 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 ontplooiën 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.

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.

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.

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

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

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

8. Het 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.

Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof

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

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.

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

4. Het 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

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

2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet 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 artikel lid verlenende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

3 Het 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

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.

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

Vervallen

Paragraaf 6:5 Betaald ouderschapsverlof

Artikel 6:5 Ouderschapsverlof

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 bezoldiging.

2. Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt bezoldigd volgens:

- a. schaal 1: 90%;
- b. schaal 2: 85%;
- c. schaal 3: 80%;
- d. schaal 4: 70%;
- e. schaal 5: 60%;
- f. schaal 6 en hoger: 50%.

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.

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

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.

Artikel 6:5:2 Meerlingen

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

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.

Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie

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

Artikel 6:5:5:1 Terugbetaling

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.

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 ambtenaar 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. Terugbetaling op grond van het gestelde in het eerste lid behoeft ook niet te geschieden, indien het ontslag van de ambtenaar tevens in het belang van de werkgever is. Het ontslag is in elk geval in het belang van de werkgever als het ontslag past in de schriftelijk vastgelegde loopbaanplanning van de ambtenaar.

3. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes 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 salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.

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 6:5:7 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 Overgangsrecht ouderschapsverlof

Vervallen.

Artikel 6:5a:1

Vervallen.

Artikel 6:6 Financiering loopbaanonderbreking

Vervallen.

Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Wazo zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Waz-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.

Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Waz-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.

3. De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.
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

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.
2. De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.
3. Het college kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.
4. Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.
5. De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het college stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
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.
7. Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het college het verlof intrekken.
8. Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het college en de ambtenaar hiermee instemmen.
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 het verlof

1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.
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.
3. Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 7:24a.
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

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

Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

HOOFDSTUK 7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek Paragraaf 7:1 Definities

Artikel 7:1 Definities

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:

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

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

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

e. restverdien capaciteit: 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.

2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 (Noot: in de Arnhemse nummering is dit 1:2:1:1) in acht genomen.

Paragraaf 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

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

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

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

Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar

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

Artikel 7:2:4 Periodiek geneeskundig onderzoek

Vervallen.

Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek

1. Het college is bevoegd de arbodienst 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.

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

Artikel 7:2:6 Buitendienststelling

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.

2. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbodienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk

met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:18:1 van overeenkomstige toepassing.

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

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

1. Indien daartoe naar het oordeel van de arbodienst 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.

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

Paragraaf 7:3 Aanspraken tijdens ziekte

Artikel 7:3 Recht op bezoldiging

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

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

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

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

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

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

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

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

8. De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die gedurende ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn 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.

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

10. De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en 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.

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.

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.

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

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 Bezoldiging bij ziekte bij 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

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

2. De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA-uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar 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%.

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.

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 arbeidsongeschiktheidsuitkering of invaliditeitspensioen.

Artikel 7:6 Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Vervallen op 1 oktober 2010.

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

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.
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 refertetijdvak 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 7:8:2:1 Periodieke salarisverhoging

Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in dit hoofdstuk zal niet van invloed zijn op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen.

Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij 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 7:4 Verplichtingen en sancties

Artikel 7:9 Verplichtingen college

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.
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.

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.

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging

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

- a. indien blijkt 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 doorbetaling van de bezoldiging

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

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

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

Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen

1. De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.
2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, en de opbouw van het IKB bedoeld in artikel 3:28, worden gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:

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

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

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

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

Artikel 7:15:1 Bezoldiging uitbetalen aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

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.

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

1. Passende arbeid, bedoeld in artik Herplaatsing in passende arbeid 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. De termijn van 24 maanden wordt verlengd:

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

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

Artikel 7:17 Terugkeer in betrekking na ziekte

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.
2. Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbodienst of van het UWV.
3. De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.

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 andere betrekking in mindering brengen op bezoldiging

1. Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan het college uitgebracht advies door de arbodienst 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.
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 7:5 Bijzondere situaties

Artikel 7:19 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met ZW-uitkering

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

2. Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
3. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
4. De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.
5. Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft, wordt het meerdere aan de ambtenaar uitbetaald.

Artikel 7:20 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met 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 van bezoldiging bij ziekte met uitkering op grond van de WIA

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.
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.
3. Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.
6. De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

Artikel 7:22 WAJONG/WAZ

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

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 gelijk gesteld met een uitkering op grond van de WIA.

Artikel 7:23:1

Vervallen.

Paragraaf 7:6 ziektekosten

Artikel 7:24 Zorgverzekering

De VNG sluit voor de zorgverzekering van gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.

Artikel 7:24a Tegemoetkoming ziektekosten

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.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
3. Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,- per jaar.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,- per jaar als het salaris van de ambtenaar maal de deeltijdfactor lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
3. De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
4. De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.

Artikel 7:25a Meerdere dienstverbanden

Indien de ambtenaar uit hoofde van een ander dienstverband een tegemoetkoming krijgt voor ziektekosten, wordt dit verrekend met de tegemoetkoming op grond van artikel 7:24a en artikel 7:25. De ambtenaar is verplicht de gemeente te informeren, indien hij een dergelijke tegemoetkoming ontvangt uit hoofde van een andere dienstbetrekking.

Artikel 7:25b Inhouding ziektekostenpremies

Vervallen.

Paragraaf 7:7 Overige bepalingen

Artikel 7:26 Overgangsbepaling

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.
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

1. De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:16, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.
2. De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit de dienstbetrekking waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingsstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
4. Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.
5. De garantie-uitkering eindigt:
 - met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
 - bij ontslag.

Artikel 7:28 Overgangsartikel

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 7:18, 7:21 en 7:22 zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.

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

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

5. Het 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 voortduring 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

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

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

Artikel 7:28a Overgangsartikel

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

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

Artikel 7:28b

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

HOOFDSTUK 8 Ontslag

Artikel 8:1 Ontslag op verzoek

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

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

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

Artikel 8:1:1 Ontslag op verzoek

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

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

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

Artikel 8:2 Ontslag wegens ouderdomspensioen

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

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.

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

Artikel 8:2a Ontslag wegens ouderdomspensioen

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

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

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

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

Artikel 8:3:1:1 Ontslag wegens reorganisatie

1. Bij ontslag wegens verandering in de inrichting van een of meer onderdelen of wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten geschiedt, tenzij de belangen van de werkgever zich daartegen verzetten, het ontslag van de ambtenaren in de volgende rangorde:

A. zij die dit wensen;

B. zij die het geringste aantal jaren in dienst van de overheid werkzaam zijn (anciënniteitsbeginsel).

Bij ontslag van 10 of meer ambtenaren wordt het onder B genoemde anciënniteitsbeginsel toegepast per de volgende leeftijdsgroepen:

- 15 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.

Voor de berekening van het aantal jaren in dienst van de overheid wordt mede in aanmerking genomen tijd gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de ambtenaar behorende 0-4 jarige eigen, stief- of pleegkinderen, tot een maximum van in totaal zes jaren. Voor de uitvoering van dit lid wordt onder werkgeversbelang naast het doelgroepenbeleid in uitzonderingssituaties tevens begrepen kwaliteitscriteria. Bij de toepassing van kwaliteitscriteria speelt naast beoordelingsresultaten ook een nadere aanduiding van het in geding zijnde werkgeversbelang een rol.

2. 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

1. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:

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

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

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

4. Het 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.

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.

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

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

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

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

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

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

Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
2. Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
 - a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden;
 - b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.
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.
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.
5. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
6. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWW betrekken.
7. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
8. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
9. De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
10. Indien voor de ambtenaar buiten de 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

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.
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 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

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

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 zwagerschap 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 artikel eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgende op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.

Artikel 8:8 Overige ontslaggronden

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

Artikel 8:8:1 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 Ontslag wegens Pré-vut

Vervallen

Artikel 8:10:1 Ontslag wegens Pré-vut

Vervallen

Artikel 8:11 Ontslag wegens FPU

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.

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

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.

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

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

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

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

3. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.
4. De ambtenaar met wie een 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.
5. Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
6. Het 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

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

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

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.
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

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. wet: Wet op de ondernemingsraden;
 - b. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;
 - c. ambtenaar: de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.
2. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden:

- a. wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;
 - b. wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
 - c. wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
 - d. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;
 - e. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.
3. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar door een toegelaten organisatie als bedoeld in artikel 12:1, derde lid, of door een daarbij aangesloten bond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten bond c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten bonden te ondersteunen.
4. In afwijking van het gestelde in het tweede en derde lid kan ontslag op grond van artikel 8:8 plaatsvinden wanneer de betrokkene schriftelijk in het ontslag toestemt.
5. Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, zijn de voorgaande leden van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel

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 ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
 - c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
 - d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.
2. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
 - a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
 - b. een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
 - c. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

Artikel 8:15:2 Schorsing

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

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

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

5. De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde salaris en 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

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

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

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

Artikel 8:16:1

Vervallen

Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering

Vervallen

Artikel 8:16:3 Overlijdensuitkering

Vervallen

Artikel 8:16a Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

Vervallen

Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen formele 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

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

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

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

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

Artikel 8:19

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

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

Artikel 8:20

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

HOOFDSTUK 9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag

Niet opgenomen.

HOOFDSTUK 10 Wachtgeldregeling

Artikel 10:1 Betrokkene

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.

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

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

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.

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 even genoemde regeling niet is verbonden.

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.

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

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.

2. Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:5 Bezoldiging

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.

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.

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.

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

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:

a. ter zake van dat ontslag recht heeft op een pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;

b. op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;

c. ter zake van dat ontslag recht heeft op een suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling.

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:

a. 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.

b. artikel 10:8 als ingangsdatum uitgegaan van de datum van ontslag.

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

1. De duur van het wachtgeld is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

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.

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.

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;

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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 diensttijd;

b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd 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 diensttijd.

3. Ten aanzien van de betrokkene die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd 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 diensttijd, 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.

4. In aanvulling op de duur van het wachtgeld van de betrokkene die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd 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.

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 diensttijd, 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 Vervolgachtgeld

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 vervolgachtgeld.
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 vervolgachtgeld.
3. Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van het vervolgachtgeld een jaar.
4. De duur van het vervolgachtgeld voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
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 vervolgachtgeld 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 vervolgachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
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 vervolgachtgeld 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 vervolgachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
7. Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van het wachtgeld van overeenkomstige toepassing op het vervolgachtgeld.

Artikel 10:10 Bedrag van het wachtgeld

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.
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 vervolgachtgeld

1. Het bedrag van het vervolgachtgeld is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.

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 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 10:12 Verplichtingen

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.
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.
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.
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.
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.
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.
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

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.
2. Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste 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.
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.
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

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

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.

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.

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.

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 even bedoelde 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.

5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, wordt niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

Artikel 10:16 Opgave van inkomsten

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.

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.

3. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.

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

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

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.

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 wachtgeldregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

Artikel 10:19 Samenloop

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.

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.

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.

4. Indien de betrokkene aanspraken heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de ziektewet, wordt gedurende de termijn waarover die aanspraken bestaan, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkeringen te boven gaat.

Artikel 10:20 Betaling

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.

2. Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van het wachtgeld over langere termijnen geschieden.

Artikel 10:21 Afkoop

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

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.

2. Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 10:12, eerste lid, niet nakomt, vervalt het wachtgeld voor het gedeelte waarmee het, tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.

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.

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 uitgesloten 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

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 tenietdoet 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 organisatie 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.

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

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.

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.

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 lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.

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

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

5. De overige artikelen van dit hoofdstuk zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:27 Overgangsbepalingen

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.

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 Overgangsbepalingen

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

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later.

2. Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWV moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals die luidde op 31 december 2000.

HOOFDSTUK 10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Paragraaf 10a:1 Algemene bepalingen

Artikel 10a:1 Algemene bepalingen

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.

2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 (Noot: in de Arnhemse nummering is dit artikel 2:2:1:1) in acht genomen.

Paragraaf 10a:2 Aanvullende uitkering

Artikel 10a:2 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

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.

2. Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van een zelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.

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.

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

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, voor zover

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

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.
2. Het LOGA maakt bekend met welk percentage de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wijzigt.

Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag

1. De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.
2. Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:
 - a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
 - b. vervolgens 70%
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.
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

Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden Artikel 10a:5a

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.
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.
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.
4. Op de verlengde uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
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

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

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

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

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

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.

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.

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

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:11 Scholing

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 ziekengeld

1. De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en diensgevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekengeld), 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 ziekengeld.

2. Het ziekengeld 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.

3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekengeld.

Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering

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

1. De arbeidsgehandicapte betrokkene die werkloos is en diensgevolge 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.

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

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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 10a:3 Aansluitende uitkering

Artikel 10a:14 Diensttijd

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.

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 overheidsdienaar in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.

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 bovenwettelijke 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

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.
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.
 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.
 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.
 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.
 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.
 7. Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van een zelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
 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.
 9. Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het achtste lid, 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

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 diensttijd;
 - b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.
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.
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.
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. Een

uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden

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 diensttijd;

b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd 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.

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.

3. Op de aanvullende uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.

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

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

Artikel 10a:3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 10a:4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag

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.

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.

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

1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolgitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
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.
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

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

1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
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

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:23 Anticumulatie

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:24 Scholing

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

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.

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

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.

2. Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 10a:13a, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 10a:4 Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen

Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

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.

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

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 ten minste 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, blijvend 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 ten minste 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.

2. Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk is verhuisd.

Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag

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.
2. De reïntegratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe dienstbetrekking is aanvaard te worden aangevraagd bij het college.
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.
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.
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

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.
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

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.
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.
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.
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.
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

1. De reïntegratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
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

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.
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.
3. Toekenning van een reïntegratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.
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.
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

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.
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.
3. Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de reïntegratiepremie.

Artikel 10a:34 Reïntegratiepremie

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.

Artikel 10a:35

Vervallen

Paragraaf 10a:5 Overgangsbepalingen

Artikel 10a:36 Overige en slotbepalingen

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

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 2001.

Artikel 10a:38

1. Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.
2. Bij verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen uit de CAR en UWV moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen, zoals deze luiden op 30 juni 2008.

HOOFDSTUK 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-talig 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. grondslag : het gemiddelde van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, onderdeel a en b; deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging 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 levensloopteregeling; 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 werkbegeleiding bij boventalligheid Algemene bepalingen

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het college boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van ten minste twee jaar heeft bij de betreffende gemeente.

Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject

De boventallig 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 boventallig 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 danwel 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 boventalligverklaring 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 ten minste 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. De aanvullende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:

a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) tot een bedrag van € 4.375,= 10%;

b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20%;

c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 5.250,= 30%.

3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:

a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10%;

b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20%;

c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 6.560,= 30%.

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 het oude salaris en de toegekende salaristoelage(n) 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. Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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 het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

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

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 indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

HOOFDSTUK 11 Uitkeringsregeling ontslag

Artikel 11:1 Betrokkene

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.

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

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

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.

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.

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.

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

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.

2. Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11:5 Bezoldiging

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

4. Met weken, bedoeld in de voorgaande leden, worden gelijkgesteld weken, waarover de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen.

5. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17a, derde en vierde lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

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.

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.

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.

9. Het college beslist over de toekenning van uitkering op aanvraag door de betrokkene.

Artikel 11:7 Duur van de uitkering

1. De uitkeringsduur is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

2. De duur van de uitkering wordt vastgesteld op een aantal maanden, gelijk aan 1/6 deel van de dienstduur, waarna de uitkomst naar boven wordt afgerond op hele maanden.

3. De ingevolge het tweede lid berekende uitkeringsduur wordt ten hoogste vastgesteld op 24 maanden.

4. Indien een betrokkene ten tijde van het ontslag een dienstduur van ten minste tien jaren heeft volbracht en de som van zijn leeftijd en dienstduur, 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

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.

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.

3. Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van de vervoluitkering een jaar.

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.

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 vervolgitkering eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

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 vervolgitkering 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 vervolgitkering eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

7 Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van de uitkering van overeenkomstige toepassing op de vervolgitkering.

Artikel 11:10 Bedrag van de uitkering

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.

2. Het bedrag van de uitkering is gedurende de termijn van de bijzondere verlenging ingevolge artikel 11:8, vierde lid, 67% van de bezoldiging.

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

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.

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

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

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.

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.

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.

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.

5. Onder inkomsten bedoeld in de voorgaande leden worden niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of gratificatie.

Artikel 11:14 Opgave van inkomsten

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.

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 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.

3. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.

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

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, bedoeld in artikel 11:6 wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreeerde 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 geregistreeerde 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.

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.

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.

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

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.

2. Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste 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.

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.

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

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 verhindering een uitkering toegekend van 80% van zijn bezoldiging.

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

Zolang de betrokkene de uitkering geniet, bedoeld in artikel 11:17, eerste lid, wordt met ingang van de dag waarop de verhindering wegens ziekte aanvangt, de uitbetaling van de uitkering, bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15, opgeschort.

Artikel 11:19 Afkoop

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 het opnieuw toekennen van het recht op uitkering

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.

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, voor zover de omvang van de nieuwe dienstbetrekking ten minste gelijk is aan die van de dienstbetrekking op basis waarvan het recht op uitkering bestaat.

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.

4. Voor de toepassing van het derde lid worden weken waarop de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen, gelijkgesteld met gewerkte weken.

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.

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.

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

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.

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.

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.

4. Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen.
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.
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

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.
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

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.

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.

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

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

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.
2. Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van de uitkering over langere termijnen geschieden.

Artikel 11:26 Verval van uitkering

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 even genoemde 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 reden 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.
2. Het voorgaande lid is, voor zover nodig, van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.
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.
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

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.

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.

3. De voorgaande leden zijn, voor zover nodig van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.

Artikel 11:28 Nadere voorschriften

1. Ter uitvoering van dit hoofdstuk kan het college nadere voorschriften geven.

Artikel 11:29 Overgangsbepalingen

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.

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.

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

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.

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 Overgangsbepalingen

Vervallen

Artikel 11:32 Slotbepaling

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later.

2. Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWV moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals deze luidde op 31 december 2000.

HOOFDSTUK 11a Suppletie

Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - b. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
 - c. WAO-uitkering: uitkering op grond van de WAO;
 - d. 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 uitzondering 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.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 (Noot: in de Arnhemse nummering is dit 1:2:1:1) in acht genomen.

Artikel 11a:2 Recht op suppletie

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.

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

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.

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

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

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

1. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

2. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.

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

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 berekenings-grondslag van de suppletie.

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

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.

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 toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

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

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.

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.

3. In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

Artikel 11a:10 Suppletie

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:

- a. vermindering ondergaan;
- b. blijvend geheel geweigerd worden;
- c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
- d. in uitkeringsduur beperkt worden.

Artikel 11a:11 Suppletie

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.

2. Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:

- a. aan de langstlevende der echtgenoten of geregistreeerde partner(s) indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot of geregistreeerde partner gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. 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 voorzorg en met wie hij in gezinsverband leefde.

3. Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgenoot of geregistreeerde 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.

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.

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

1. Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.

2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.

3. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het recht op die suppletie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf.

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

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.

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.

3. Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

Artikel 11a:14 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

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.

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.

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

1. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.

2. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig.

Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften

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.

2. Het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a:15.

Artikel 11a:17 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

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.

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%
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
59 maanden

gedurende 2 maanden 70%
gedurende 1 maand 70%

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.
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.
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.
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

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 Overgangsbepaling

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 treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.

Artikel 11a:21 Overige en slotbepalingen

1. Dit hoofdstuk 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.
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 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.

HOOFDSTUK 12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Paragraaf 12:1 Samenstelling

Artikel 12:1 Algemene bepalingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. de commissie: de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;

b. de ambtenaren: de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;

c. de organisaties: de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheids-personeel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

2. Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.

3. Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voor zover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.

4. De leden van 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.

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.

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

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.

2. Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke ten minste 50 ambtenaren tot hun leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk.

Artikel 12:1:2:1 Samenstelling

1. Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1:1, tweede lid, aan het college opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.
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 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 Voorzitter en secretaris

1. Voorzitter van de commissie is de door het college aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.
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.
3. De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

Artikel 12:1:4:1 Mededeling omtrent CAR

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

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.
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.
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.

Paragraaf 12:2 Taken en bevoegdheden

Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden

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.

2. Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.
3. De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

Artikel 12:2:1:1 Overeenstemmingsvereiste

Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het college niet genomen, dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel.

Artikel 12:2:2 Taak en bevoegdheden

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.
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.
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

1. De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.
2. De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3:1, tweede lid, ter beschikking staan.
3. Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12:2:4 Vergaderingen

1. De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.
2. Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgaaf van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.

Artikel 12:2:5 Vergaderingen

1. De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.
2. Een vergadering kan slechts plaatshebben indien de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur bestaat 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.
3. Indien wegens onvolgtalligheid 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

1. De vergaderingen zijn niet openbaar.
2. De voorzitter kan hoofden van dienst of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.
3. De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.
4. De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van het 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

1. Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.
2. De stem van de vertegenwoordiging van het 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.
3. De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.
4. Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.

Artikel 12:2:10 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.

Paragraaf 12:3 Advies- en arbitragecommissie

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 blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 12:3:5 Advies- en arbitragecommissie

1. Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.

2. Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van 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.

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.

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

1. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

2. Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:

- a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
- b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

Artikel 12:3:7 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.

HOOFDSTUK 13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR

Artikel 13:1 Overgangs- en slotbepaling CAR

1. Deze regeling treedt in werking per..... (*1)

Noot *1:

De ingangsdatum wordt lokaal ingevuld. LOGA-partijen zijn overeengekomen dat als uiterste ingangsdatum geldt 1 januari 1996.

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 gelijklopend zijn aan de bepalingen van deze regeling.

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.

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, 10:9, 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 volledig 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, wachtgelden 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.

HOOFDSTUK 14 Medezeggenschap

Artikel 14:1

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

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.

HOOFDSTUK 15 Overige rechten en verplichtingen

Paragraaf 15:1

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 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

1. 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 Verhinderend vervulling betrekking

1. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
2. Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden

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, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
2. Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.
3. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

4. Het 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

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.

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.

3. Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.

4. Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, 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

1. Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.

2. Het college kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Artikel 15:1:9:1 Overplaatsing

1. Het college kan de ambtenaar die door eigen schuld of toedoen niet meer voldoet aan de functie-eisen en geen of onvoldoende medewerking verleent aan noodzakelijke (bij)scholing overplaatsen naar een andere betrekking, met een lager salarisniveau. Voorwaarden zijn:

- het college hoort de ambtenaar voordat het college tot deze overplaatsing besluit;
- de overplaatsing is in het belang van de dienst;
- het college kan de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden naar deze functie overplaatsen.

2. Het college kan de ambtenaar indien en zodra deze alsnog voldoet aan de functie-eisen overplaatsen naar de oorspronkelijke betrekking, met het oorspronkelijke salarisniveau.

Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever

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 uitgeslotenen

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.

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

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.

2. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het college wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.

3. In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 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.

4. De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.

5. De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade

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.

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 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar

1. De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.

2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.

3. De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het college.

Artikel 15:1:14

Vervallen

Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar

1. Het college kan bepalen, dat met inachtneming van door het college te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening daarvan.

2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van het college verbeterd kan worden.

Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleiding

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.

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.

3. Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidings-tekens 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.

4. Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Artikel 15:1:17 Standplaats

1. Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.

2. Onder standplaats dient te worden verstaan: de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

3. Het college kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

Artikel 15:1:18 Dienstwoning

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.

2. Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij ter zake een afwijkende regeling is vastgesteld.

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

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.

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.

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 15:1:21:1 Verhuiskostenvergoeding

Vervallen.

Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfkosten

Vervallen.

Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade

1. Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.

2. Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:

- a. die schade bestaat uit de normale slijtage of
- b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of
- c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

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 15:1:26:1

Vervallen.

Artikel 15:1:27:1

Vervallen.

Artikel 15:1:28 Bijzondere prestaties

Vervallen.

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 organisaties.

Artikel 15:2 Klokkenluiders

1. Het college stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.
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.

HOOFDSTUK 16 Disciplinaire straffen

Paragraaf 16:1

Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim

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.

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 Disciplinaire straffen

1. Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:

a. schriftelijke berisping;

b. arbeid buiten de voor de functie van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;

c. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;

d. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;

e. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;

f. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;

g. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede functie geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;

h. plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);

i. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris en de toegekende salaristoelage(n);

2. De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g worden opgelegd door het college; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie.

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 Verantwoording

1. De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het college of ten overstaan van een door het college aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.

2. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.

3. Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

Artikel 16:1:4 Verantwoording

De ambtenaar verstrekt het college een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

Artikel 16:1:5 Verantwoording

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

HOOFDSTUK 17 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 17:1 Ontwikkeling en mobiliteit

1. De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.
2. In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.
3. De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Artikel 17:2

1. Het college begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.
2. Het college voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.
3. Het college wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget

1. De ambtenaar heeft jaarlijks recht op een loopbaanbudget van € 500,-.
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.
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.
4. De in het derde lid genoemde activiteiten dienen te zijn gericht op een reëel loopbaanperspectief.

5. Afspraken over de wijze van besteding van het loopbaanbudget worden vastgelegd in een (aanvulling op het) persoonlijk ontwikkelingsplan.
6. Het resterende budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut, komt te vervallen.
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.
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.
9. Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015.

Artikel 17:4 Persoonlijk ontwikkelingsplan

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.
2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het college vastgesteld.
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.
4. De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.
5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
6. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:
 - de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
 - de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
 - de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
 - de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
 - de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
 - de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de 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

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. Zonodig 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.

Artikel 17:8:1:1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder studiekosten:

- cursus- of les gelden, examengelden en diplomagelden, alsmede studiemateriaal met uitzondering van schrijfbenoedigheden, verzendkosten, duurzame gebruiksartikelen en niet verplicht voorgeschreven met de studie verband houdende boeken;
- reiskosten, met dien verstande, dat de reiskosten worden berekend vanaf Arnhem als vertrekplaats en op basis van de minst kostbare wijze van openbaar vervoer;
- verblijfkosten, die geacht worden te bestaan uit de in artikel 24:1:7:1 bedoelde lunchvergoeding (als de studie de tijd van 12.00-14.00 uur omvat) en/of dinervergoeding (als de studie de tijd van 18.00-21.00 uur omvat).

Artikel 17:9:1:1 Studie in opdracht van het college

1. Het college kan de ambtenaar een opdracht tot het volgen van een studie geven als de studie een gemeentelijk belang dient.
2. De volgende studies dienen een gemeentelijk belang:
 - opleidingen aan een bestuurschool;
 - opleidingen, gericht op het terrein waarop de ambtenaar in zijn huidige functie werkzaam is;
 - opleidingen, die niet direct betrekking hebben op de tegenwoordige functie van de ambtenaar, maar gericht zijn op een functie, waarvoor de ambtenaar op een later tijdstip in aanmerking kan komen;
 - opleidingen in het kader van hoofdstuk 25 (Sociaal Statuut) en hoofdstuk 26 (Regeling transferbesluiten).
3. In bijzondere gevallen kan het college in overleg met de ambtenaar een psychologisch onderzoek doen instellen.
4. Het college kan de in lid 1 genoemde opdracht geven voor een door het college te bepalen termijn, die wordt afgeleid van de door het betrokken instituut voorgeschreven studieduur.
5. Als het college op grond van de door hem ingewonnen inlichtingen van oordeel is, dat de ambtenaar niet regelmatig of niet voldoende studeert, waardoor hij niet in staat kan worden geacht zijn studie binnen de termijn als bedoeld in lid 4 te volbrengen, is hij bevoegd de verleende studiefaciliteiten - al dan niet tijdelijk - in te trekken. Deze intrekking vindt echter niet plaats, indien de ambtenaar aannemelijk maakt, dat de onregelmatige of onvoldoende studie het gevolg is van feiten of omstandigheden die niet aan hemzelf zijn te wijten.
6. De ambtenaar is verplicht de inlichtingen te geven, die het college voor de toepassing van dit artikel nodig acht.

7. De ambtenaar, aan wie studiefaciliteiten zijn toegekend, is verplicht zich na het verstrijken van de in lid 4 bedoelde termijn aan het eerstvolgende examen te onderwerpen en de uitslag daarvan aan het college mede te delen, tenzij zulks op grond van persoonlijke omstandigheden niet kan worden verlangd.

8. Als de studie binnen de voor de ambtenaar geldende werktijden valt, geeft het college de ambtenaar volledig studieverlof.

9. Als de studie niet binnen de voor de ambtenaar geldende werktijden valt, heeft de ambtenaar geen recht op compenserend verlof.

10. Het college vergoedt de studiekosten volledig als de ambtenaar schriftelijk verklaart dat hij de studiekosten terugbetaalt als:

- de ambtenaar niet binnen de door het opleidingsinstituut voorgeschreven studietijd deelneemt aan het aan de studie verbonden examen;
- de ambtenaar de studie tussentijds beëindigt;
- de ambtenaar door aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslagen wordt voor het einde van de studie of binnen een periode van twee jaar na de studie.

Dit geldt ook voor interne studies.

11. De in lid 10 genoemde terugbetalingsplicht vervalt in de volgende gevallen:

- de ambtenaar is redelijkerwijs niet verplicht tot voortzetting van de studie;
- de ambtenaar staakt de studie als gevolg van buiten zijn schuld of toedoen gelegen omstandigheden;
- ontslag van de ambtenaar past in de schriftelijk vastgelegde loopbaanplanning van de ambtenaar;
- het college geeft de ambtenaar op zijn verzoek geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk ontheffing van de terugbetalingsplicht.

12. De in lid 10 genoemde terugbetalingsplicht geldt ongeacht de hoogte van de gegeven studiekostenvergoeding (met inbegrip van de vergoeding van reis- en verblijfskosten).

13. De in lid 10 genoemde terugbetalingsplicht is bij ontslag van de ambtenaar binnen een periode van twee jaar na de studie beperkt tot het 1/24e deel voor iedere volle maand die aan deze periode van twee jaar ontbreekt.

Artikel 17:10:1:1 Studie op verzoek van de ambtenaar

1. De ambtenaar kan het college schriftelijk, via een vastgesteld formulier, vóór de aanvang van de studie verzoeken om toestemming voor het volgen van een studie. De ambtenaar is verplicht het college de gegevens te verstrekken die het college ter beoordeling van het verzoek nodig acht.

2. Het college geeft, met inachtneming van artikel 1:2:1:1, de ambtenaar toestemming voor het volgen van een studie als de studie past in het persoonlijk ontwikkelingsplan van de ambtenaar en het opleidingsplan van de werkgever.

3. De artikelen 17:1 tot en met 17:7 zijn van toepassing als de ambtenaar voldoet aan de in die artikelen genoemde voorwaarden.

4. Het college vergoedt de studiekosten volledig als de ambtenaar schriftelijk verklaart dat hij de studiekosten terugbetaalt als:

- de ambtenaar niet binnen de door het opleidingsinstituut voorgeschreven studietijd deelneemt aan het aan de studie verbonden examen;
- de ambtenaar de studie tussentijds beëindigt;

- de ambtenaar op eigen verzoek of door aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslagen wordt voor het einde van de studie of binnen een periode van twee jaar na de studie.

Dit geldt ook voor interne studies.

5. De in lid 4 genoemde terugbetalingsplicht vervalt in de volgende gevallen:

- de ambtenaar is redelijkerwijs niet verplicht tot voortzetting van de studie;
- de ambtenaar staakt de studie als gevolg van buiten zijn schuld of toedoen gelegen omstandigheden;
- ontslag van de ambtenaar past in de schriftelijk vastgelegde loopbaanplanning van de ambtenaar;
- het college geeft de ambtenaar op zijn verzoek geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk ontheffing van de terugbetalingsplicht.

6. De in lid 4 genoemde terugbetalingsplicht geldt ongeacht de hoogte van de gegeven studiekostenvergoeding (met inbegrip van de vergoeding van reis- en verblijfskosten).

7. De in lid 4 genoemde terugbetalingsplicht is bij ontslag van de ambtenaar binnen een periode van twee jaar na de studie beperkt tot het 1/24e deel voor iedere volle maand die aan deze periode van twee jaar ontbreekt.

8. Als de studie binnen de voor de ambtenaar geldende werktijden valt, geeft het college de ambtenaar volledig studieverlof.

9. Als de studie niet binnen de voor de ambtenaar geldende werktijden valt, heeft de ambtenaar geen recht op compenserend verlof.

10. Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015.

HOOFDSTUK 18 Verplaatsingskosten

Artikel 18:1:1:1 Begripsbepalingen

Dit hoofdstuk verstaat onder:

- a. gezinsleden: de echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner, en de eigen, stief- en pleegkinderen met wie de ambtenaar een gezamenlijke woonruimte bewoont;
- b. jaarbezoldiging: het tot een jaarbedrag herleide bedrag van de bezoldiging waarop de ambtenaar aanspraak heeft of laatstelijk voor zijn ontslag had, vermeerderd met 8%;
- c. verhuiskostenvergoeding: de tegemoetkoming in de kosten van het betrekken of verlaten van een dienstwoning, of van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding;
- d. dienstwoning: de door het college aan de ambtenaar in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning;
- e. woongebied: het gebied waarin de ambtenaar volgens artikel 15:1:17 verplicht is te wonen.

Artikel 18:1:2:1 Betrekken en verlaten dienstwoning

1. Het college verleent een verhuiskostenvergoeding aan:

- a. de ambtenaar die een dienstwoning betreft;

b. de ambtenaar die een dienstwoning verlaat bij ontslag, tenzij dit ontslag is verleend op eigen verzoek - geen verband houdende met pensionering of vrijwillig vervroegd uittreden - of als gevolg van aan de ambtenaar naar het oordeel van het college te wijten feiten of omstandigheden;

c. de nagelaten gezinsleden die een dienstwoning verlaten in verband met het overlijden van de ambtenaar.

2. De verhuiskostenvergoeding is gelijk aan de in artikel 18:1:4:1 genoemde verhuiskostenvergoeding.

Artikel 18:1:3:1 Verhuizing

Het college verleent een verhuiskostenvergoeding als de ambtenaar aan de volgende voorwaarden voldoet:

a. de ambtenaar treedt in dienst van de gemeente en dient als gevolg daarvan te verhuizen.

b. de ambtenaar verklaart schriftelijk, dat hij de ontvangen vergoeding terugbetaalt als het college hem op zijn verzoek of ten gevolge van aan zichzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslaat, tenzij dit ontslag ingaat twee jaren of langer na de indiensttreding;

c. de verhuizing vindt plaats binnen twee jaar na het ontstaan van de verplichting tot verhuizing;

d. de ambtenaar laat zich onmiddellijk na de indiensttreding als woningzoekende inschrijven;

e. de ambtenaar neemt de voor het verkrijgen van een passende woning in het woongebied noodzakelijke maatregelen;

f. de ambtenaar woont meer dan 25 kilometer van zijn werkadres en verhuist om dichterbij zijn werkadres te gaan wonen.

Artikel 18:1:4:1 Verhuiskostenvergoeding

De verhuiskostenvergoeding bestaat uit een vergoeding voor:

a. de kosten van het vervoer van de bagage en de inboedel van de ambtenaar naar de nieuwe woning, waaronder begrepen het in- en uitpakken;

b. alle andere kosten van de verhuizing; deze vergoeding is 6% van het jaarbedrag van het maximum van salarisschaal 9 en de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering op de dag, waarop de ambtenaar de nieuwe woning betreft.

Artikel 18:1:5:1 Tegemoetkoming reiskosten

1. Het college verleent de ambtenaar die op de datum van indiensttreding buiten het woongebied woont en die:

a. wegens woningnood of

b. wegens andere redenen van hetzelfde gewicht

niet meteen na de indiensttreding woonruimte kan vinden, gedurende ten hoogste twee jaar na het ontstaan van de verplichting tot verhuizing een tegemoetkoming in de reiskosten van zijn woonadres naar zijn werkadres en andersom.

2. Het college verleent aan de in een salarisschaal 1 tot en met 4 ingedeelde ambtenaar een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen van en naar de woonplaats, met dien verstande dat de reiskosten buiten het woongebied niet voor vergoeding in aanmerking komen. Het college verleent aan de ambtenaar die door inschaling in salarisschaal 5 of hoger de tegemoetkoming verliest, gedurende 6 maanden, te rekenen vanaf het moment, waarop hij de tegemoetkoming verliest, een tegemoetkoming

in de kosten van het dagelijks van en naar de woonplaats reizen gelijk aan de helft van de laatstelijk genoten tegemoetkoming.

Artikel 18:1:6:1 Tegemoetkoming woonkosten

Het college kan als het dienstbelang het niet of niet langer gedooft dat de ambtenaar, bedoeld in artikel 18:1:5:1, lid 1, heen en weer reist, gedurende ten hoogste twee jaar na het ontstaan van de verplichting tot verhuizing de ambtenaar een tegemoetkoming in de tijdelijke woonkosten in het woongebied verlenen. Deze tegemoetkoming is ten hoogste gelijk is aan de tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in artikel 18:1:7:1.

Artikel 18:1:7:1 Hoogte tegemoetkoming in de reiskosten

De tegemoetkoming in de reiskosten bestaat, ongeacht of de ambtenaar gebruik maakt van openbaar vervoer of eigen middel van vervoer, ten hoogste uit een bedrag ter hoogte van de kosten van:

- a. openbaar vervoer op basis van tweede klas, minus € 73,40 per maand;
- b. fietsenstalling in de woonplaats en in Arnhem.

Artikel 18:1:8:1 Overgangsregeling

Vóór 1 januari 2011 gemaakte individuele afspraken over een reiskostenvergoeding, pension-kostenvergoeding, woonkostenvergoeding en verhuiskostenvergoeding blijven van kracht.

Artikel 18:1:9:1 Woongebied

Het in artikel 15:1:17, lid 1 bedoelde gebied is het grondgebied van de gemeenten Angerlo, Arnhem, Didam, Doesburg, Duiven, Lingewaard (voorheen Bemmelen, Gendt en Huissen), Overbetuwe (voorheen Elst, Heteren en Valburg), Renkum, Rheden, Rozendaal, Rijnwaarden, Westervoort en Zevenaar.

Artikel 18:1:10:1 Naam

Dit hoofdstuk kan worden aangehaald als "Verplaatsingskostenverordening".

HOOFDSTUK 19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

Niet opgenomen.

HOOFDSTUK 19a Rechtspositie ambulancepersoneel

Niet opgenomen.

HOOFDSTUK 19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunst-educatie

Paragraaf 1: Algemene bepalingen

Artikel 19b:1 Werkingsfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op ambtenaren werkzaam in de kunsteducatie in de functie van:

- a. docent, bedoeld in bijlage IVa1;
- b. consulent, bedoeld in bijlage IVa1;
- c. balletbegeleider, bedoeld in bijlage IVa1.

Artikel 19b:2 Begripsbepaling

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder instelling: een onderdeel van de gemeente dat kunsteducatie aanbiedt of ondersteunt.

Artikel 19b:3 Functie-eisen

1. Een voorwaarde bij aanstelling is dat de ambtenaar werkzaam in de functie van docent en consulent in het bezit is van een diploma van een HBO-opleiding op zijn specifieke vakgebied.
2. In uitzonderlijke gevallen kan het college, na overleg erover met de OR, afwijken van het eerste lid.

Artikel 19b:4 Functioneringsgesprek

Na elke periode van een jaar wordt met de ambtenaar een functioneringsgesprek gehouden.

Artikel 19b:5 Verdeling van werkzaamheden

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. lesgebonden uren: alle uren waarin direct en educatief contact is met leerlingen;
 - b. niet-lesgebonden uren: alle uren die niet te kwalificeren zijn als lesgebonden uren;
 - c. sjabloon: opsomming van werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.
2. Niet-lesgebonden uren als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b zijn in te delen in de volgende vier categorieën:
 - a. het voorbereiden van lesgebonden uren;
 - b. het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling;
 - c. activiteiten voor opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden;
 - d. algemene werkzaamheden in het belang van de instelling.

3. Het college stelt aan de hand van het sjabloon van bijlage IVa een regeling vast waarin per discipline de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren staat. In de regeling kan per discipline een afwijking op deze verhouding en de voorwaarden daarvoor worden opgenomen. Voor de vaststelling van deze regeling is overeenstemming vereist tussen de werkgever en de OR.

4. Het college stelt aan de hand van de regeling, bedoeld in het derde lid, voor iedere ambtenaar vast wat voor zijn functie de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren is.

5. Zolang voor de functie van de ambtenaar de verhouding, bedoeld in het vierde lid, nog niet is vastgesteld, heeft de ambtenaar maximaal 65% van zijn formele arbeidsduur aan lesgebonden uren en minimaal 35% van zijn formele arbeidsduur aan niet-lesgebonden uren.

Paragraaf 2: Saliëring

Artikel 19b:6 Vaststelling salaris

1. In plaats van bijlage II en IIa, bedoeld in artikel 3:1, derde lid, past het college de salaristabel, genoemd in bijlage IV, toe bij het vaststellen van het salaris van de ambtenaar.

2. Het functiewaarderingssysteem, bedoeld in de bezoldigingsregeling, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, is niet van toepassing. De functie van

a. balletbegeleider is gewaardeerd op schaal 5;

b. docent is gewaardeerd op schaal 8;

c. consulent is gewaardeerd op schaal 9.

3. Het college bepaalt met inachtneming van het tweede lid de invoering en de waardering van junior- of seniorfuncties. Het college stelt hiervoor de functiebeschrijving vast.

Artikel 19b:7 Aanloopbedragen

1. Als een ambtenaar in een functie wordt benoemd zonder dat hij reeds voldoet aan alle daarvoor geldende eisen van ervaring, opleiding of vaardigheden, kan zijn salaris worden vastgesteld in één van de aanloopbedragen van de bij de functie behorende salarisschaal. De aanloopbedragen zijn opgenomen in de salaristabel, genoemd in bijlage IV.

2. Het college stelt regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor de bevordering naar een bij de functie behorende salarisschaal.

Artikel 19b:8 Uitloopbedragen

1. In de salaristabel, genoemd in bijlage IV, zijn uitloopbedragen opgenomen.

2. Een ambtenaar krijgt na twee achtereenvolgende jaren ingeschaald te zijn in het maximum van de bij de functie behorende salarisschaal een periodieke verhoging naar het eerste uitloopbedrag. Vervolgens vindt periodieke verhoging iedere keer na twee jaar plaats.

Artikel 19b:9 Recht op toelage onregelmatige dienst

1. Artikel 3:3 is niet van toepassing. De ambtenaar heeft wel recht op een toelage onregelmatige dienst over volle uren arbeid verricht op zondag.

2. De toelage onregelmatige dienst wordt uitgekeerd in de vorm van verlof en bedraagt 25% van de uren.

3. Het verlof, bedoeld in het tweede lid, wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid (Noot: in de Arnhemse nummering is dit 6:2:4:1), of aan artikel 6:2:6 (Noot: in de Arnhemse nummering is dit 6:2:6:1).

4. Indien zowel het college als de ambtenaar dat wensen, wordt de toelage, in afwijking van het eerste lid, in geld verstrekt.

Paragraaf 3: Arbeidsduur en vakantie

Artikel 19b:10 Vakantie-uren

1. In afwijking van artikel 6:2 is de duur van de vakantie voor de ambtenaar met een volledige betrekking 180 uur, indien

- a. met toepassing van artikel 19b:11 een deel van het jaar is aangemerkt als verplicht vrije periode of
- b. de ambtenaar geen verlof kan opnemen door het toegewezen hebben gekregen van lessen/cursussen.

Bij een deeltijdbetrekking geldt de duur van de vakantie naar rato.

2. De vakantie-uren worden gelijkelijk over de verplicht vrije periodes en eventueel de vrij opneembare vakantie verdeeld, met een maximum van 36 uur per week.

Artikel 19b:11 Verplicht vrije periodes

1. Het college stelt per cursusjaar 12 weken vast, waarin de ambtenaar verplicht vrij is.

2. De ambtenaar houdt zich op verzoek van het college gedurende maximaal een week tijdens de verplicht vrije periode beschikbaar voor werkzaamheden.

3. Afwijkingen van het eerste lid zijn mogelijk indien de ondernemingsraad dan wel de ambtenaar daarmee instemt.

Artikel 19b:12 Vaststellen van het rooster

1. In afwijking van artikel 4:1, eerste lid, is op de ambtenaar artikel 5.7 van de Arbeidstijdenwet van toepassing.

2. In aanvulling op artikel 4:2 verstrekt het college zo snel mogelijk maar in ieder geval binnen 2 maanden na ingang van een cursusjaar een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren.

3. Als substantiële wijzigingen optreden in het rooster, verstrekt het college zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen een maand, een aangepast rooster.

Artikel 19b:13 Overgangsrecht

1. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking, die op 31 december 2008 een kortere arbeidsduur heeft dan 1836 uur per jaar, wordt de arbeidsduur met ingang van 1 januari 2009 met 72 uur per jaar verhoogd. Deze verhogingen vinden plaats totdat voor de ambtenaar een arbeidsduur geldt van 1836 uur per jaar. Voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking gelden deze verhogingen naar rato.

2. Indien een ambtenaar na 1 januari 2009 wordt aangesteld, geldt voor deze ambtenaar een arbeidsduur zoals die geldt voor de ambtenaren, die in dienst zijn van de instelling.

Artikel 19b:14 Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn

Tot 1 januari 2012 vindt geen ontslag plaats op grond van artikel 8:3 indien en voor zover dit ontslag uitsluitend wordt veroorzaakt door verhoging van het aantal te werken uren als bedoeld in artikel 19b:13.

Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een verplichte vrije periode

Artikel 19b:15

1. Bij samenloop van een verplichte vrije periode als bedoeld in artikel 19b:11, eerste lid, met zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de ambtenaar met een volledige betrekking recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.

2. Een ambtenaar met een deeltijd betrekking heeft naar rato recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.

3. Vakantie voor de gecompenseerde vakantie-uren wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, (Noot: in de Arnhemse nummering is dit 6:2:4:1) of aan artikel 6:2:6 (Noot: in de Arnhemse nummering is dit 6:2:6).

Artikel 19b:16 Overtolligheid

Uiterlijk in de tiende week van elk cursusjaar bekijkt het college of het totaal aantal uren werk voor ambtenaren met dezelfde functie overeenkomt met de totale aanstellingsomvang van deze ambtenaren.

Artikel 19b:17 Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde

1. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt, zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, de volgende ontslagvolgorde gehanteerd:

a. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren die daarvoor in aanmerking wensen te komen;

b. aanstellingen voor bepaalde tijd niet te verlengen;

c. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren na toepassing van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met anciënniteitsbeginsel.

2. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel, genoemd in het eerste lid, onderdeel c, wordt binnen categorieën van ambtenaren met dezelfde functies uitgegaan van de volgende drie leeftijdsgroepen:

. van 15 tot 30 jaar;

. van 30 tot 45 jaar; en

. van 45 jaar en ouder.

3. Het college kan in uitzonderlijke gevallen afwijken van de ontslagvolgorde, genoemd in het tweede lid.

Artikel 19b:18 Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur

1. Dit artikel is van toepassing op de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen.
2. Voor de ambtenaar geldt de ontslagvolgorde uit het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid.
3. Zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, is artikel 19b:17 van overeenkomstige toepassing.
4. Op de ambtenaar is hoofdstuk 10d niet van toepassing. Ontslag op grond van artikel 8:3 vindt slechts plaats indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen, dan wel indien deze zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden.
5. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

Artikel 19b:19 Garantie-uitkering KV

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder
 - de ambtenaar: de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen.
 - minimumuurloon: het naar een uur herleid minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
2. De garantie-uitkering KV is de uitkering aan de ambtenaar die:
 - a. gedeeltelijk werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:3;
 - b. in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag in tenminste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest;
 - c. aantoont dat hij in de periode van vijf jaren onmiddellijk voorafgaand aan het jaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gelegen, in tenminste vier jaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen;
 - d. ter zake van het arbeidsurenverlies geen WW-recht heeft.
3. De duur van de garantie-uitkering KV is afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij de instelling. Bij een dienstverband van:
 - a. een tot twee jaar is de duur van de uitkering 6 maanden;
 - b. twee tot drie jaar is de duur van de uitkering 12 maanden;
 - c. drie tot vier jaar is de duur van de uitkering 18 maanden;
 - d. ten minste vier jaar is de duur van de uitkering 24 maanden.
4. De garantie-uitkering KV bedraagt:
 - a. gedurende de eerste twaalf maanden 70% van het uurloon op de dag voorafgaand aan het ontslag, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren, en
 - b. vervolgens 70% van het minimumuurloon, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.

5. In afwijking van het tweede tot en met het vierde lid heeft de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarde in het tweede lid onder c, maar wel aan de overige voorwaarden in het tweede lid, recht op een garantie-uitkering KV gedurende 6 maanden. Deze uitkering bedraagt 70% van het minimum-uurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.

6. De ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, is verplicht zich in te schrijven als werkzoekende bij het CWI en zich beschikbaar te stellen voor het aannemen van passende werkzaamheden. Daarnaast dient hij alle informatie te verstrekken die voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk is. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen kan het college besluiten de garantie-uitkering (gedeeltelijk) te beëindigen.

7. Indien de ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, na zijn ontslag nieuwe werkzaamheden ter hand neemt, wordt de garantie-uitkering KV beëindigd met het aantal uren dat de nieuwe werkzaamheden omvat.

8. Indien het recht op een garantie-uitkering KV op grond van het zevende lid geheel of gedeeltelijk is beëindigd, en vervolgens de werkzaamheden die tot dat eindigen hebben geleid, hebben opgehouden te bestaan, herleeft het recht op de garantie-uitkering KV voor zover er geen nieuwe rechten op enige uitkering uit hoofde van het ontslag uit deze werkzaamheden zijn ontstaan.

9. Het recht op de garantie-uitkering KV eindigt volledig:

a. als de ambtenaar ter zake van het arbeidsurenverlies, dat tot het toekennen van een garantie-uitkering heeft geleid, een andere uitkering kan krijgen;

b. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de ambtenaar volledig gebruik maakt van het ABP Keuzepensioen;

c. op de dag na het overlijden van de ambtenaar;

d. met ingang van de dag waarop de ambtenaar recht krijgt op een WAO- of WIA-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

SALARISSCHALEN KUNSTEDUCATIE PER 1 OKTOBER 2014

Salaris docenten, consultants en balletbegeleiders

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1.691	1.727	1.764	1.812	2.060	2.417
aanloopbedrag 2		1.812	1.867	1.934	2.181	2.533
aanloopbedrag 3				2.060	2.299	2.656
0	1.764	1.934	1.998	2.181	2.417	2.721
1	1.812	1.998	2.060	2.241	2.476	2.794
2	1.867	2.060	2.122	2.299	2.533	2.861
3	1.934	2.122	2.181	2.357	2.594	2.919
4	1.998	2.181	2.241	2.417	2.656	2.983
5	2.060	2.241	2.299	2.476	2.721	3.048
6	2.122	2.299	2.357	2.533	2.794	3.109
7	2.181	2.357	2.417	2.594	2.861	3.164
8	2.241	2.417	2.476	2.656	2.919	3.221
9	2.299	2.476	2.533	2.721	2.983	3.278
10	2.357	2.533	2.594	2.794	3.048	3.335
11		2.594	2.656	2.861	3.109	3.399
12			2.721	2.919	3.164	3.462
13			2.794	2.983	3.221	3.519
14			2.861	3.048	3.278	3.574
15			2.919	3.109	3.335	3.628
uitloopbedrag 1	2.476	2.721	3.048	3.278	3.462	3.742

uitloopbedrag 2	2.861	3.164	3.462	3.574	3.861
uitloopbedrag 3			3.574	3.687	3.987

SALARISSCHALEN KUNSTEDUCATIE PER 1 APRIL 2015

Salaris docenten, consultants en balletbegeleiders

	5	6	7	8	9	10
Aanloopbedrag 1	1.741	1.777	1.814	1.862	2.110	2.467
aanloopbedrag 2		1.862	1.917	1.984	2.231	2.583
aanloopbedrag 3				2.110	2.349	2.706
0	1.814	1.984	2.048	2.231	2.467	2.771
1	1.862	2.048	2.110	2.291	2.526	2.844
2	1.917	2.110	2.172	2.349	2.583	2.911
3	1.984	2.172	2.231	2.407	2.644	2.969
4	2.048	2.231	2.291	2.467	2.706	3.033
5	2.110	2.291	2.349	2.526	2.771	3.098
6	2.172	2.349	2.407	2.583	2.844	3.159
7	2.231	2.407	2.467	2.644	2.911	3.214
8	2.291	2.467	2.526	2.706	2.969	3.271
9	2.349	2.526	2.583	2.771	3.033	3.328
10	2.407	2.583	2.644	2.844	3.098	3.385
11		2.644	2.706	2.911	3.159	3.449
12			2.771	2.969	3.214	3.512
13			2.844	3.033	3.271	3.569
14			2.911	3.098	3.328	3.624
15			2.969	3.159	3.385	3.678
uitloopbedrag 1	2.526	2.771	3.098	3.328	3.512	3.792
uitloopbedrag 2		2.911	3.214	3.512	3.624	3.911
uitloopbedrag 3				3.624	3.737	4.037

BIJLAGE IVA BIJ HOOFDSTUK 19B: SJABLOON VOOR DE VERDELING VAN WERKZAAMHEDEN VOOR ONDERWIJZEND PERSONEEL IN DE KUNSTEDUCATIE

LOGA-partijen vinden dat bij de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren binnen de aanstelling lokaal maatwerk gewenst is. Daarom is in artikel 19b:5 vastgelegd dat de werkgever, met toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), een lokale regeling vaststelt waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.

Van een vaste verhouding naar een lokale regeling

Tot 1 januari 2009 kende de aanvullende rechtspositieregeling voor onderwijzend personeel een vaste maximale verhouding van 26 lesgebonden uren en 10 overige niet-lesgebonden uren. Per 1 januari 2009 wordt deze vaste maximale verhouding losgelaten. Reden daarvoor is dat een centraal voorge-

schreven verhouding geen recht kan doen aan verschillen per discipline, per instelling of per onderwijzend personeelslid. Met een lokale regeling kan wel ingespeeld worden op deze specifieke kenmerken.

Status sjabloon

In dit sjabloon worden mogelijke werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren opgesomd. Die opsomming is niet limitatief. In een instelling kan worden vastgesteld dat bepaalde in het sjabloon genoemde werkzaamheden niet binnen de instelling voorkomen en dus niet in de lokale regeling worden opgenomen. Daarentegen kan ook worden vastgesteld dat er instellings specifieke werkzaamheden zijn die niet in het sjabloon voorkomen, maar die wel in de lokale regeling moeten worden genoemd. Het sjabloon is dus een handvat voor de lokale regeling waarin onder andere rekening wordt gehouden met

- de ervaring van de ambtenaar,
- het cursustype dat de ambtenaar geeft en
- de discipline van de ambtenaar.

Opbouw Sjabloon

Schematisch is de opbouw van het sjabloon als volgt:

Categorieën van werkzaamheden

Dit sjabloon onderscheidt als hoofdcategorieën:

1. lesgebonden uren en
2. niet-lesgebonden uren.

De categorie niet-lesgebonden uren kan vervolgens weer opgedeeld worden in drie subcategorieën:

2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.

Deze subcategorie hangt direct samen met de lesgebonden uren.

2b. Algemene werkzaamheden

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

2c. Variabele werkzaamheden

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

De (sub)categorieën zijn hierna verder uitgewerkt:

1. Lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen

Het gaat in deze categorie om het aantal te verzorgen lesgebonden uren op jaarbasis. Het betreft alle door een discipline uit te voeren les- of cursuswerkzaamheden, al of niet te onderscheiden naar bijvoorbeeld:

- o Type lessen/cursussen: individuele lessen, combinatielessen, groepslessen, klassikale lessen
- o Homogene ensembles
- o Heterogene ensembles
- o Koren
- o Orkesten
- o Regulier onderwijs
- o Speciaal onderwijs

2. Niet-lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen

2.a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren

Het gaat in deze subcategorie om de werkzaamheden van elke discipline in een bepaalde verhouding tot het aantal lesgebonden uren. Dit is afhankelijk van het type instelling en het type lessen/werkzaamheden. Deze uren worden ook wel "aanstellingsafhankelijke of leerling- of cursistafhankelijke uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- o Roosterwerkzaamheden
- o Inhoudelijke voorbereiding en nazorg van de lessen
- o Bijhouden van lesvorderingen en lesresultaten, leerlingvolgsysteem en dergelijke
- o Administratieve afwikkeling van de lessen/cursussen (bijvoorbeeld presentielijsten)
- o Rapporten/studieverslagen voor van de leerlingen/cursisten
- o (Voortgangs)gesprekken met ouders/verzorgers/leerlingen
- o Bijhouden van de pedagogische, methodische en didactische ontwikkelingen
- o Bijhouden van vakliteratuur (*)
- o Onderhouden van de direct aan de lespraktijk verbonden artistieke vaardigheden
- o Examens/toetsen

* Elke medewerker wordt geacht ook zelf te investeren in het bijhouden van pedagogisch-didactische ontwikkelingen, het lezen van vakliteratuur en het onderhouden van de artistieke vaardigheden. Niettemin zijn er situaties voorstelbaar (bijvoorbeeld indien het onderwijzend personeelslid een onderwijsvernieuwend werkzaamheid heeft) waar toedeling van tijd voor dergelijke werkzaamheden geboden is.

2.b. Algemene werkzaamheden

Het gaat in deze subcategorie om werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "organisatiegebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- o Personeelsvergaderingen, afdelingsvergaderingen, sector- en sectievergaderingen
- o Collegiaal overleg (intern en extern)
- o Voorbereiding en deelname aan open dagen
- o Functioneringsgesprekken, ontwikkelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelingsplan
- o Overleg over het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- o Zorg voor het instrumentarium van de instelling en (indien gebruik door de werkgever verplicht is gesteld) van het eigen instrument/gereedschap

2.c. Variabele werkzaamheden

Het gaat in deze subcategorie om specifieke werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "persoonsgebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- o Werkzaamheden voor onderzoek en ontwikkeling in relatie tot de lessen en lesmaterialen
- o Materiële voorbereiding en nazorg van de lessen
- o Lidmaatschap van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- o Stagebegeleiding
- o Organisatie en voorbereiding van leerlingenuitvoeringen/-concerten (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van concerten speciaal voor onderwijzend personeelsleden (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van exposities (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van instellingspresentaties (intern en/of extern)
- o Deelname aan activiteiten en evenementen voor zover niet genoemd onder subcategorie 2b.
- o Organiseren van kunstuitingen van cursisten, zoals voorspeelavonden en tentoonstellingen
- o Begeleiden van een collega bij een voorspeelavond
- o Coördinatiewerkzaamheden
- o Algemene organisatiewerkzaamheden, bijvoorbeeld voor nieuwsbrief/schoolkrant van de instelling
- o Adviseren van leerlingen ten aanzien van instrument- of materiaalkeuzes
- o Bijhouden van de vakgebonden bibliotheek van de instelling
- o Bijdragen aan het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- o Opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden
- o Deelname aan studiedagen van bijvoorbeeld beroepsverenigingen, vakgroepen, mits de werkgever toestemming heeft verleend
- o Het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling voor kunsteducatie.

Van sjabloon naar lokale regeling

Om een beeld te geven hoe aan de hand van het sjabloon een lokale regeling tot stand kan komen geeft het LOGA een voorbeeld. U dient dit voorbeeld niet op te vatten als een door het LOGA gewenste verdeling van de verhouding lesgebonden uren versus niet-lesgebonden uren. Het gaat om de wijze waarop aan de hand van het sjabloon een lokale regeling kan worden opgesteld.

Binnen instelling X is onderwijzend personeel werkzaam in drie verschillende disciplines:

1. Discipline A
2. Discipline B
3. Discipline C

Binnen instelling X geldt per discipline de volgende verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren:

Discipline	1. Lesgebonden uren	2. Niet-lesgebonden uren
Discipline A	65%	35%
Discipline B	60%	40%
Discipline C	70%	30%

Binnen instelling X zijn de aanstellingen van het onderwijzend personeel in omvang zeer verschillend. Daarom wordt er in instelling X voor gekozen om binnen de categorie niet-lesgebonden uren per aanstellingsomvang een uitsplitsing te maken in de subcategorieën. Die uitsplitsing is als volgt:

De verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën

Aanstellingsomvang	2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren	2b. Algemene werkzaamheden	2c. Variabele werkzaamheden
Meer dan 27 uur per week	30%	30%	40%
18 tot en met 27 uur per week	35%	35%	30%
7,2 tot en met 18 uur per week	40%	40%	20%
Tot en met 7,2 uur per week	47%	47%	6%

In dit voorbeeld is de verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën voor alle disciplines gelijk. Het is ook mogelijk om elke discipline een aparte verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën te maken.

Individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding per discipline

Er zijn individuele omstandigheden voorstelbaar waarin het onredelijk is vast te houden aan de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden die per discipline is bepaald. Bijvoorbeeld door rekening te houden met:

- . zeer veel of zeer weinig ervaring van het onderwijzend personeelid of
- . het cursustype dat het onderwijzend personeelslid geeft (groepslessen versus individuele lessen)

In de lokale regeling kunnen individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding die per discipline is vastgelegd worden opgenomen. De voorwaarden waaraan voldaan moet worden voordat individuele afwijking is toegestaan, dienen in de lokale regeling te worden opgenomen. Deze individuele afwijkmogelijkheden bepalen tezamen met de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren die voor de discipline van de ambtenaar is vastgelegd, welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.

Voorbeeld:

Voor discipline D staat in de lokale regeling dat de verhouding 70% lesgebonden uren en 30% niet-lesgebonden uren geldt. In de lokale regeling is ook vastgelegd dat voor discipline D een individuele afwijkmogelijkheid bestaat voor ambtenaren met minder dan 3 jaar ervaring. Die ambtenaren krijgen ten koste van het aantal lesgebonden uren 5% meer niet-lesgebonden uren voor de voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.

Het college stelt bij toepassing van de lokale regeling voor een ambtenaar met discipline D en minder dan 3 jaar ervaring de verhouding vast op 65% lesgebonden en 35% niet-lesgebonden uren. Deze 5% extra voor niet-lesgebonden uren wordt binnen de subcategorieën geheel toegeschreven aan subcategorie 2a.

Tot slot

Te overwegen valt om een beperkt percentage van de tijd niet toe te wijzen aan specifieke activiteiten. Niet alles valt namelijk op voorhand te plannen. Aan een aantal kleinere werkzaamheden uit de eerder genoemde (sub)categorieën hoeft dan eveneens niet specifiek tijd te worden toegewezen; zij kunnen tot de vrij in te delen tijd worden gerekend.

BIJLAGE IVA 1 BIJ HOOFDSTUK 19B: FUNCTIEBESCHRIJVINGEN

1. Consulent

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: consulent

Functie-eisen: HBO-niveau

Taken

1. Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan
2. Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan

Informeert en adviseert (potentiële) cliënten over de mogelijkheden van steunfunctieactiviteiten.

Overlegt met (de leiding van) potentiële cliënten over wensen en verwachtingen.

Stelt een activiteiten- of begeleidingsplan op of ondersteunt de cliënt daarbij.

Overlegt waar nodig met externe instanties.

B.2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten

Geeft informatie en adviezen over methoden en leermiddelen. Verzorgt teamtrainingen en individuele begeleiding van docenten.

Adviseert bij de aanschaf van leermiddelen en ontwikkelt, waar nodig, zelf leermiddelen en methodieken.

Organiseert met de cliënt producties, tentoonstellingen en andere evenementen.

Begeleidt bij de opstelling van werkplannen.

Bewaakt de afspraken met betrekking tot begroting, planning en inzet.

B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.

Levert bijdragen aan beleidsontwikkeling, marktanalyses en aan de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.

Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

2. Docent

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: docent

Functie-eisen: HBO-niveau

Taken

1. Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
2. Het geven van de onderwijsactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's
4. Het verrichten van overige werkzaamheden

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten

Verzorgt het (meerjaren)leerplan; stemt het leerplan af met leiding en collega's.

Bepaalt vanuit het leerplan de inhoud van de onderwijsactiviteiten.

Zorgt voor les- en documentatiemateriaal.

B.2 Het geven van de onderwijsactiviteit

Bereidt de activiteit voor; stemt af op het niveau van de groep.

Geeft de onderwijsactiviteit; doet voor en stuurt bij.

Zorgt voor variatie in presentatie en lesvorm.

Houdt rekening met persoonlijkheid en doelstelling deelnemers.

Bespreekt regelmatig de vorderingen met (ouders van) deelnemers en evalueert de onderwijsactiviteit; stelt eventueel leerdoelstellingen bij.

Organiseert kunstuitingen van en voor deelnemers.

B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.

Levert bijdragen aan marktanalyses, de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; verlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.

Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

B.4 Het verrichten van overige werkzaamheden

Woont diverse overlegvormen bij.

Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij; neemt deel aan na- en bijscholing.

Levert bijdragen aan evenementen/instellingsactiviteiten.

3. Balletbegeleider

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: Balletbegeleider

Functie-eisen: MBO-niveau

Taken

1. Het instrumentaal begeleiden van lessen
2. Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
3. Het verrichten van overige werkzaamheden

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het instrumentaal begeleiden van lessen

Begeleidt klassieke balletlessen en andere lesvormen op piano en andere instrumenten. Zorgt waar nodig voor improvisatie en zorgt ervoor dat het karakter van de oefening muzikaal wordt ondersteund.

Past gedurende de oefening tempo en sfeer aan en legt andere accenten als de docent dit aangeeft.

Verzorgt de instrumentale begeleiding van uitvoeringen.

B.2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied

Houdt ontwikkelingen binnen het vakgebied bij.

B.3 Het verrichten van overige werkzaamheden

Voert periodiek overleg met de docent over het afstemmen van het spel op de oefeningen en de samenwerking tussen docent en begeleider.

HOOFDSTUK 20 Vergoeding piketdiensten beroepsbrandweer

Niet opgenomen.

HOOFDSTUK 21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Paragraaf 21:1

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 Gelijkestelling 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 Gelijktelling levenspartner met echtgenoot

vervallen

Artikel 21:1:4 Gelijktelling levenspartner met echtgenoot

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het college een passende voorziening.

HOOFDSTUK 22 Overgangs- en slotbepaling UWO

Artikel 22:1:1 Overgangs- en slotbepaling UWO

1. Deze regeling treedt uiterlijk in werking op 1 januari 1998.
2. Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, dan wel gedeelten daarvan in werking treden, 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.
3. Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel uit verordeningen vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

HOOFDSTUK 24 Reiskostenregeling dienstreizen

Artikel 24:1:1:1 Omschrijving begrippen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. standplaats: de gemeente of het vooral bekende afzonderlijk liggend deel van de gemeente, waar de plaats van de tewerkstelling van de ambtenaar is gelegen;
 - b. plaats van tewerkstelling: het gebouw of gebouwencomplex waar of waarvan uit de ambtenaar naar het oordeel van het college gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
 - c. dienstreis: een naar het oordeel van het college noodzakelijke verplaatsing van een ambtenaar tot het verrichten van dienst buiten de plaats van tewerkstelling, evenals het hiermee verband houdende verblijf buiten deze plaats.
2. Dit hoofdstuk is van overeenkomstige toepassing op andere personen die het college ten behoeve van de gemeente met enige dienstverrichting belast.

Artikel 24:1:2:1 Begin- en eindpunt dienstreis

1. Voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten geldt dat de plaats van tewerkstelling het beginpunt en het eindpunt is van de dienstreis.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid kan het college de woning van de ambtenaar of een andere plaats als beginpunt respectievelijk eindpunt van de dienstreis aanmerken, tenzij de ambtenaar op de heenreis onderscheidenlijk de terugreis de plaats van tewerkstelling bezoekt.

Artikel 24:1:3:1 Openbaar vervoer

1. Het college stelt de ambtenaar die een dienstreis maakt per openbaar vervoer een plaatsbewijs ter beschikking.
2. De ambtenaar die voor de dienstreis gebruik maakt van de trein mag eerste klasse reizen.
3. Als de ambtenaar voor de dienstreis per openbaar vervoer gebruik maakt van een niet door het college verstrekt abonnement, komen in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, voor vergoeding wegens reiskosten in aanmerking de kosten zonder gebruikmaking van het abonnement, met als maximum de prijs van een door het college verstrekte dagretours voor de eerste klasse.
4. Als de ambtenaar zelf besluit voor de dienstreis gebruik te maken van het eigen motorvoertuig, komt voor vergoeding wegens reiskosten in aanmerking het kilometertarief als bedoeld in artikel 24:1:4:1, eerste lid, tot ten hoogste de voor de gemeente geldende kostprijs voor openbaar vervoer.

Artikel 24:1:4:1 Eigen motorvoertuig indien openbaar vervoer niet mogelijk of niet doelmatig is

1. Indien de ambtenaar de dienstreis naar het oordeel van het college niet of niet op doelmatige wijze kan ondernemen per openbaar vervoer, kan het college in bijzondere gevallen de ambtenaar toestemming geven gebruik te maken van een eigen motorvoertuig. Dan komt voor vergoeding wegens reiskosten in aanmerking een kilometervergoeding op declaratiebasis, die gelijk is aan het fiscaal vrijgestelde kilometerbedrag.
2. Het college verleent de ambtenaar die zijn eigen motorvoertuig:
 - a. per jaar ten minste 1.000 kilometer voor dienstreizen gebruikt of
 - b. op gemiddeld ten minste twee dagen per week voor dienstreizen gebruikt of
 - c. in andere door het college op grond van artikel 24:1:10:1 te bepalen gevallen voor dienstreizen gebruikteen aanvullende kilometervergoeding op declaratiebasis tot € 0,28 netto.
3. In de in het eerste en tweede lid genoemde vergoeding worden geacht begrepen te zijn:
 - a. de kosten van woon-werkverkeer;
 - b. de kosten van verzekeringen, belastingen enzovoorts.

Artikel 24:1:5:1(Brom)fiets

1. Indien de ambtenaar voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen (brom)fiets komt voor vergoeding wegens reiskosten in aanmerking het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag per afgelegde kilometer.
2. In de in het eerste lid genoemde vergoeding worden geacht begrepen te zijn:
 - a. de kosten van woon-werkverkeer;
 - b. de kosten van verzekeringen, belastingen enzovoorts.

Artikel 24:1:6:1(Trein)taxi

Indien naar het oordeel van het college het dienstbelang ermee is gebaat dat de ambtenaar naast openbaar vervoer tevens gebruik maakt van een (trein)taxi, vergoedt het college de aan dat taxigebruk verbonden kosten volledig.

Artikel 24:1:7:1 Vergoeding wegens verblijfskosten

1. Het college vergoedt de in verband met een dienstreis noodzakelijk gemaakte kosten voor maaltijden en logies en voor kleine uitgaven overdag en 's avonds volgens artikel 13 van het Reisbesluit binnenland en artikel 5 van de Reisregeling binnenland, met dien verstande dat de daar genoemde bedragen voor logies, ontbijt, lunch en diner als maximum gelden.

2. Geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfskosten bestaat voor een dienstreis korter dan 4 uur en voor een dienstreis binnen de standplaats.

3. Geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfskosten bestaat bij een verstrekking door het college.

Artikel 24:1:8:1 Reiskostendeclaraties

Het declareren van de reis- en verblijfskosten geschiedt op een door het college voorgeschreven wijze, onder overlegging van bewijsstukken. De ambtenaar hoeft voor de in artikel 24:1:7:1 genoemde kleine uitgaven overdag en 's avonds geen bewijsstukken te overleggen.

Artikel 24:1:9:1 Financieringsfaciliteiten

Vervallen.

Artikel 24:1:10:1 Hardheidsclausule

Vervallen.

Artikel 24:1:11:1 Buitenlandse reizen

1. Het college vergoedt de noodzakelijke, daadwerkelijk gemaakte kosten van dienstreizen naar en in het buitenland volgens het Reisbesluit Buitenland en de Reisregeling Buitenland, met uitzondering van de kosten van verblijf.

2. Het college vergoedt de noodzakelijke, daadwerkelijk gemaakte kosten van verblijf bij dienstreizen in het buitenland. Voor de vergoeding van de kosten van logies geldt als maximum de in de tarieflijst logies- en overige kosten buitenlandse dienstreizen genoemde bedragen voor logieskosten. Voor de vergoeding van de kosten van maaltijden en kleine uitgaven geldt als maximum de in de tarieflijst logies- en overige kosten buitenlandse dienstreizen genoemde bedragen voor overige kosten.

3. Aanspraak op vergoeding van de in het tweede lid gemaakte verblijfskosten bestaat alleen bij overlegging van bewijsstukken.

Artikel 24:1:12:1 Intrekking regelingen

Het Vervoerskostenbesluit, het Uitvoeringsbesluit van het Vervoerskostenbesluit, het Reiskostenbesluit alsmede de ter uitvoering van deze besluiten vastgestelde circulaire vervallen.

Artikel 24:1:13:1 Citeertitel

Dit hoofdstuk kan worden aangehaald als "reiskostenbesluit dienstreizen".

HOOFDSTUK 25 Sociaal Statuut

Paragraaf 25:1 Algemene bepalingen

Artikel 25:1:1:1 Begripsomschrijvingen

1. Deze regeling verstaat onder:

- a. reorganisatie: elke ingrijpende verandering in de inrichting van de organisatie, een wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten en invoering van automatiseringssystemen daaronder begrepen;
- b. organisatieschema: een schema, dat inzicht verschaft in zowel het aantal en soort functies als in de hiërarchische en functionele aansturing van de organisatie;
- c. formatieplaatsenplan: een voor de nieuwe situatie op te stellen indicatief overzicht van functies met een (beknopte) omschrijving van de inhoud van de functies, het te verwachten niveau en de voor de vervulling van de functie vereiste capaciteiten;
- d. personeelsplan: een overzicht waarin voor elke ambtenaar de rechtspositionele gevolgen van de reorganisatie staan;
- e. diensttijd: tijd, doorgebracht in overheidsdienst, als omschreven in artikel 8:3:1:1;
- f. de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering: de uitkering volgens hoofdstuk 10, 10a, 10d of 11;
- g. herschikkingskandidaat: de ambtenaar van wie het college zijn functie heeft opgeheven;
- h. passende functie: een functie, als omschreven in artikel 2:1B, die:
 - gedurende het eerste jaar van boventalligheid niet meer dan één en in uitzonderlijke gevallen niet meer dan twee niveaus lager ligt;
 - gedurende het tweede en volgende jaren van boventalligheid niet meer dan twee niveaus lager ligt;
- i. geschikte functie: een functie, die niet valt onder het begrip passend, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
- j. salarisaanspraken: de opeenvolgende salarisnummers van de schaal waarin de ambtenaar op het moment van overplaatsing is ingedeeld tot en met het daaraan verbonden maximum met inbegrip van eventuele uitlooperperiodieken;
- k. personeelsplaatsingsplan: een plan volgens welke procedure het college functies in de nieuwe organisatie vervult.

2. Dit hoofdstuk is van overeenkomstige toepassing op de werknemer in de zin van artikel 2:5.

Artikel 25:1:2:1 Doel en uitgangspunten

1. Het doel van dit sociaal statuut is om reorganisaties optimaal en sociaal verantwoord te laten verlopen. Bij de toepassing van dit sociaal statuut gelden de in de volgende leden genoemde uitgangspunten.
2. Het college biedt de herschikkingskandidaat bij reorganisaties gedurende twee jaar arbeidsbemiddeling met behoud van het dienstverband. Het college neemt daarbij de volgende spelregels in acht:

a. de periode van twee jaar begint op de datum waarop het college besluit de functie van de medewerker op te heffen (vanwege aan het werk verbonden oorzaken zoals bezuiniging of reorganisatie); het college geeft gedurende deze periode geen toepassing aan artikel 8:3 met uitzondering van de in artikel 25:4:5:1 genoemde situaties;

b. ter verwezenlijking van de onder a bedoelde arbeidsbemiddeling stelt de herschikkingskandidaat zich binnen de geldende spelregels flexibel op;

c. het college biedt de herschikkingskandidaat in de onder a genoemde periode van twee jaar één keer een passende functie in de gemeentelijke organisatie aan;

d. als het college een passende functie niet of moeilijk binnen de gemeentelijke organisatie kan verwezenlijken, kan het college de herschikkingskandidaat ook een passende functie bij een andere overheidsorganisatie aanbieden; hieraan gaat een tijdig overleg met de herschikkingskandidaat vooraf;

e. als het college een passende functie niet of moeilijk binnen de gemeentelijke organisatie of een andere overheidsorganisatie kan verwezenlijken, kan het college de herschikkingskandidaat ook een passende functie bij een andere dan een overheidsorganisatie aanbieden; dit behoeft de instemming van de herschikkingskandidaat;

f. als het college een passende functie niet kan verwezenlijken, biedt het college de herschikkingskandidaat een functie aan, die door aanpassing van de functie eisen en/of door op de persoon gerichte maatregelen zoals bijscholing en dergelijke als passend bij geaardheid en hoedanigheid kan worden beschouwd dan wel als zodanig kan worden gemaakt;

g. als een functie, als bedoeld in de onderdelen a tot en met f niet aanwezig is en ook naar verwachting niet binnen afzienbare tijd (de onder a genoemde periode van twee jaar) beschikbaar komt, biedt het college de herschikkingskandidaat een geschikte functie aan;

3. Indien het na zorgvuldig onderzoek en aantoonbare inspanningen niet mogelijk is gebleken om de herschikkingskandidaat binnen de twee jaar arbeidsbemiddeling passende werkzaamheden op te dragen, beëindigt het college het dienstverband van de herschikkingskandidaat na overleg met de herschikkingskandidaat over de eventuele toepassing van een of meerdere uitstroombevorderende maatregelen.

4. Als het college de herschikkingskandidaat overplaatst naar een andere passende functie en deze plaatsing binnen uiterlijk één jaar na de ingangsdatum van deze plaatsing buiten schuld van de herschikkingskandidaat mislukt, biedt het college de herschikkingskandidaat gedurende één jaar arbeidsbemiddeling met behoud van het dienstverband. Het college neemt daarbij de volgende spelregels in acht:

a. de periode van één jaar begint op de datum van vaststelling dat de overplaatsing mislukt is; het college geeft gedurende deze periode geen toepassing aan artikel 8:3 met uitzondering van de in artikel 25:4:5:1 genoemde situaties;

b. ter verwezenlijking van de onder a bedoelde arbeidsbemiddeling stelt de herschikkingskandidaat zich binnen de geldende spelregels flexibel op;

c. het college biedt de herschikkingskandidaat in de onder a genoemde periode van één jaar één keer een passende functie in de gemeentelijke organisatie aan;

d. als deze plaatsing binnen uiterlijk één jaar na de ingangsdatum van deze plaatsing mislukt, beëindigt het college - ongeacht de reden van de mislukking - het dienstverband van de herschikkingskandidaat;

5. Als het college de herschikkingskandidaat overplaatst naar een andere passende functie en deze plaatsing binnen uiterlijk één jaar na de ingangsdatum van deze plaatsing door schuld van de herschikkingskandidaat mislukt, beëindigt het college het dienstverband van de herschikkingskandidaat.

6. Het college pleegt een volledig open overleg met de vakbonden:

a. als zich reorganisaties voordoen, die naar het oordeel van het college tot een zodanig aantal herschikkingskandidaten leiden, dat de vakbonden arbeidsbemiddeling als bedoeld in het tweede lid redelijkerwijs niet van het college kunnen verlangen;

b. als de uitvoering van het sociaal statuut daartoe naar het oordeel van het college en/of de vakbonden aanleiding toe geeft.

7. De arbeidsbemiddeling kan bij overdracht van gemeentelijke taken/privatisering ook een aanbod van een passende functie betreffen buiten het gezagsbereik van de gemeente, onverminderd de verplichting om primair een andere passende functie binnen de gemeente te zoeken.

Artikel 25:1:3:1 Werkingsfeer

1. Dit sociaal statuut is van toepassing bij elke reorganisatie.
2. Dit sociaal statuut is niet van toepassing op ambtenaren met wie bij de aanstelling of functiewijziging schriftelijke afspraken zijn gemaakt over een mogelijke functiewijziging of functieopheffing als gevolg van een voorgenomen reorganisatie.
3. Ambtenaren met een tijdelijke aanstelling en personen met een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de artikelen 2:4 en 2:5 kunnen als de grond van de tijdelijkheid van de aanstelling dan wel arbeidsovereenkomst is gelegen in de tijdelijkheid van het werk slechts rechten ontleen aan de bepalingen van dit hoofdstuk voor de duur van hun tijdelijke aanstelling dan wel arbeidsovereenkomst.
4. Dit sociaal statuut is niet van toepassing op geheel of gedeeltelijk ontslag van de in artikel 19b:1 genoemde ambtenaren die werkzaam zijn in de kunsteducatie op grond van artikel 8:3 van de arbeidswaarden door het verminderen van het totaal aantal klokuren of taakuren voor een bepaalde discipline door het verminderen van het aantal inschrijvingen. In alle andere gevallen is het Sociaal Statuut wel van toepassing.

Artikel 25:1:4:1 Bevoegdheid tot reorganisatie

Vervallen

Artikel 25:1:5:1 Competent overlegorgaan

1. De commissie voor Georganiseerd Overleg is de overlegpartner bij privatiseringsoperaties, waaronder een overdracht van taken aan andere overheidslichamen en/of regionale samenwerkingsverbanden begrepen wordt geacht.
2. De onderdeelcommissie is de overlegpartner bij reorganisaties in onderdelen van de organisatie waar een onderdeelcommissie bestaat.
3. De ondernemingsraad is de overlegpartner bij:
 - reorganisaties in onderdelen van de organisatie waar geen onderdeelcommissie bestaat;
 - reorganisaties die zowel betrekking hebben op onderdelen van de organisatie waar geen onderdeelcommissie bestaat als op onderdelen van de organisatie waar wel een onderdeelcommissie bestaat;
 - reorganisaties die een gehele of gedeeltelijke privatisering zijn.

Paragraaf 25:2 Reorganisatie

Artikel 25:2:1:1 Melding voorgenomen verandering

1. Het college meldt elke voorgenomen verandering in de inrichting van de organisatie, een wijziging in de behoefte van arbeidskrachten en de invoering van automatiseringssystemen daaronder begrepen, aan het betrokken medezeggenschapsorgaan dan wel de betrokken medezeggenschapsorganen volgens artikel 12:1:5.

2. Indien de overlegpartners een voorgenomen verandering, als omschreven in het vorige lid, ingrijpend achten, is er sprake van een reorganisatie, als bedoeld in artikel 25:1:1:1, onder 2.

Artikel 25:2:2:1 Plan van aanpak reorganisatie

1. Bij het uitspreken van het voornemen tot een reorganisatie, al dan niet op basis van de uitkomsten van een eventueel ingesteld vooronderzoek, legt het college een plan van aanpak ter advisering voor aan het competente overlegorgaan als genoemd in artikel 25:1:5:1.

2. Ten aanzien van de inrichting van het plan van aanpak gelden in elk geval de volgende voorwaarden:

a. het plan van aanpak heeft in beginsel twee hoofdfasen: een voorstelfase en een uitwerkingsfase; in de voorstelfase staat in elk geval de reden van de reorganisatie (met de daarin opgenomen probleemstelling) onder gelijktijdige presentatie van een oplossingsrichting of oplossingsrichtingen; in de uitwerkingsfase staat het oplossingsvoorstel met de organisatorische en personele uitwerking, eventueel primair op hoofdlijnen en later gevolgd door uitwerking in detail; tevens staat daarin de voorgenomen ingangsdatum; de organisatorische en personele uitwerking omvat de presentatie van een organisatie-schema, een formatieplaatsenplan en een personeelsplan; de organisatorische en personele uitwerking kan tevens de presentatie van een personeelsplaatsingsplan omvatten;

b. het plan van aanpak bevat een tijdsplanning;

c. het plan van aanpak bevat de overlegmomenten met de betrokken overlegorganen onder opgaaf van de inhoud en aard van de raadpleging: bespreking, advies of instemming;

d. de overlegmomenten met de betrokken overlegorganen zijn zodanig, dat het mogelijk is de uitkomsten van de raadpleging bij de besluitvorming te betrekken.

Paragraaf 25:3 Gevolgen reorganisatie voor formatie en bezetting/vacaturevervulling met herschikkingskandidaten

Artikel 25:3:1:1 Regels inzake vacatures en de positie van herschikkingskandidaten

1. Ten aanzien van de melding van vacatures en herschikkingskandidaten aan het Bureau Loopbaanontwikkeling en Mobiliteit en de positie van herschikkingskandidaten gelden de regels en protocollen als opgenomen in de bijlage.

2. De herschikkingskandidaat, die is benoemd in een functie, die één of twee niveaus ligt onder het oorspronkelijke functieniveau, blijft de positie van herschikkingskandidaat houden tot de benoeming in een functie, die gelijk is aan of hoger dan het oorspronkelijke functieniveau, met als doel het vinden van een passende functie op het oorspronkelijke niveau.

3. De herschikkingskandidaat, die is benoemd in een functie met een lagere omvang, blijft de positie van herschikkingskandidaat houden tot de benoeming in een functie met een gelijke of hogere omvang dan de oorspronkelijke omvang, met als doel het vinden van een passende functie met de oorspronkelijke omvang.

Artikel 25:3:2:1 Aanwijzing groep als herschikkingskandidaat

Indien bij een te reorganiseren organisatieonderdeel meerdere gelijksoortige functies voorkomen en het aantal gelijksoortige functies dient te worden verminderd, kan het college alle medewerkers, die deze gelijksoortige functies bekleden, als herschikkingskandidaat aanwijzen. De aanwijzing geldt voor een nader te bepalen periode. Een dergelijke aanwijzing behoeft de instemming van de onderdeelcommissie bij reorganisaties waarbij de onderdeelcommissie de overlegpartner is en van de ondernemingsraad bij reorganisaties waarbij de ondernemingsraad de overlegpartner is. Indien de periode van aanwijzing zonder resultaten wordt afgesloten, geldt met ingang van de datum, waarop de aanwijzing afloopt, voor de vaststelling van de boventalligheid de rangorde als omschreven in artikel 25:4:2:1, lid 2.

Artikel 25:3:3:1

Vervallen

Artikel 25:3:4:1

Vervallen

Paragraaf 25:4 Personele gevolgen

Artikel 25:4:1:1 Betrokkenheid ambtenaar

1. Het college overlegt met de betrokken ambtenaar/ambtenaren, zodra het college overweegt een wijziging of opheffing van de functie(s) voor te stellen.
2. Ter behartiging van de belangen van de ambtenaren kan de onderdeelcommissie bij reorganisaties waarbij de onderdeelcommissie de overlegpartner is en de ondernemingsraad bij reorganisaties waarbij de ondernemingsraad de overlegpartner is in overleg met het college een vertrouwenspersoon aanwijzen.
3. Het college kan met inachtneming van de vorige leden en met instemming van de onderdeelcommissie bij reorganisaties waarbij de onderdeelcommissie de overlegpartner is en de ondernemingsraad bij reorganisaties waarbij de ondernemingsraad de overlegpartner is nadere regels vaststellen ten aanzien van het informeren, de (wijze van) betrokkenheid en de inspraak van de ambtenaren evenals ten aanzien van de bevoegdheden van de vertrouwenspersoon.

Artikel 25:4:2:1 Aanbod functie

1. Als een bestaande functie in essentie ongewijzigd voorkomt in de nieuwe organisatievorm, vervult de zittende ambtenaar deze functie ook in de nieuwe organisatievorm, tenzij het belang van de werkgever zich daartegen verzet.
2. Als meer ambtenaren in gelijke mate voor dezelfde functie in aanmerking komen en overleg met hen over de vraag wie van hen het college als herschikkingskandidaat aanwijst, niet tot overeenstemming leidt, geldt - behoudens een eventuele toepassing van artikel 25:3:2:1 (aanwijzing groep als herschikkingskandidaat) - bij de vaststelling van de boventalligheid de rangorde, als omschreven in artikel 8:3:1:1, tweede lid, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. Naast het doelgroepenbeleid gelden in uitzonderingssituaties kwaliteitscriteria als dienstbelang. Bij de toepassing van kwaliteitscriteria speelt naast beoordelingsresultaten ook een nadere aanduiding van het in het geding zijnde dienstbelang een rol.

Artikel 25:4:3:1 Doorstroombevorderende maatregelen

Ter vergroting van de interne mobiliteit en daarmee van de plaatsingsmogelijkheden van herschikkingskandidaten kan het college onder meer de volgende maatregelen toepassen:

- a. tijdelijke boventallige plaatsing op proef;
- bij het slagen van een proefplaatsing ontstaan plaatsingsmogelijkheden op termijn;
- b. psychologisch onderzoek of loopbaanadvies;
 - c. faciliteiten gericht op bij- of omscholing;

de hieraan verbonden kosten komen, in afwijking van het bepaalde in artikel 10d:10, vierde lid, volledig voor rekening van de gemeente; daarnaast verleent het college (compenserend) verlof volgens de studiefaciliteitenregeling;

d. aanpassing van taken van oudere ambtenaren;

binnen het demotiebeleid kan het college het takenpakket van oudere ambtenaren aanpassen door bijvoorbeeld belastende taakonderdelen uit de functie te lichten;

e. tijdelijk toevoegen van opvolger aan oudere ambtenaar;

het college kan voor een periode van ten hoogste 2 jaar een mogelijke opvolger (of mogelijke opvolgers) toevoegen aan een oudere ambtenaar;

f. groepsgerichte activiteiten;

het college kan met het oog op deskundigheid en/of vergroting van sollicitatiekansen groepsgerichte programma's opzetten;

g. detectie van vacatures;

het zeer vroegtijdig opsporen van vacatures kan een middel zijn om doorstroming te realiseren;

h. detectie van talenten;

het college neemt dit aspect mee in het managementontwikkelingsprogramma.

Artikel 25:4:4:1 Uitstroombevorderende maatregelen

1. Indien het college geen toepassing kan geven aan artikel 25:4:2:1 (aanbod functie) kan het college met instemming van de herschikkingskandidaat en met inachtneming van de regels en het protocol betreffende de positie van herschikkingskandidaten, als opgenomen in de bijlage, onder meer een van de volgende maatregelen treffen:

a. bemiddeling naar een externe functie;

een bemiddeling kan plaatsvinden naar een externe functie binnen het beschouwingsgebied van de afdeling p&o; ook behoort bemiddeling naar een buitengemeentelijke functie tot de mogelijkheden, eventueel met inschakeling van een extern bureau;

b. collegiale doorlening;

een collegiale doorlening vindt plaats met behoud van ambtelijk dienstverband; het college kan zonnodig een extern bureau inschakelen;

c. outplacement;

outplacement vindt plaats met inschakeling van een extern bureau;

d. deeltijd-FPU;

deeltijd-FPU is een gedeeltelijke vervroegde uittreding;

e. ontslag op eigen verzoek met een uitkering;

het college kan een ontslag op eigen verzoek bevorderen door met de herschikkingskandidaat een afkoop van de uitkering volgens de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering overeen te komen;

f. verlof met behoud van bezoldiging bij opstarten eigen zaak;

de herschikkingskandidaat, die een eigen zaak of bedrijf wil opzetten, kan voor de duur van ten hoogste 1 jaar in aanmerking komen voor buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging.

Bovenstaande maatregelen kunnen ook gelden voor de ambtenaar, die met zijn vertrek ruimte maakt voor een herschikkingskandidaat, voor wie naar het zich laat aanzien geen oplossing mogelijk is.

2. Het college kan ter ondersteuning van de in het vorige lid bedoelde mogelijkheden onder andere een of meer van de volgende maatregelen treffen:

a. informatie over een functie bij een andere werkgever;

de afdeling p&o kan informatie verstrekken over banen bij een andere werkgever;

b. sollicitatiebegeleiding;

de afdeling p&o kan een cursus of training organiseren om de kansen op succes bij sollicitaties te vergroten;

c. verlof bij sollicitaties;

het college verleent voor sollicitaties buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging;

d. reiskosten bij sollicitaties;

het college vergoedt de reiskosten bij sollicitaties, in afwijking van het bepaalde in artikel 10d:10, vierde lid, op basis van de gemeentelijke regeling, indien en voor zover de nieuwe werkgever geen vergoeding verleent;

e. studiefaciliteiten;

het college kan voor omscholing naar een functie bij een andere werkgever studiefaciliteiten verlenen, zodat de kansen op de arbeidsmarkt stijgen; de vergoeding van kosten is, in afwijking van het bepaalde in artikel 10d:10, vierde lid, 100%; daarnaast heeft de ambtenaar recht op (compenserend) verlof volgens de studiefaciliteitenregeling;

f. flexibele opzegtermijn;

het college gebruikt op verzoek van de herschikkingskandidaat de minimale opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek van 1 maand;

g. loonsuppletie bij aanvaarden functie bij een andere werkgever;

het college kan bij het door de ambtenaar aanvaarden van een lager betaalde functie bij een andere werkgever met de ambtenaar een aflopende loonsuppletie overeenkomen;

h. terugkeergarantie na aanvaarden van functie bij een andere werkgever;

het college kan bij het door de ambtenaar aanvaarden van een functie bij een andere werkgever tot uiterlijk 6 maanden na de ingangsdatum van het ontslag op eigen verzoek een terugkeergarantie verlenen met behoud van rechtspositie;

i. werktijdvermindering met garantie terugkeer op voltijd-basis;

het college biedt de ambtenaar de mogelijkheid om op proef te gaan werken in deeltijd met de garantie, dat de ambtenaar binnen 1 jaar weer op voltijd-basis kan gaan werken;

j. vergoeding reiskosten woon-werkverkeer (verhuizing niet noodzakelijk);

het college kan de ambtenaar gedurende ten hoogste twee jaar een tegemoetkoming in de reiskosten verlenen, indien de afstand woning werk als gevolg van de aanvaarding van een functie bij een andere werkgever toeneemt; hoofdstuk 18 is van toepassing; de tegemoetkoming geldt alleen, indien en voor zover de nieuwe werkgever deze kosten niet vergoedt;

k. vergoeding reiskosten woon-werkverkeer en/of woonkosten (verhuizing wel noodzakelijk);

indien de ambtenaar een functie bij een andere werkgever aanvaardt en een verhuizing noodzakelijk is, kan het college gedurende ten hoogste twee jaar een tegemoetkoming in de (dagelijkse) reiskosten

en/of woonkosten verlenen volgens de onder j. genoemde gemeentelijke regeling; de tegemoetkoming geldt alleen, indien en voor zover de nieuwe werkgever deze kosten niet vergoedt.

Artikel 25:4:5:1 Gevolgen weigering aanbod of onvoldoende medewerking

1. Indien een ambtenaar een aanbod, als bedoeld in artikel 25:1:2:1 of 25:4:2:1, op onterechte gronden afwijst, verleent het college de ambtenaar ontslag volgens artikel 8:3, eerste lid.
2. Indien een ambtenaar onvoldoende medewerking verleent aan de uitvoering van een met hem overeengekomen uitstroombevorderende maatregel, als bedoeld in artikel 25:4:4:1, verleent het college de ambtenaar ontslag volgens artikel 8:3, eerste lid.
3. Indien een ambtenaar feitelijk aantoonbaar onvoldoende medewerking verleent aan de totstandkoming van een passend aanbod binnen de gemeente of bij een andere overheidsorganisatie kan het college de arbeidsbemiddeling beëindigen en direct ontslag verlenen aan de ambtenaar.

Artikel 25:4:6:1 Garanties

1. De ambtenaar behoudt na overplaatsing bij voldoende functioneren in overeenstemming met artikel 33:3:1:1, eerste lid, onder a, of tweede lid, onder a de salarisaanspraken.
2. De ambtenaar, die nog in de aanloopschaal is ingedeeld, behoudt bij plaatsing in een functie van een lager niveau de salarisaanspraken betreffende de oorspronkelijke functionele schaal, tenzij op grond van een beoordeling over het functioneren in de oorspronkelijke functie is vastgesteld, dat de ambtenaar niet voldoet aan de voorwaarden om voor de functionele schaal in aanmerking te komen.
3. Het college komt schriftelijke toezeggingen betreffende een hogere salarisindeling na, ook indien de ambtenaar in het kader van de reorganisatie een andere (lagere) functie gaat vervullen.
4. De ambtenaar heeft het recht een studie, waarvoor studiefaciliteiten zijn verleend, af te ronden. Op hem rust geen terugbetalingsverplichting, indien hij deze studie staakt in verband met verandering van functie of een andere studie gaat volgen, die van belang is voor de vervulling van de nieuwe functie.
5. Het college verleent de herschikkingskandidaat bij een ontslag op eigen verzoek, voordat een functie als bedoeld in artikel 25:4:2:1 is gevonden, ontheffing van de terugbetalingsverplichting volgens artikel 6:5:5:1.
6. Het college geeft bijzondere aandacht aan de positie van een herschikkingskandidaat van ten minste 50 jaar met weinig diensttijd.

Artikel 25:4:7:1 Hardheidsclausule

Het college is bevoegd in individuele zaken, waarin dit sociaal statuut niet of niet in redelijkheid voorziet een bijzondere voorziening te treffen. Hieraan gaat overleg met de onderdeelcommissie bij reorganisaties waarbij de onderdeelcommissie de overlegpartner is en de ondernemingsraad bij reorganisaties waarbij de ondernemingsraad de overlegpartner is vooraf doch uitsluitend over de voorziening als zodanig.

Artikel 25:4:8:1

Vervallen

Artikel 25:4:9:1 Bezwarenprocedure

De ambtenaar, die bezwaar heeft tegen een beslissing over de toepassing van dit hoofdstuk, kan bezwaar aantekenen bij het college volgens de Regeling voor de behandeling van bezwaarschriften voor de gemeente Arnhem 2010.

Paragraaf 25:5 Overdracht gemeentelijke taken/privatisering

Artikel 25:5:1:1 Overdracht gemeentelijke taken

1. Het college kan ter waarborging van de belangen van de bij een overdracht betrokken ambtenaren in overleg met de commissie voor georganiseerd overleg een specifiek sociaal statuut opstellen bij wijze van aanvullende of afwijkende regelgeving. In elk geval stelt het college een specifiek sociaal statuut op bij een overdracht van gemeentelijke taken aan een andere particuliere werkgever met een overgang van meerdere ambtenaren (privatisering).

2. Bij overdracht van gemeentelijke taken aan een andere werkgever gelden de volgende uitgangspunten:

a. de ambtenaren van het aan een andere werkgever over te dragen onderdeel van de gemeentelijke organisatie gaan mee over naar die andere werkgever;

b. de ambtenaren van het aan een andere werkgever over te dragen onderdeel van de gemeentelijke organisatie krijgen bij die andere werkgever een gelijkwaardig pakket van arbeidsvoorwaarden; onderwerp van de beoordeling van die gelijkwaardigheid zijn onder meer:

- de inhoud van de functie;
- het salaris en de salarispectieven;
- het pensioen;
- de ziektekostenverzekering;
- het netto aantal arbeidsuren per jaar: het aantal arbeidsuren per jaar na aftrek van feestdagen, vakantiedagen en ADV-dagen;
- de werkloosheidsregeling;
- de arbeidsbemiddeling bij reorganisaties;
- de plaats van tewerkstelling;
- de werktijden.

Paragraaf 25:6 Overgangs- en overige bepalingen

Artikel 25:6:1:1 Nadere regels

Vervallen.

Artikel 25:6:2:1 Overgangsbepalingen

Vervallen.

Artikel 25:6:3:1 Citeertitel en looptijd

Vervallen.

BIJLAGE 1: BIJLAGE BIJ HET SOCIAAL STATUUT: VACATUREVERVULLING EN PROTOCOLLEN HERSCHIKKINGSKANDIDATEN, TRANSFERKANDIDATEN EN VRIJWILLIGE KANDIDATEN

Mobiliteitsbeleid.

Uitgangspunt van het personeelsbeleid is, dat het bevorderen van mobiliteit van de medewerkers een goede zaak is: niet alleen voor herschikkings- en transferkandidaten, maar in beginsel voor elke medewerker. Maatschappelijke ontwikkelingen, de kansen voor individuele medewerkers en de bedrijfsvoering van de organisatie vragen immers meer flexibiliteit en een toekomstgerichte houding van de medewerkers. Bij de bevordering van de mobiliteit spelen een belangrijke rol:

- de afdeling p&o;
- de regiecommissie; de regiecommissie bestaat uit het hoofd van de afdeling p&o;
- het mobiliteitsoverleg: een overleg van de afdeling p&o; de afdeling bespreekt in dat overleg de mogelijkheden van het afstemmen van vacatures en kandidaten op elkaar.

Herschikkingskandidaten.

Een herschikkingskandidaat is een medewerker die boventallig is door een besluit van het college tot opheffing van zijn functie. Deze opheffing is het gevolg van een reorganisatie of bezuiniging. Het Sociaal Statuut is van toepassing op de herschikkingskandidaat. Partijen maken bij de arbeidsbemiddeling gebruik van de diensten van de afdeling p&o.

Transferkandidaten.

Een transferkandidaat is een medewerker, ten aanzien van wie het college heeft besloten hem uit zijn functie te ontheffen vanwege problemen in het functioneren van de medewerker. Deze problemen kunnen verschillende oorzaken hebben. Bijvoorbeeld: een gewijzigde taakstelling; samenwerking met anderen; in de medewerker zelf gelegen oorzaken; medische redenen; samenwerking met leidinggevend. Het college onderbouwt zijn besluit tot ontheffing van de medewerker uit zijn functie door functionerings- en beoordelingsgesprekken. De regeling transferbesluiten is van toepassing op de transferkandidaat. Partijen maken bij de arbeidsbemiddeling gebruik van de afdeling p&o.

Verskil tussen een herschikkingskandidaat en een transferkandidaat

Het verschil tussen een herschikkingskandidaat (hoofdstuk 25) en een transferkandidaat (hoofdstuk 26) is, dat het college:

- bij de herschikkingskandidaat de functie heeft opgeheven (vanwege aan het werk verbonden oorzaken zoals bezuiniging of reorganisatie);
- bij de transferkandidaat de functie heeft laten bestaan, maar heeft besloten de medewerker uit die functie te ontheffen (vanwege aan personen gebonden oorzaken zoals problemen in het functioneren van de medewerker, in de samenwerking met collega's of leidinggevend, en medische redenen).

Vrijwillige kandidaten.

Een vrijwillige kandidaat is een medewerker die behoefte heeft aan blijvende of tijdelijke verandering van functie binnen of buiten de eigen dienst en binnen of buiten de gemeente. Deze medewerker kan

zich als vrijwillige kandidaat aanmelden bij de afdeling p&o. Partijen maken bij de arbeidsbemiddeling gebruik van de diensten van de afdeling p&o.

Aanscherping en aanvulling van de procedure van vacaturevervulling.

De procedure van vacaturevervulling is aangescherpt en aangevuld. Dit trad in werking op .. december 2010 en heeft terugwerkende kracht tot 1 januari 2010.

Doelen.

Doelen zijn: bevorderen van de interne mobiliteit; een bijdrage leveren aan de bezuiniging; zo veel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen; voorkomen van de noodzaak vooraf een rigide vacaturestop af te kondigen. Dat stemt overeen met de landelijke CAO: "Geen gedwongen ontslagen is het uitgangspunt."

Samenstelling en taak van de regiecommissie.

De regiecommissie bestaat uit het hoofd van de afdeling P&O. De afdeling p&o en in het bijzonder de projectleider mobiliteit ondersteunen haar. De regiecommissie legt het voorgenomen besluit over het al dan niet benoemen van herschikkings- en transferkandidaten in een vacature voor aan de directeur. Onderschrijft de directeur het voorgenomen besluit niet, dan beslist de gemeentesecretaris, gehoord de directeur. De regiecommissie kent een hoog werktempo.

De projectleider mobiliteit.

De projectleider mobiliteit krijgt een stevige rol als volgt:

- de projectleider is de adviseur voor de regiecommissie;
- de projectleider stuurt actief op het herplaatsen van herschikkings- en transferkandidaten;
- de projectleider neemt deel aan plaatsingsgesprekken en brengt daarover schriftelijk advies uit aan de regiecommissie.

Collectief besluit over niet herbezetten vacatures.

Het DT neemt op korte termijn een voorlopig collectief besluit over het wel of niet invullen van vacatures.

De directeuren bereiden dit besluit voor in hun MT's aan de hand van een lijst met:

- vacatures die naar verwachting ontstaan doordat medewerkers vóór 1 januari 2015 65 jaar worden en met pensioen gaan;
- vacatures die ontstaan bij formatieplaatsen die mogelijk kunnen vervallen als nu al te voorzien gevolg van de bezuinigingen/economische recessie;
- vacatures die ontstaan bij formatieplaatsen die mogelijk op een andere wijze ingevuld kunnen worden (bijvoorbeeld door logische clustering van taakvelden of samenvoegen van functies).

De directeuren benoemen functies die zo specifiek zijn dat de regiecommissie bij een vacature in die gevallen kan besluiten voor dergelijke functies te gaan werven. Het DT neemt vervolgens een besluit op basis van de voorstellen van de directeuren. P&O zal dit proces ondersteunen. De voorbereiding van dit DT-besluit is vanuit bezuinigingsoptiek een vrij kritisch proces. Voorbeeld: als nu zoekrichtingen

worden aangegeven waarbij bijvoorbeeld beleidsfuncties ter discussie kunnen komen, functies wijkgericht werken, functies in de subsidieverstrekking, functies in de vergunningverlening, facilitaire functies dan moet dat al snel gaan betekenen dat deze bij verloop (vooralsnog) niet worden vervangen. Dit DT besluit dient vanuit het bezuinigingsproces in combinatie met een visie op de veranderende organisatie te worden voorbereid.

Incidenteel besluit over vervullen vacature.

Nu is de directeur bevoegd te besluiten een vacature wel of niet in te vullen. In de nieuwe situatie beslist de directeur selectief een vacature wel of niet in te vullen (voor zover het een functie betreft die niet valt onder het DT-besluit over het niet vervullen van vacatures). Besluit de directeur een vacature in te vullen, dan meldt de directeur de vacature aan de regiecommissie. Is de regiecommissie het niet eens met dat besluit, dan beslist de gemeentesecretaris gehoord de directeur. De regiecommissie zal de directeur gevraagd en ongevraagd adviseren als de regiecommissie van oordeel is dat interne werving tot resultaat zou moeten kunnen leiden. De afdeling p&o meldt de vacature aan alle herschikkings- en transferkandidaten.

Positie van herschikkings- en transferkandidaten.

De projectleider mobiliteit stuurt door actieve bemiddeling maximaal op benoeming van geschikte of op korte termijn geschikt te maken herschikkings- en transferkandidaten in vacatures. De projectleider mobiliteit brengt advies uit aan de regiecommissie over de benoeming van een herschikkings- of transferkandidaat in een vacature. De regiecommissie legt het voorgenomen besluit over het al dan niet benoemen van herschikkings- en transferkandidaten in een vacature voor aan de directeur. Deze procedure (advies projectleider aan regiecommissie; voorleggen door regiecommissie aan directeur) duurt ten hoogste 14 dagen. Onderschrijft de directeur het voorgenomen besluit niet, dan beslist de gemeentesecretaris, gehoord de directeur.

Interne werving.

Indien er geen plaatsing van herschikkings- en transferkandidaten mogelijk is, volgt interne werving. De interne werving via Intranet gebeurt gelijktijdig in de dienst waar de vacature is en de overige diensten. De werkgever maakt alle vacatures nadrukkelijker bekend aan alle medewerkers op de startpagina van intranet. Gebleken is dat de interne vacatures op het P&O plein vragen om gericht zoeken, dat niet aansluit bij het bevorderen van interne mobiliteit. Door de vacatures direct zichtbaar onder de aandacht te brengen wordt interesse opgewekt, wat de mobiliteit ten goede kan komen.

Externe werving.

Leidt de interne werving niet tot vervulling van de vacature dan biedt de gemeente de vacature tevens aan bij de andere KAN-gemeenten (www.werkeningelderland.nl) en volgt gelijktijdig externe werving.

Inhuren van externe medewerkers voor tijdelijk werk.

De procedure van werving en selectie van externe medewerkers voor tijdelijk werk verloopt op dezelfde manier als de procedure van werving en selectie van medewerkers. Dat wil zeggen: eerst wordt bekeken of een (potentiële) herschikkings- of transferkandidaat het tijdelijke werk kan doen; is er geen herschikkings- of transferkandidaat die het tijdelijke werk kan doen, dan vindt interne publicatie van tijdelijk werk en werving daarvoor plaats. Ook dit werkproces zal een zo kort mogelijke termijn in beslag nemen.

Verlenen van opdrachten aan externe organisaties.

De procedure van het verlenen van opdrachten aan externe organisaties verloopt op dezelfde manier als de procedure van vacaturevervulling. Dat wil zeggen: eerst wordt bekeken of een (potentiële) herschikkings- of transferkandidaat de opdracht kan vervullen; is er geen herschikkings- of transferkandidaat die de opdracht kan vervullen, dan vindt interne publicatie van opdrachten en werving daarvoor plaats.

Tekst van de procedure van vacaturevervulling.

De tekst van de procedure van vacaturevervulling wijzigt hierdoor als volgt.

Besluit over vervullen vacature.

De directeur beslist selectief een vacature wel of niet in te vullen (voor zover het een functie betreft die niet valt onder het DT-besluit over het niet vervullen van vacatures). Is de regiecommissie het niet eens met dat besluit, dan beslist de gemeentesecretaris gehoord de directeur.

Melding vacature aan regiecommissie en alle herschikkings- en transferkandidaten.

Heeft de directeur of de gemeentesecretaris besloten een vacature in te vullen, dan meldt de directeur de vacature aan de regiecommissie. De afdeling p&o meldt de vacature aan alle herschikkings- en transferkandidaten.

Voordracht van herschikkings- en transferkandidaten.

De projectleider mobiliteit brengt advies uit aan de regiecommissie over de benoeming van een herschikkings- of transferkandidaat in een vacature. De regiecommissie legt het voorgenomen besluit over het al dan niet benoemen van herschikkings- en transferkandidaten in een vacature voor aan de directeur. Deze procedure (advies projectleider aan regiecommissie; voorleggen door regiecommissie aan directeur) duurt ten hoogste 14 dagen. Onderschrijft de directeur het voorgenomen besluit niet, dan beslist de gemeentesecretaris, gehoord de directeur.

Interne werving.

Indien er geen plaatsing van herschikkings- en transferkandidaten mogelijk is, volgt interne werving. De interne werving via Intranet gebeurt gelijktijdig in de dienst waar de vacature is en de overige diensten.

Externe werving.

Leidt de interne werving niet tot vervulling van de vacature dan biedt de gemeente de vacature tevens aan bij de andere KAN-gemeenten (www.werkeningelderland.nl) en volgt gelijktijdig externe werving.

Opmerkingen.

Deze procedure geldt ook voor tijdelijk werk en projecten waarvoor inleen beoogd is. De procedure ten aanzien van herschikkings- en transferkandidaten geldt ook voor medewerkers die dreigen herschikkings- of transferkandidaat te worden.

Inschrijving bij de afdeling p&o.

Herschikkingskandidaten.

Zodra het college de functie van een medewerker opheft, geeft het college de medewerker de status van herschikkingskandidaat. Daarna meldt het college de medewerker als herschikkingskandidaat aan bij de afdeling p&o.

Transferkandidaten.

Zodra het college besluit de medewerker uit zijn functie te ontheffen, geeft het college de medewerker de status van transferkandidaat. Daarna meldt het college de medewerker als transferkandidaat aan bij de afdeling p&o.

Vrijwillige kandidaten.

Een medewerker die behoefte heeft aan blijvende of tijdelijke verandering van functie binnen of buiten de eigen dienst en binnen of buiten de gemeente kan zich als vrijwillige kandidaat aanmelden bij de afdeling p&o.

Protocol herschikkingskandidaten.

1. Het college heft de functie van een medewerker op. Het college deelt dit schriftelijk aan de medewerker mede.
2. Het college geeft de medewerker de status van herschikkingskandidaat. Het college deelt dit schriftelijk aan de medewerker mede. Vanaf dat moment is het sociaal statuut op de herschikkingskandidaat van toepassing. De herschikkingskandidaat krijgt daardoor de rechten en plichten van het sociaal statuut.
3. Het college meldt de medewerker als herschikkingskandidaat aan bij de afdeling p&o.
4. Partijen maken bij de arbeidsbemiddeling gebruik van de diensten van de afdeling p&o.
5. De afdeling p&o maakt afspraken met het college en de herschikkingskandidaat over de aan hen te verlenen diensten. Bijvoorbeeld:
 - de leidinggevende van de herschikkingskandidaat vragen een potentieelbeoordeling te maken;
 - een persoonlijk ontwikkelingsplan maken;
 - een belangstellingspeiling maken;
 - een herplaatsingsprofiel maken;
 - adviseren over een outplacementtraject of een re-integratietraject;
 - bemiddelen naar interne en externe functies.

Bemiddeling naar interne en externe functies kan onder meer omvatten: bemiddeling naar een reguliere functie interne of externe functie; bemiddeling naar detachering bij een andere werkgever.

Protocol Transferkandidaten

0. Het college stelt vast dat er problemen zijn ten aanzien van het functioneren van de medewerker. Het college zoekt dan gedurende een bepaalde periode naar oplossingsgerichte acties binnen het werkverband. Het verloop van deze acties is via een schriftelijke neerslag van bijvoorbeeld functioneringsgesprekken, beoordelingsformulieren en afspraken te volgen. Het college schakelt bij die acties bijvoorbeeld de leidinggevende van de medewerker, de afdeling p&o, de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker in. Uitgangspunten zijn: de medewerker is in beginsel bemiddelbaar naar

andere functies; andere maatregelen (bijvoorbeeld disciplinaire maatregelen en ontslag wegens ongeschiktheid) zijn niet mogelijk of niet opportuun.

1. Het college kan besluiten de medewerker uit zijn functie te ontheffen als er een onoverkomelijk probleem is ten aanzien van het functioneren van de medewerker. Het college deelt dit besluit schriftelijk aan de medewerker mede. Deze problemen kunnen verschillende oorzaken hebben. Bijvoorbeeld: een gewijzigde taakstelling; samenwerking met anderen; in de medewerker zelf gelegen oorzaken; medische redenen; samenwerking met leidinggevenden. Het college onderbouwt zijn besluit tot ontheffing van de medewerker uit zijn functie door functionerings- en beoordelingsgesprekken.

2. Het college kan de medewerker de status van transferkandidaat geven. Het college deelt dit schriftelijk aan de medewerker mede. Vanaf dat moment is de regeling transferbesluiten op de transferkandidaat van toepassing. De transferkandidaat krijgt daardoor de rechten en plichten van de regeling transferbesluiten.

3. Het college meldt de medewerker als transferkandidaat aan bij de afdeling p&o.

4. Partijen maken bij de arbeidsbemiddeling gebruik van de diensten van de afdeling p&o.

5. De afdeling p&o maakt afspraken met college en de transferkandidaat over de aan hen te verlenen diensten. Bijvoorbeeld:

- de leidinggevende van de transferkandidaat vragen een potentieelbeoordeling te maken;
- een persoonlijk ontwikkelingsplan maken;
- een belangstellingspeiling maken;
- een herplaatsingsprofiel maken;
- adviseren over een outplacementtraject of een re-integratietraject;
- bemiddelen naar interne en externe functies.

Bemiddeling naar interne en externe functies kan onder meer omvatten: bemiddeling naar een reguliere functie interne of externe functie; bemiddeling naar detachering bij een andere werkgever.

Protocol Vrijwillige Kandidaten.

0. Een medewerker die behoefte heeft aan blijvende of tijdelijke verandering van functie binnen of buiten de eigen dienst en binnen of buiten de gemeente kan zich als vrijwillige kandidaat aanmelden bij de afdeling p&o.

1. Partijen maken bij de arbeidsbemiddeling gebruik van de diensten van de afdeling p&o.

De rol van de afdeling p&o.

Herschikkingskandidaten en transferkandidaten.

Partijen maken bij de arbeidsbemiddeling gebruik van de diensten van de afdeling p&o. De afdeling p&o maakt afspraken met het college en de herschikkingskandidaat/transferkandidaat over de aan hen te verlenen diensten. Bijvoorbeeld:

- de leidinggevende van de herschikkingskandidaat/transferkandidaat vragen een potentieelbeoordeling te maken;
- een persoonlijk ontwikkelingsplan maken;
- een belangstellingspeiling maken;
- een herplaatsingsprofiel maken;

- adviseren over een outplacementtraject of een re-integratietraject;
- bemiddelen naar interne en externe functies.

Bemiddeling naar interne en externe functies kan onder meer omvatten: bemiddeling naar een reguliere functie interne of externe functie; bemiddeling naar detachering bij een andere werkgever.

Een trajectplan tussen het college en de herschikkingskandidaat/transferkandidaat is dus verplicht. De afdeling p&o kan hiervoor diensten verlenen. Het college en de herschikkingskandidaat/transferkandidaat bepalen de inhoud van het trajectplan.

Vrijwillige kandidaten.

Een medewerker die behoefte heeft aan blijvende of tijdelijke verandering van functie binnen of buiten de eigen dienst en binnen of buiten de gemeente kan zich als vrijwillige kandidaat aanmelden bij de afdeling p&o. Partijen maken bij de arbeidsbemiddeling gebruik van de diensten van de afdeling p&o.

HOOFDSTUK 26 Regeling Transferbesluiten

Artikel 26:1:1:1 Begripsomschrijvingen

1. Deze regeling verstaat onder:

- a. de bovenwettelijke uitkering: de uitkering krachtens hoofdstuk 10, 10a, 10d of 11;
- b. transferkandidaat: de ambtenaar, ten aanzien van wie het college heeft besloten hem uit zijn functie te ontheffen;
- c. passende functie: een functie, als omschreven in artikel 2:1B, die:
 - gedurende het eerste jaar van ontheffing uit de functie niet meer dan één en in uitzonderlijke gevallen niet meer dan twee niveaus lager ligt;
 - gedurende het tweede en volgende jaren van ontheffing uit de functie niet meer dan twee niveaus lager ligt.
- d. geschikte functie: een functie, die niet valt onder het begrip passend, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
- e. salarisaanspraken: de opeenvolgende salarisnummers van de schaal waarin de ambtenaar op het moment van overplaatsing is ingedeeld tot en met het daaraan verbonden maximum met inbegrip van eventuele uitlooperperiodieken.

2. Dit hoofdstuk is van overeenkomstige toepassing op de werknemer in de zin van artikel 2:5.

Artikel 26:1:2:1 Doel en uitgangspunten

1. Het doel van de regeling transferbesluiten is om optimaal en sociaal verantwoord om te gaan met transferkandidaten. Bij de toepassing van de regeling transferbesluiten gelden de in de volgende leden genoemde uitgangspunten.
2. Het college biedt de transferkandidaat, in afwijking van het bepaalde in artikel 10d:6, vijfde lid, gedurende ten hoogste twee jaar arbeidsbemiddeling met behoud van het dienstverband. Indien de redenen,

die tot het besluit leidden de ambtenaar uit de functie te ontheffen in overwegende mate aan eigen schuld of toedoen van de transferkandidaat zijn te wijten, is de termijn van arbeidsbemiddeling, in afwijking van het bepaalde in artikel 10d:6, vijfde lid, één jaar. Het college neemt daarbij de volgende spelregels in acht:

a. de periode van ten hoogste twee jaar begint op de datum waarop het college besluit de ambtenaar uit de functie te ontheffen (vanwege aan personen gebonden oorzaken zoals problemen in het functioneren van de ambtenaar, in de samenwerking met collega's of leidinggevend, en medische redenen); het college gaat gedurende deze periode niet over tot beëindiging van het dienstverband van de transferkandidaat, met uitzondering van de in artikel 26:1:8:1 genoemde situaties;

b. ter verwezenlijking van de onder a bedoelde arbeidsbemiddeling stelt de transferkandidaat zich binnen de geldende spelregels flexibel op;

c. het college biedt de transferkandidaat in de onder a genoemde periode van twee jaar één keer een passende functie in de gemeentelijke organisatie aan;

d. als het college een passende functie niet of moeilijk binnen de gemeentelijke organisatie kan verwezenlijken, kan het college de transferkandidaat ook een passende functie bij een andere overheidsorganisatie aanbieden; hieraan gaat een tijdig overleg met de transferkandidaat vooraf;

e. als het college een passende functie niet of moeilijk binnen de gemeentelijke organisatie of een andere overheidsorganisatie kan verwezenlijken, kan het college de transferkandidaat ook een passende functie bij een andere dan een overheidsorganisatie aanbieden; hiervoor is de instemming van de transferkandidaat nodig;

f. als het college een passende functie niet kan verwezenlijken, biedt het college de transferkandidaat een functie aan, die door aanpassing van de functie-eisen en/of door op de persoon gerichte maatregelen zoals bijscholing en dergelijke als passend bij geaardheid en hoedanigheid kan worden beschouwd dan wel als zodanig kan worden gemaakt;

g. als een functie, als bedoeld in de onderdelen a tot en met f niet aanwezig is en ook naar verwachting niet binnen afzienbare tijd (de onder a genoemde periode van twee jaar) beschikbaar komt, biedt het college de transferkandidaat een geschikte functie aan.

3. Indien het na zorgvuldig onderzoek en aantoonbare inspanningen niet mogelijk is gebleken om de transferkandidaat binnen de twee jaar arbeidsbemiddeling passende werkzaamheden op te dragen, beëindigt het college het dienstverband van de transferkandidaat na overleg met de transferkandidaat over de eventuele toepassing van een of meerdere uitstroombevorderende maatregelen.

4. Als het college de transferkandidaat overplaatst naar een andere passende functie en deze plaatsing binnen uiterlijk één jaar na de ingangsdatum van deze plaatsing buiten schuld van de transferkandidaat mislukt, biedt het college de transferkandidaat gedurende één jaar arbeidsbemiddeling met behoud van het dienstverband. Het college neemt daarbij de volgende spelregels in acht:

a. de periode van één jaar begint op de datum waarop het college besluit de ambtenaar uit de functie te ontheffen (vanwege aan personen gebonden oorzaken zoals problemen in het functioneren van de ambtenaar, in de samenwerking met collega's of leidinggevend, en medische redenen); het college gaat gedurende deze periode niet over tot beëindiging van het dienstverband van de transferkandidaat, met uitzondering van de in artikel 26:1:8:1 genoemde situaties;

b. ter verwezenlijking van de onder a bedoelde arbeidsbemiddeling stelt de transferkandidaat zich binnen de geldende spelregels flexibel op;

c. het college biedt de transferkandidaat in de onder a genoemde periode van één jaar één keer een passende functie in de gemeentelijke organisatie aan;

d. als deze plaatsing binnen uiterlijk één jaar na de ingangsdatum van deze plaatsing mislukt, beëindigt het college -ongeacht de reden van de mislukking- het dienstverband van de transferkandidaat.

5. Als het college de transferkandidaat overplaatst naar een andere passende functie en deze plaatsing binnen uiterlijk één jaar na de ingangsdatum van deze plaatsing door schuld van de transferkandidaat mislukt, beëindigt het college het dienstverband van de transferkandidaat.

Artikel 26:1:3:1 Werkingsfeer

De regeling transferbesluiten is van toepassing op transferkandidaten.

Artikel 26:1:4:1 Positie van transferkandidaten

Ten aanzien van de melding van vacatures en transferkandidaten bij de afdeling p&o en de positie van transferkandidaten gelden de regels en protocollen als opgenomen in de bijlage bij het Sociaal Statuut over vacaturevervulling en protocollen herschikkingskandidaten, transferkandidaten en vrijwillige kandidaten (opgenomen aan het slot van hoofdstuk 25).

Artikel 26:1:5:1 Aanwijzing transferkandidaat

Als er een onoverkomelijk probleem is ten aanzien van het functioneren van de ambtenaar:

- kan het college de ambtenaar de status van transferkandidaat geven;
- kan het college de ambtenaar uit zijn functie ontheffen.

Artikel 26:1:6:1 Doorstroombevorderende maatregelen

Ter vergroting van de interne mobiliteit en daarmee van de plaatsingsmogelijkheden van transferkandidaten kan het college onder meer de volgende maatregelen toepassen:

a. tijdelijke boventallige plaatsing op proef;

bij het slagen van een proefplaatsing ontstaan plaatsingsmogelijkheden op termijn;

b. psychologisch onderzoek of loopbaanadvies;

c. faciliteiten gericht op bij- of omscholing;

de hieraan verbonden kosten komen, in afwijking van het bepaalde in artikel 10d:10, vierde lid, volledig voor rekening van de gemeente; daarnaast verleent het college (compenserend) verlof volgens de studiefaciliteitenregeling;

d. aanpassing van taken van oudere ambtenaren;

binnen het demotiebeleid kan het college het takenpakket van oudere ambtenaren aanpassen door bijvoorbeeld belastende taakonderdelen uit de functie te lichten;

e. tijdelijk toevoegen van opvolger aan oudere ambtenaar;

het college kan voor een periode van ten hoogste 2 jaar een mogelijke opvolger (of mogelijke opvolgers) toevoegen aan een oudere ambtenaar;

f. groepsgerichte activiteiten;

het college kan met het oog op deskundigheid en/of vergroting van sollicitatiekansen groepsgerichte programma's opzetten;

g. detectie van vacatures;

het zeer vroegtijdig opsporen van vacatures kan een middel zijn om doorstroming te realiseren;

h. detectie van talenten;

het college neemt dit aspect mee in het managementontwikkelingsprogramma.

Artikel 26:1:7:1 Uitstroombevorderende maatregelen

1. Indien het college geen toepassing kan geven aan artikel 26:1:2:1 (arbeidsbemiddeling) kan het college met inachtneming van de regels en het protocol inzake de positie van transferkandidaten, als opgenomen in de bijlage bij het Sociaal Statuut over vacaturevervulling en protocollen herschikkingskandidaten, transferkandidaten en vrijwillige kandidaten (opgenomen aan het slot van hoofdstuk 25), onder meer een van de volgende maatregelen treffen:

a. bemiddeling naar een externe functie:

een bemiddeling kan plaatsvinden naar een externe functie binnen het beschouwingsgebied van de afdeling p&o; ook behoort bemiddeling naar een buitengemeentelijke functie tot de mogelijkheden, eventueel met inschakeling van een extern bureau;

b. collegiale doorlening:

een collegiale doorlening vindt plaats met behoud van ambtelijk dienstverband; het college kan zonnodig een extern bureau inschakelen;

c. outplacement:

outplacement vindt plaats met inschakeling van een extern bureau;

d. deeltijd-FPU;

deeltijd-FPU is een gedeeltelijke vervroegde uittreding;

e. ontslag op eigen verzoek met een uitkering;

het college kan een ontslag op eigen verzoek bevorderen door met de transferkandidaat een afkoop van de uitkering volgens de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering overeen te komen; het college volgt daarbij de richtlijnen van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten; ook is een ontslag op eigen verzoek mogelijk, met een uitkering ineens ter grootte van ten hoogste 1 x de jaarbezoldiging;

f. verlof met behoud van bezoldiging bij opstarten eigen zaak;

de transferkandidaat, die een eigen zaak of bedrijf wil opzetten, kan voor de duur van ten hoogste 1 jaar in aanmerking komen voor buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging.

Bovenstaande maatregelen kunnen ook gelden voor de ambtenaar, die met zijn vertrek ruimte maakt voor een transferkandidaat of herschikkingskandidaat, voor wie het college naar het zich laat aanzien geen oplossing kan vinden.

2. Het college kan ter ondersteuning van de in het vorige lid bedoelde mogelijkheden onder andere een of meer van de volgende maatregelen treffen:

a. informatie over functie elders;

de afdeling p&o kan informatie verstrekken over banen elders;

b. sollicitatiebegeleiding;

de afdeling p&o kan een cursus of training organiseren om de kansen op succes bij sollicitaties te vergroten;

c. verlof bij sollicitaties;

het college verleent voor sollicitaties buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging;

d. reiskosten bij sollicitaties;

het college vergoedt de reiskosten bij sollicitaties, in afwijking van het bepaalde in artikel 10d:10, vierde lid, op basis van de gemeentelijke regeling, indien en voor zover de nieuwe werkgever geen vergoeding verleent;

e. studiefaciliteiten;

het college kan voor omscholing naar een functie bij een andere werkgever studiefaciliteiten verlenen, zodat de kansen op de arbeidsmarkt stijgen; de vergoeding van kosten is, in afwijking van het bepaalde in artikel 10d:10, vierde lid, 100%; daarnaast heeft de ambtenaar recht op (compenserend) verlof volgens de studiefaciliteitenregeling;

f. flexibele opzegtermijn;

het college gebruikt op verzoek van de transferkandidaat de minimale opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek van 1 maand;

g. loonsuppletie bij aanvaarden functie bij een andere werkgever;

het college kan bij het door de ambtenaar aanvaarden van een lager betaalde functie bij een andere werkgever met de ambtenaar een aflopende loonsuppletie overeenkomen;

h. terugkeergarantie na aanvaarden van functie elders;

het college kan bij het door de ambtenaar aanvaarden van een functie bij een andere werkgever tot uiterlijk 6 maanden na de ingangsdatum van het ontslag op eigen verzoek een terugkeergarantie verlenen met behoud van rechtspositie;

i. werktijdvermindering met garantie terugkeer op voltijd-basis;

het college biedt de ambtenaar de mogelijkheid om op proef te gaan werken in deeltijd met de garantie, dat de ambtenaar binnen 1 jaar weer op voltijd-basis kan gaan werken;

j. reiskosten woon-werkverkeer (verhuizing niet noodzakelijk);

het college kan de ambtenaar gedurende ten hoogste twee jaar een tegemoetkoming in de reiskosten verlenen, indien de afstand woning werk als gevolg van de aanvaarding van een functie bij een andere werkgever toeneemt; hoofdstuk 18 is daarbij van toepassing; de tegemoetkoming geldt alleen, indien en voor zover de nieuwe werkgever deze kosten niet vergoedt;

k. vergoeding reiskosten woon-werkverkeer en/of woonkosten (verhuizing wel noodzakelijk);

indien de ambtenaar een functie bij een andere werkgever aanvaardt en een verhuizing noodzakelijk is, kan het college gedurende ten hoogste twee jaar een tegemoetkoming in de (dagelijkse) reiskosten en/of woonkosten verlenen volgens de onder j. genoemde gemeentelijke regeling; de tegemoetkoming geldt alleen, indien en voor zover de nieuwe werkgever deze kosten niet vergoedt.

Artikel 26:1:8:1 Gevolgen weigering aanbod of onvoldoende medewerking

1. Indien een ambtenaar een aanbod, als bedoeld in artikel 26:1:2:1, op onterechte gronden afwijst, verleent het college hem ontslag in overeenstemming met artikel 8:6 of 8:8.

2. Indien een ambtenaar onvoldoende medewerking verleent aan de uitvoering van een met hem overeengekomen uitstroombevorderende maatregel, als bedoeld in artikel 26:1:7:1, verleent het college de ambtenaar ontslag volgens artikel 8:6 of 8:8.

3. Indien een ambtenaar feitelijk aantoonbaar onvoldoende medewerking verleent aan de totstandkoming van een passend aanbod binnen de gemeente of bij een andere overheidsorganisatie kan het college de arbeidsbemiddeling beëindigen en direct ontslag verlenen aan de ambtenaar.

Artikel 26:1:9:1 Garanties

1. De ambtenaar behoudt na overplaatsing bij functioneren in overeenstemming met artikel 33:3:1:1, eerste lid, onder a, of tweede lid, onder a de salarisaanspraken.

2. De ambtenaar, die nog in de aanloopschaal is ingedeeld, behoudt bij plaatsing in een functie van een lager niveau de salarisaanspraken betreffende de oorspronkelijke functionele schaal, tenzij op grond van een beoordeling over het functioneren in de oorspronkelijke functie is vastgesteld, dat de ambtenaar niet voldoet aan de voorwaarden om voor de functionele schaal in aanmerking te komen.
3. Het college komt schriftelijke toezeggingen betreffende een hogere salarisindeling na, ook indien de ambtenaar een andere (lagere) functie gaat vervullen.
4. De ambtenaar heeft het recht een studie, waarvoor studiefaciliteiten zijn verleend, af te ronden. Op hem rust geen terugbetalingsverplichting, indien hij deze studie staakt in verband met verandering van functie of een andere studie gaat volgen, die van belang is voor de vervulling van de nieuwe functie.
5. Het college verleent de transferkandidaat bij een ontslag op eigen verzoek, voordat een nieuwe functie is gevonden, ontheffing van de terugbetalingsverplichting volgens artikel 6:5:5:1.
6. Het college geeft bijzondere aandacht aan de positie van een transferkandidaat van ten minste 50 jaar met weinig diensttijd.

Artikel 26:1:10:1 Hardheidsclausule

Het college is bevoegd in individuele zaken, waarin dit hoofdstuk niet of niet in redelijkheid voorziet een bijzondere voorziening te treffen. Hieraan gaat overleg met de onderdeelcommissie bij reorganisaties waarbij de onderdeelcommissie de overlegpartner is en de ondernemingsraad bij reorganisaties waarbij de ondernemingsraad de overlegpartner is vooraf doch uitsluitend over de voorziening als zodanig."

Artikel 26:1:11:1 Bezwarenprocedure

De medewerker, die bezwaar heeft tegen een beslissing inzake de toepassing van dit hoofdstuk, kan bezwaar aantekenen bij het college volgens de Regeling voor de behandeling van bezwaarschriften voor de gemeente Arnhem 2010.

Artikel 26:1:12:1 Nadere regels

Vervallen.

Artikel 26:1:13:1 Overgangsbepaling

Vervallen.

Artikel 26:1:14:1 Citeertitel en looptijd

Vervallen.

HOOFDSTUK 27 Klachtenregeling ongewenst gedrag.

Artikel 27:1:1:1 Begripsomschrijving.

Deze regeling verstaat onder regeling de Regeling klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, zoals deze nu luidt of in de toekomst zal luiden.

Artikel 27:1:2:1 Regeling klachtencommissie

De Regeling klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid is van toepassing op klachten over ongewenst gedrag in de zin van artikel 1, aanhef en onder d van de Regeling.

Artikel 27:1:3:1 Vertrouwenspersoon

Het college wijst een vertrouwenspersoon aan, die als eerste aanspreekpunt fungeert voor ambtenaren die geconfronteerd zijn met ongewenst gedrag, en hen ondersteunt en begeleidt.

Artikel 27:1:4:1 Besluit college

1. Het college stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies van de commissie bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Regeling klager en aangeklaagde schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de bevindingen van het onderzoek naar de gegrondheid van de klacht alsmede de eventuele conclusies die het daaraan verbindt. Indien de conclusies van het college afwijken van het advies van de commissie wordt de reden van die afwijking vermeld.
2. Het college kan de afdoening bedoeld in het eerste lid voor ten hoogste vier weken verdagen. Van de verdaging wordt schriftelijk mededeling gedaan aan klager en aangeklaagde.
3. Het college stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies van de commissie bedoeld in artikel 9, derde lid, van de Regeling klager schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de bevindingen van het onderzoek naar de ontvankelijkheid van de klacht alsmede de eventuele conclusies die het daaraan verbindt.
4. Het college kan de afdoening bedoeld in het derde lid voor ten hoogste vier weken verdagen. Van de verdaging wordt schriftelijk mededeling gedaan aan de klager. Indien de conclusies van het college afwijken van het advies van de commissie wordt de reden van die afwijking vermeld.
5. Het college zendt een afschrift van de conclusies bedoeld in het eerste en derde lid naar de commissie.

Artikel 27:1:5:1 Benadeling klager

De klager mag niet wegens het indienen van een klacht benadeeld worden in zijn rechtspositie.

Artikel 27:1:6:1 Benadeling vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon mag niet uit hoofde van zijn functie als vertrouwenspersoon benadeeld worden in zijn rechtspositie.

HOOFDSTUK 28 Mandaatregeling individuele personele aangelegenheden

Artikel 28:1:1:1 Mandaat aan de wethouder personeel en organisatie

1. Het college mandateert de beslissing op bezwaarschriften tegen beslissingen van andere ambtenaren dan de gemeentesecretaris op het gebied van de individuele personele aangelegenheden van de ambtenaren, met uitzondering van de ambtenaren van de Rekenkamer, aan de gemeentesecretaris.

2. Het college mandateert de beslissing op het gebied van individuele personele aangelegenheden van de gemeentesecretaris aan de wethouder personeel en organisatie, met uitzondering van de volgende beslissingen:

- A. de benoeming;
 - B. de schorsing;
 - C. het ontslag;
 - D. de vaststelling van de inhoud en het niveau van de functie van de gemeentesecretaris;
 - E. de beslissing op een bezwaarschrift;
 - F. de beslissing op een klacht wegens ongewenste omgangsvormen;
 - G. de beslissing op een klacht op grond van de Algemene wet bestuursrecht;
 - H. de afsluiting van een vertrekregeling (een overeenkomst over beëindiging van het dienstverband).
3. Het college mandateert de beslissing op een bezwaarschrift tegen beslissingen van de Rekenkamer over aanstelling, schorsing en ontslag van medewerkers van de Rekenkamer aan de wethouder personeel en organisatie als het advies van de bezwarencommissie wordt overgenomen.

Artikel 28:2:1:1 Mandaat aan de gemeentesecretaris

Het college mandateert de beslissing op het gebied van de individuele personele aangelegenheden van de ambtenaren, met uitzondering van de ambtenaren van de Rekenkamer, aan de gemeentesecretaris.

Artikel 28:3:1:1 Mandaat aan de directeuren

Vervallen

Artikel 28:4:1:1 Ondermandaat

1. De gemeentesecretaris kan de aan de gemeentesecretaris gemandateerde beslissingen opdragen aan door de gemeentesecretaris aan te wijzen en onder de verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris werkzame ambtenaren of aan derden. De gemeentesecretaris kan daartoe aan de betreffende personen instructies geven.

2. De gemeentesecretaris maakt de opdrachten bekend op intranet of op een andere geschikte wijze.

Artikel 28:5:1:1 Bekendmaking van het ondermandaat

Vervallen

Artikel 28:6:1:1 Mandaat aan de Rekenkamer

Het college mandateert de beslissingen op het gebied van individuele personele aangelegenheden van de medewerkers van de Rekenkamer aan de Rekenkamer, met uitzondering van:

- a. de beslissingen over bezwaarschriften van de medewerkers van de Rekenkamer met betrekking tot aanstelling, schorsing en ontslag;
- b. de volgens artikel 28:7:1:1 aan de voorzitter van de Rekenkamer gemandateerde beslissingen.

Artikel 28:7:1:1 Mandaat aan de voorzitter van de Rekenkamer

Het college mandateert de beslissingen op het gebied van individuele personele aangelegenheden van de medewerkers van de Rekenkamer aan de voorzitter van de Rekenkamer, met uitzondering van de volgende beslissingen:

- a. de beslissing tot benoeming, schorsing en ontslag;
- b. de beslissingen over bezwaarschriften van de medewerkers van de Rekenkamer.

HOOFDSTUK 28a Mandaatregeling bijzondere mandaten personele aangelegenheden

Artikel 28a:1:1:1 afleggen eed of belofte

1. Het college mandateert het afnemen van de eed of de belofte van de ambtenaren, met uitzondering van de ambtenaren van de Rekenkamer, als bedoeld in artikel 125 quinquies van de Ambtenarenwet, aan de gemeentesecretaris.
2. De gemeentesecretaris kan de aan de gemeentesecretaris gemandateerde bevoegdheden opdragen aan door de gemeentesecretaris aan te wijzen en onder de verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris werkzame ambtenaren. De gemeentesecretaris kan daartoe aan de betreffende ambtenaren instructies geven.
3. De gemeentesecretaris maakt de opdrachten bekend op intranet of op een andere geschikte wijze.
4. Het college mandateert het afnemen van de eed of de belofte van de ambtenaren van de Rekenkamer, als bedoeld in artikel 125 quinquies van de Ambtenarenwet, aan de voorzitter van de Rekenkamer.

Artikel 28a:2:1:1 Vertrouwenspersonen

Het college mandateert de gemeentesecretaris om vertrouwenspersonen, als bedoeld in artikel 15:2 van de Arbeidsvoorwaarden gemeente Arnhem (regeling melding vermoeden misstanden) en artikel 27:1:1:1 van genoemde arbeidsvoorwaarden (ongewenst gedrag) aan te wijzen.

Artikel 28a:3:1:1 Specifieke sociale statuten

Het college mandateert het vaststellen van specifieke sociale statuten als bedoeld in 25:5:1:1 van de Arbeidsvoorwaarden gemeente Arnhem aan de wethouder personeel en organisatie.

Artikel 28a:4:1:1 Bezuiniging en reorganisatie

1. Het college mandateert de beslissing op het gebied van bezuiniging en reorganisatie aan de gemeentesecretaris, met uitzonderingen van de volgende beslissingen:
 - beslissingen die wijziging brengen in de status van enig dienstonderdeel (commissie ex artikel 83 Gemeentewet, stichtingsvorm, NV-vorm, overdracht aan rijk/provincie e.d.);
 - beslissingen die inhouden een overneming van een (deel van een) rechtspersoon.
2. De gemeentesecretaris kan de aan de gemeentesecretaris gemandateerde beslissingen opdragen aan door de gemeentesecretaris aan te wijzen en onder de verantwoordelijkheid van de gemeentese-

cretaris werkzame ambtenaren. De gemeentesecretaris kan daartoe aan de betreffende ambtenaren instructies geven.

3. De gemeentesecretaris maakt de opdrachten bekend op intranet of op een andere geschikte wijze.

HOOFDSTUK 29 Bedrijfsspaarregeling

Vervallen met ingang van 1 januari 2016.

HOOFDSTUK 30

Vervallen

HOOFDSTUK 31 Procedureregeling functiebeschrijving, functiewaardering en functie-indeling.

Artikel 31:1:1:1 Functiebeschrijving en waardering

De indeling van de ambtenaren in de salarisgroepen gebeurt door toepassing van een methode van functiebeschrijving en functiewaardering volgens de hierna genoemde regels. Deze regels zijn niet van toepassing op de functie van gemeentesecretaris.

Artikel 31:1:2:1 Algemeen

1. Functiebeschrijving en functiewaardering vinden plaats bij:

- a. een nieuwe functie: als en zodra deze functie ontstaat;
- b. een bestaande functie: als en zodra deze functie belangrijk wijzigt.

2. Indeling van functies in normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen vindt plaats als en zodra het college taken, nieuwe taken of gewijzigde taken opdraagt aan een ambtenaar.

3. De functiebeschrijving en -waardering gebeuren met behulp van HR21.

Artikel 31:1:3:1 Begripsbepalingen

Dit hoofdstuk verstaat onder:

- a. functie: het samenstel van taken en/of werkzaamheden dat de ambtenaar dient uit te voeren;
- b. functiebeschrijving: de normbeschrijving of de lokale functiebeschrijving, die een resultaatgerichte weergave is van aard, overwegend karakter, niveau en complexiteit van taken;
- c. normbeschrijving: de generieke functiebeschrijving in het normbestand van HR21; de normbeschrijving bevat een vaste waardering (puntenreeks);
- d. lokale functiebeschrijving: de volgens het format van HR21 lokaal gewijzigde normbeschrijving of toegevoegde (nieuwe) functiebeschrijving;
- e. functiewaardering: het vaststellen van de relatieve functiewaarde van een functiebeschrijving aan de hand van de in HR21 vastgelegde waarderingsmethode;

f. externe deskundige: een door de systeemhouder (de Vereniging van Nederlandse Gemeenten) erkende deskundige inzake de ontwikkeling, toepassing en werking van HR21;

g. gecertificeerde gebruiker: de lokale gebruiker die volgens de normen van de externe deskundige is opgeleid en door de externe deskundige is geautoriseerd om te werken met HR21;

h. conversietabel: de tabel die de waardering van de normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen omzet in salarisschalen.

Artikel 31:1:4:1 Expertgroep

1. De expertgroep bestaat uit een door de gemeentesecretaris aan te wijzen clustermanager, die tevens functioneert als voorzitter van de expertgroep, een door het hoofd van de afdeling p&o aan te wijzen p&o-adviseur en een door de ondernemingsraad (al dan niet uit zijn midden) aan te wijzen ambtenaar.

2. De gemeentesecretaris wijst een ambtelijke secretaris aan. De ambtelijke secretaris is geen lid van de expertgroep en heeft geen stemrecht.

Artikel 31:1:5:1 Beschrijving

1. De gemeentesecretaris selecteert (in samenspraak met de externe deskundige en/of een gecertificeerde gebruiker) per functie een normbeschrijving.

2. Als de normbeschrijving voor de functie onvolledig is of een voor de functie dekkende normbeschrijving niet beschikbaar is, stelt de gemeentesecretaris een lokale functiebeschrijving op.

3. De expertgroep geeft het college een gemotiveerd advies over de vaststelling van de geselecteerde normbeschrijving en/of gemaakte lokale functiebeschrijvingen.

4. Het college stelt de geselecteerde normbeschrijving en/of gemaakte lokale functiebeschrijving bij algemeen verbindend voorschrift vast.

Artikel 31:1:6:1 Advies functiewaardering lokale functiebeschrijvingen

1. De gecertificeerde gebruiker geeft het college met behulp van HR21, de normfuncties van HR21 en de normfuncties van de gemeente Arnhem een gemotiveerd advies over de waardering van de lokale functiebeschrijvingen.

2. De externe deskundige geeft het college met behulp van HR21, de normfuncties van HR21 en de normfuncties van de gemeente Arnhem een gemotiveerd advies over de waardering van de lokale functiebeschrijvingen.

3. Het in het eerste en tweede lid genoemde advies bevat in elk geval:

a. een motivering, per invalshoek en dimensie, van de subscores en de totaalscore per lokale functiebeschrijving;

b. een overzicht van de functiewaarderingsresultaten van alle lokale functiebeschrijvingen;

c. een gecombineerd overzicht van de functiewaarderingsresultaten van alle geselecteerde normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen.

4. De expertgroep geeft het college een gemotiveerd advies over de waardering van de lokale functiebeschrijvingen.

Artikel 31:1:7:1 Besluit functiewaardering lokale functiebeschrijvingen

1. Het college stelt de functiewaardering van de lokale functiebeschrijvingen bij algemeen verbindend voorschrift vast.
2. Als het college de in artikel 31:1:6:1 genoemde adviezen overneemt, verwijst het college in zijn besluit naar die adviezen.
3. Als het college de in artikel 31:1:6:1 genoemde adviezen niet overneemt, motiveert het college in zijn besluit waarom het college die adviezen niet overneemt.

Artikel 31:1:8:1 Indeling functies in normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen

1. De gemeentesecretaris adviseert het college over het voorgenomen besluit over de indeling van de functies in normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen.
2. De expertgroep adviseert het college over het voorgenomen besluit over de indeling van de functies in normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen.
3. Het college neemt een voorgenomen besluit over de indeling van de functies in normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen.
4. Het college maakt het voorgenomen besluit per brief aan betrokken ambtenaren bekend.
5. Het college stelt de ambtenaar in de gelegenheid binnen vier weken zijn zienswijze over het voorgenomen besluit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar te maken aan het college.
6. De gemeentesecretaris adviseert het college over het besluit over de indeling van de functies in normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen.
7. De expertgroep adviseert het college over het besluit over de indeling van de functies in normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen.
8. Het college neemt een besluit over de indeling van de functies in normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen.

Artikel 31:1:9:1 Verzending en bezwaar

1. Het college maakt het besluit over de indeling van de functies in normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen per brief aan betrokken ambtenaren bekend.
2. De in het eerste lid genoemde brief bevat het in artikel 31:1:8:1 genoemde besluit over de indeling van de functie van de ambtenaar in een normbeschrijving en of lokale functiebeschrijving en met ingang van de datum waarop dat het geval is.
3. De in het eerste lid genoemde brief bevat een clause over de mogelijkheid van bezwaar tegen het in artikel 31:1:8:1 genoemde besluit over de indeling van de functie van de ambtenaar in een normbeschrijving en of lokale functiebeschrijving en met ingang van de datum waarop dat het geval is.
4. De in het vierde lid genoemde brief bevat een motivering van het besluit. De motivering gebeurt als volgt. Als het college de in artikel 31:1:8:1 genoemde adviezen overneemt, bevat de brief het advies (in de tekst zelf van de brief of in een bijlage). Als het college de in artikel 31:1:8:1 genoemde adviezen niet overneemt, bevat de brief het advies (in de tekst zelf van de brief of in een bijlage), evenals de motivatie waarom het college genoemde adviezen niet overneemt.

Artikel 31:1:10:1 Besluit functiewaardering conversietabel normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen

1. Het college stelt op basis van de gemeentelijke salarisstructuur de conversietabel normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen vast.

2. De commissie voor het Georganiseerd Overleg heeft instemmingsrecht met betrekking tot de vaststelling van de conversietabel.

Artikel 31:1:11:1 Openbaarheid besluiten

De in de voorgaande artikelen van dit hoofdstuk genoemde adviezen, voorlopige besluiten en besluiten zijn openbaar. De vergaderingen van de expertgroep, het college en de commissie voor het Georganiseerd Overleg zijn niet openbaar.

Artikel 31:1:12:1 Beheer van het functiewaarderingssysteem

1. De systeemhouder beheert het systeem.
2. De systeemhouder kan het beheer geheel of gedeeltelijk laten uitvoeren door onder meer de externe deskundige en gecertificeerde gebruiker.
3. De afdeling p&o stelt op verzoek van ambtenaren gegevens uit het systeem aan hen ter beschikking.

Artikel 31:1:13:1

Dit hoofdstuk treedt in werking na bekendmaking en vervangt alle voorgaande regelingen van de functiebeschrijving en functiewaardering.

HOOFDSTUK 32 Persoonlijk budget

Artikel 32:1:1:1 Begripsomschrijvingen

Deze regeling verstaat onder:

- a. ambtenaar: hij die door het college is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn, met uitzondering van:
 - vrijwilligers;
 - buitengewoon ambtenaren van de burgerlijke stand;
 - ambtenaren met een FPU-aanvullende regeling als bedoeld in artikel 25:4:4:1, eerste lid, onder d, tenzij het college met de ambtenaar afspreekt dat hij wel kan deelnemen;
 - vakantiewerkers;
 - ambtenaren met een dienstverband van minder dan drie maanden;
- b. persoonlijk budget: een budget van € 338,- per jaar. Over dit budget wordt geen pensioen opgebouwd;
- c. Individueel keuzebudget: het budget als bedoeld in artikel 3:27.

Artikel 32:1:2:1 Doelen

De doelen waarvoor het persoonlijk budget kan worden ingezet zijn de doelen zoals genoemd in artikel 3:29, eerste lid en de doelen zoals door het college aangewezen op grond van artikel 3:29, tweede lid.

Artikel 32:1:3:1 Verzoek

1. Het college kan op verzoek van de ambtenaar ten hoogste € 338,- per jaar van het in artikel 32:1:1:1 onder b genoemde persoonlijk budget inzetten voor het Individueel keuzebudget.
2. Bij een deeltijdbetrekking gelden het in het eerste lid genoemde bedrag naar verhouding van de formele arbeidsduur per week.
3. Indien een ambtenaar in de loop van een jaar in of uit dienst treedt, ontvangt hij een evenredig deel van het persoonlijk budget over dat jaar.

Artikel 32:1:4:1 Citeertitel en looptijd

Dit hoofdstuk kan worden aangehaald als "Persoonlijk budget", treedt in werking met ingang van 1 januari 2017.

HOOFDSTUK 33: beoordelen en belonen

Paragraaf 33:1 Definities en algemene bepalingen

Artikel 33:1:1:1 Definities

1. Dit hoofdstuk verstaat onder:
 - a. aanloopschaal: de salarisgroep welke onmiddellijk vooraf gaat aan de functionele schaal als bedoeld onder h;
 - b. aanstellingsbesluit: het besluit over de tijdelijke of vaste aanstelling van de ambtenaar, dat plaats vindt naar aanleiding van de beoordeling;
 - c. beoordelaar: degene die beoordeelt;
 - d. beoodelingsbesluit: het besluit over de beoordeling van de ambtenaar;
 - e. beoordelingsgesprek: het gesprek dat de beoordelaar al dan niet in aanwezigheid van een p&o-adviseur, voert met de ambtenaar om tot een beoordeling te komen;
 - f. beloningsbesluit: het besluit over de beloning van de ambtenaar, dat plaats vindt naar aanleiding van de beoordeling;
 - g. functionele schaal: de salarisgroep waarin het college de door de ambtenaar vervulde functie heeft ingedeeld in overeenstemming met de binnen de gemeente Arnhem gehanteerde systematiek van functiewaardering;
 - h. gratificatie: een eenmalige extra beloning in de vorm van geld;
 - i. incentive: een eenmalige extra beloning in een andere vorm dan geld;
 - j. planningsgesprek: het gesprek dat de beoordelaar voert met de ambtenaar om afspraken te maken over de binnen een bepaalde periode te verwezenlijken doelen en de manier waarop de ambtenaar deze doelen zal verwezenlijken;
 - k. POP-gesprek: het gesprek dat de beoordelaar voert met de ambtenaar om afspraken te maken over het in artikel 17:1:1:1 genoemde persoonlijk ontwikkelingsplan.
2. Dit hoofdstuk is van overeenkomstige toepassing op de werknemer in de zin van artikel 2:5.

Paragraaf 33:2 Beoordeling

Artikel 33:2:1:1 Beoordelaar

1. De direct leidinggevende is beoordelaar en voert het beoordelingsgesprek met de ambtenaar.
2. In bijzondere gevallen kan er naast de direct leidinggevende een tweede beoordelaar zijn.

Artikel 33:2:2:1 Informeren ambtenaar

De beoordelaar informeert de ambtenaar uiterlijk 14 dagen voor het beoordelingsgesprek over de datum van het beoordelingsgesprek.

Artikel 33:2:3:1 Aanwezigheid p&o-adviseur

1. Als de ambtenaar daarom verzoekt, is een p&o-adviseur bij het beoordelingsgesprek aanwezig.
2. Als de beoordelaar daarom verzoekt, is een p&o-adviseur bij het beoordelingsgesprek aanwezig.

Artikel 33:2:4:1 Reden beoordeling

1. Er vindt ten minste één keer per jaar een beoordelingsgesprek met de ambtenaar plaats.
2. Gedurende de proeftijd vindt ten minste twee keer een beoordeling plaats.
3. Een beoordeling vindt plaats indien sprake is van één van de volgende situaties:
 - a. de beslissing over het al dan niet verlenen van een vaste aanstelling aan de ambtenaar;
 - b. de beslissing over een beloningsbesluit als bedoeld in artikel 33:3:1:1 onder a tot en met d;
4. Een beoordeling kan plaatsvinden indien sprake is van één van de volgende situaties:
 - a. de beslissing over het al dan niet verlengen van een tijdelijke aanstelling van de ambtenaar;
 - b. de beslissing over een beloningsbesluit als bedoeld in artikel 33:3:1:1 onder e en f;
 - c. de beslissing over het al dan niet overplaatsen van de ambtenaar naar een andere functie;
5. Een beoordeling vindt plaats in alle (andere) gevallen waarin de beoordelaar dit nodig acht.

Artikel 33:2:5:1

1. De beoordeling gebeurt op basis van:
 - a. de inhoud van het functiedocument;
 - b. een vergelijking tussen de in het planningsgesprek beschreven beoogde resultaten en beoogde ontwikkeling van de medewerker en de bereikte resultaten/ontwikkeling;
 - c. het oordeel (feedback) van ten minste drie door de ambtenaar aangezochte andere personen dan de beoordelaar over drie onderwerpen:
 - een sterk punt van de ambtenaar;

- een ontwikkelpunt van de ambtenaar;

- de bijdrage van de ambtenaar aan de ontwikkeling van de organisatie (bijvoorbeeld cluster, afdeling of team); tot deze personen behoren ten minste één andere ambtenaar van de afdeling waarin de ambtenaar werkt en ten minste één (interne) klant van de ambtenaar.

2. De ambtenaar vraagt het in het eerste lid genoemde oordeel aan de in het eerste lid genoemde personen.

3. De ambtenaar stuurt het in het eerste lid genoemde oordeel ten minste 1,5 week voor de beoordeling aan de beoordelaar.

4. De beoordelaar betreft niet in het functiedocument genoemde, maar door de ambtenaar met instemming van de beoordelaar te verrichten werkzaamheden mede in de beoordeling.

Artikel 33:2:6:1 Inhoud beoordeling

1. De beoordelaar legt in het beoordelingsformulier het oordeel vast van de beoogde resultaten en ontwikkelingen zoals bedoeld in artikel 33:2:5:1.

2. De beoordelaar legt in het beoordelingsformulier het totale oordeel vast met gebruikmaking van één van de volgende vier oordeelsvormen:

a. functioneert boven de gestelde eisen;

b. functioneert volgens de gestelde eisen;

c. functioneert niet geheel volgens de gestelde eisen, verbetering is op enkele punten noodzakelijk;

d. functioneert niet volgens de gestelde eisen.

Artikel 33:2:7:1 Beoordelingsformulier

1. De beoordelaar geeft tijdens het beoordelingsgesprek een oordeel per onderwerp en een totaal oordeel. De beoordelaar vermeldt de beoordeling op het digitale beoordelingsformulier in MijnPersoneelsZaken.

2. De ambtenaar kan zijn eigen visie met betrekking tot het resultaat van de beoordeling geven. De ambtenaar vermeldt zijn visie op het digitale beoordelingsformulier.

3. De beoordelaar ondertekent digitaal de beoordeling. De ambtenaar ondertekent de beoordeling: voor akkoord, als hij het eens is met de beoordeling; voor gezien, als hij het niet eens is met de beoordeling. Is er een p&o-adviseur bij het beoordelingsgesprek aanwezig, dan vindt vermelding hiervan plaats in het digitale beoordelingsformulier.

4. De digitale ondertekening van het beoordelingsformulier bevat de datum van de ondertekening.

5. MijnPersoneelsZaken bevat het ingevulde, ondertekende en gedateerde digitale beoordelingsformulier. De beoordelaar en de ambtenaar kunnen het opgeslagen beoordelingsformulier inzien.

Artikel 33:2:8:1 Beoordelingsbesluit

1. Het college neemt het beoordelingsbesluit.

2. Het college vermeldt het beoordelingsbesluit in het beoordelingsformulier.

Artikel 33:2:9:1 Bewaren beoordelingsformulier

MijnPersoneelsZaken bewaart het beoordelingsformulier gedurende vijf jaar na de datum van het beoordelingsgesprek. MijnPersoneelsZaken bewaart het in artikel 33:2:5:1, eerste lid, onder c genoemde oordeel (feedback) gedurende één jaar na de datum van het beoordelingsgesprek.

Paragraaf 33:3 beloning

Artikel 33:3:1:1 Beloningsbesluit

1. Afhankelijk van de beoordeling zijn de volgende beloningsbesluiten mogelijk:

a. toekennen van een periodieke verhoging als:

- de ambtenaar in een periode van één jaar functioneert boven de gestelde eisen;
- de ambtenaar in een periode van één jaar functioneert volgens de gestelde eisen;
- de ambtenaar in een periode van één jaar niet geheel volgens de gestelde eisen functioneert, het eindoordeel van de beoordelaar licht negatief is en geen betrekking heeft op hoofdtaken (de resultaatgebieden uit het functiedocument);

b. onthouden van een periodieke verhoging als:

- de ambtenaar in een periode van één jaar niet volgens de gestelde eisen functioneert;
- de ambtenaar in een periode van één jaar niet geheel volgens de gestelde eisen functioneert, het eindoordeel van de beoordelaar licht negatief is en betrekking heeft op hoofdtaken (de resultaatgebieden uit het functiedocument);
- de ambtenaar in een periode van twee opeenvolgende jaren niet geheel volgens de gestelde eisen functioneert, het eindoordeel van de beoordelaar licht negatief is en geen betrekking heeft op hoofdtaken (de resultaatgebieden uit het functiedocument);

c. toekennen van de functionele schaal als:

- de ambtenaar in een periode van één jaar functioneert boven de gestelde eisen;
- de ambtenaar in een periode van één jaar functioneert volgens de gestelde eisen;
- de ambtenaar in een periode van één jaar niet geheel volgens de gestelde eisen functioneert, het eindoordeel van de beoordelaar licht negatief is en geen betrekking heeft op hoofdtaken (de resultaatgebieden uit het functiedocument);

d. onthouden van de functionele schaal als:

- de ambtenaar in een periode van één jaar niet volgens de gestelde eisen functioneert;
- de ambtenaar in een periode van één jaar niet geheel volgens de gestelde eisen functioneert, het eindoordeel van de beoordelaar licht negatief is en betrekking heeft op hoofdtaken (de resultaatgebieden uit het functiedocument);

e. toekennen van een gratificatie als de ambtenaar voldoet aan de daarvoor in artikel 15:1:28 gestelde voorwaarden;

f. toekennen van een incentive als de ambtenaar in een periode van één jaar functioneert boven de gestelde eisen.

2. Afhankelijk van de beoordeling van de ambtenaar die in de proeftijd zit zijn de volgende beloningsbesluiten mogelijk:

a. toekennen van een periodieke verhoging als:

- de ambtenaar gedurende de hele proeftijd functioneert boven de gestelde eisen;
 - de ambtenaar gedurende de hele proeftijd functioneert volgens de gestelde eisen;
 - de ambtenaar gedurende de hele proeftijd niet geheel volgens de gestelde eisen functioneert, het eindoordeel van de beoordelaar licht negatief is en geen betrekking heeft op hoofdtaken (de resultaatgebieden uit het functiedocument);
- b. onthouden van een periodieke verhoging als:
- de ambtenaar gedurende de proeftijd niet volgens de gestelde eisen functioneert;
 - de ambtenaar gedurende de proeftijd niet geheel volgens de gestelde eisen functioneert, het eindoordeel van de beoordelaar licht negatief is en betrekking heeft op hoofdtaken (de resultaatgebieden uit het functiedocument);
- c. toekennen van de functionele schaal als:
- de ambtenaar gedurende de hele proeftijd functioneert boven de gestelde eisen;
 - de ambtenaar gedurende de hele proeftijd functioneert volgens de gestelde eisen;
 - de ambtenaar gedurende de hele proeftijd niet geheel volgens de gestelde eisen functioneert, het eindoordeel van de beoordelaar licht negatief is en geen betrekking heeft op hoofdtaken (de resultaatgebieden uit het functiedocument);
- d. onthouden van de functionele schaal als:
- de ambtenaar gedurende de proeftijd niet volgens de gestelde eisen functioneert;
 - de ambtenaar gedurende de proeftijd niet geheel volgens de gestelde eisen functioneert, het eindoordeel van de beoordelaar licht negatief is en betrekking heeft op hoofdtaken (de resultaatgebieden uit het functiedocument);
- e. toekennen van een gratificatie als de ambtenaar voldoet aan de daarvoor in artikel 15:1:28 gestelde voorwaarden;
- f. toekennen van een incentive als de ambtenaar gedurende de hele proeftijd functioneert boven de gestelde eisen.

Artikel 33:3:2:1 Periodieke verhogingen

1. Het college verhoogt het salaris van de ambtenaar periodiek op de wijze, als in artikel 3a:1:1:0 is aangegeven.
2. Als het college aan een ambtenaar een periodieke verhoging onthoudt, zal het college, tenzij het college anders bepaalt, verdere periodieke verhogingen zoveel later toekennen als deze onthouding duurde.
3. De periodieke verhogingen gaan in op de eerste dag van de maand, waarin de daarvoor gestelde termijnen zijn vervuld. Voor de ambtenaar die op 1 januari 2003 in dienst was, blijft de voor 1 januari 2003 geldende regeling van kracht zolang de ambtenaar in de op 31 december 2002 voor hem geldende salarisschaal blijft zitten.
4. Het college kan bij de benoeming in een functie, hetzij bij eerste aanstelling in gemeentedienst, hetzij tengevolge van bevordering of van overplaatsing, het salaris, met inachtneming van de bedragen, in de desbetreffende salarisgroep vermeld, bepalen op een bedrag, hoger dan het minimum van de groep, waarin de benoeming geschiedt. Ook kan het college voor het toekennen van de verdere periodieke verhogingen een extra diensttijd toekennen, hetzij bij benoeming op, hetzij boven het minimum. Het bij benoeming toegekende salaris geldt voor het verlenen van verdere periodieke verhogingen als te zijn verkregen door regelmatige periodieke verhoging na de daarvoor gevorderde diensttijd.

5. Indien de benoeming tevens een bevordering is, kent het college aan de ambtenaar ten minste een zodanig salaris toe en stelt het college tevens de datum van de eerstvolgende periodieke verhoging zodanig vast, dat de nieuwe bezoldiging van de ambtenaar te allen tijde uitgaat boven de bezoldiging, welke de ambtenaar in de lagere groep zou hebben genoten. Voor de toepassing van dit lid gelden de toelage onregelmatige dienst en de vergoeding beschikbaarheidsdienst niet als bezoldiging.

6. Diensttijd als tijdelijk ambtenaar, onmiddellijk gevolgd door vaste dienst in dezelfde betrekking of dezelfde salarisgroep, komt voor het toekennen van periodieke verhogingen in aanmerking.

Artikel 33:3:3:1 Groepsbeloningen

Het college kan een groepsbeloning toekennen aan een groep ambtenaren.

Artikel 33:3:4:1 Beloningsbesluit

1. Het college neemt het beloningsbesluit.
2. Het college vermeldt het beloningsbesluit in het beoordelingsformulier.

Paragraaf 33:4 Persoonlijke toelage

Artikel 33:4:1:1 Persoonlijke toelage

1. Het college kan aan de ambtenaar op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver een vaste of tijdelijke functioneringstoelage toekennen.
2. Het college kan aan de ambtenaar op grond van bijzondere persoonlijke eigenschappen, welke voor de vervulling van zijn functie van belang zijn, hetzij bij eerste aanstelling hetzij daarna een vaste of tijdelijke toelage toekennen.
3. Het college kan aan de ambtenaar, aan wie een taak wordt opgedragen, die naar het oordeel van het college niet voortvloeit of een onderdeel uitmaakt van zijn normale functie en waarvoor niet een toelage of vergoeding bij dit of enig ander besluit is vastgesteld, een tijdelijke toelage toekennen. Het college kan aan de toekenning van deze toelage voorwaarden verbinden.
4. Het college kan de in het eerste, tweede en derde lid genoemde toelage intrekken of verminderen, indien de gronden, voorwaarden en omstandigheden, op grond waarvan het college de toelage toekende niet meer of niet meer in dezelfde mate aanwezig zijn.

Paragraaf 33:5 Tijdelijke en vaste aanstelling

Artikel 33:5:1:1 Aanstellingsbesluit

1. Afhankelijk van de beoordeling zijn de volgende besluiten over een tijdelijke en vaste aanstelling mogelijk:
 - a. toekennen van een vaste aanstelling als:
 - de ambtenaar in een periode van één jaar functioneert boven de gestelde eisen;
 - de ambtenaar in een periode van één jaar functioneert volgens de gestelde eisen;

- de ambtenaar in een periode van één jaar niet geheel volgens de gestelde eisen functioneert, het eindoordeel van de beoordelaar licht negatief is en geen betrekking heeft op hoofdtaken (de resultaatgebieden uit het functiedocument);

b. onthouden van een vaste aanstelling als:

- de ambtenaar in een periode van één jaar niet volgens de gestelde eisen functioneert;

- de ambtenaar in een periode van één jaar niet geheel volgens de gestelde eisen functioneert, het eindoordeel van de beoordelaar licht negatief is en betrekking heeft op hoofdtaken (de resultaatgebieden uit het functiedocument).

Artikel 33:5:2:1 Aanstellingsbesluit

1. Het college neemt het aanstellingsbesluit.
2. Het college vermeldt het aanstellingsbesluit in het beoordelingsformulier.

Paragraaf 33:6 Overige bepalingen

Artikel 33:6:1:1 Planningsgesprek, beoordelingsgesprek en POP-gesprek

De beoordelaar en de ambtenaar combineren het planningsgesprek, beoordelingsgesprek en POP-gesprek zo mogelijk op één moment.

Artikel 33:6:2:1 Afwijkende regels

1. De gemeentesecretaris voert het in artikel 33:6:1:1 genoemde gesprek met de clustermanagers. Hiertoe wint hij vooraf informatie in bij de betrokken portefeuillehouder(s) over het functioneren van de te beoordelen clustermanager.
2. De burgemeester en de wethouder personeelszaken voeren het in artikel 33:6:1:1 genoemde gesprek met de gemeentesecretaris.

Artikel 33:6:3:1 Inwerkingtreding

Dit hoofdstuk treedt in werking op 25 november 2005 en heeft terugwerkende kracht tot 8 juni 2005.

De secretaris, De voorzitter,