



Tijdelijke Regeling van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 20 juni 2012, nr. 2012-0000243995, DCB/CZW/SB houdende regels met betrekking tot de overstap van een substantieel bezwarende functie bij het Ministerie van Veiligheid en Justitie en bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport naar een niet substantieel bezwarende functie (Tijdelijke regeling overstap naar een niet substantieel bezwarende functie)

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Handelende in overeenstemming met de Minister van Veiligheid en Justitie en met de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport;

Gelet op artikel 60 het Algemeen Rijksambtenarenreglement;

Besluit:

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *bevoegd gezag*: de Minister van Veiligheid en Justitie voor de ambtenaar aangesteld binnen de inrichtingen van de dienst Justitiële Inrichtingen en de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport voor de ambtenaar aangesteld binnen de rijksinstelling voor gesloten jeugdzorg Almata en de rijksinstelling voor gesloten jeugdzorg De Lindenhorst;
- b. *substantieel bezwarende functie*: een functie als bedoeld in artikel 97, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement;
- c. *andere functie*: een functie, niet zijnde een functie als bedoeld in onderdeel b of een functie buiten de sector Rijk waaraan een functioneel leeftijdsontslag verbonden is;
- d. *loopbaanpremie*: de loopbaanpremie, bedoeld in de artikelen 7 en 8.

Artikel 2

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar, niet zijnde herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 49d van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, die aangesteld is in een substantieel bezwarende functie bij het Ministerie van Veiligheid en Justitie binnen de inrichtingen van de dienst Justitiële Inrichtingen of in een substantieel bezwarende functie bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport binnen de rijksinstelling voor gesloten jeugdzorg Almata en de rijksinstelling voor gesloten jeugdzorg De Lindenhorst.

Artikel 3

Het bevoegd gezag kan met de ambtenaar die tussen de tien en twaalf dienstjaren heeft in een substantieel bezwarende functie loopbaanafspraken gericht op de overstap naar een andere functie maken. Het bevoegd gezag kan hierbij aan de ambtenaar één van de volgende arrangementen toekennen:

- a. de ambtenaar volgt een opleiding en wordt ondersteuning geboden bij de invulling en uitvoering van de overstap naar een andere functie met behoud van de salarisschaal of met een aanvulling van het inkomen, of
- b. de ambtenaar volgt een opleiding gericht op de overstap naar een andere functie en ontvangt een loopbaanpremie waarop de in verband met de studie gemaakte scholingskosten in mindering worden gebracht, of
- c. de ambtenaar ontvangt een loopbaanpremie.

Artikel 4

1. Indien aan de ambtenaar het arrangement, bedoeld in artikel 3, onder a, wordt toegekend, wordt een door de ambtenaar en het bevoegd gezag ondertekend mobiliteitsplan opgesteld, gericht op de overstap naar een andere functie.



2. In het mobiliteitsplan kunnen onder meer de eigen kwaliteiten, ontwikkelpunten, reële loopbaanwensen en het volgen van relevante scholing worden opgenomen.
3. Indien de ambtenaar een studie volgt of gaat volgen die aantoonbaar bijdraagt aan het realiseren van de in het mobiliteitsplan vastgelegde loopbaanafspraken, worden studiefaciliteiten als bedoeld in artikel 59, derde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, toegekend.
4. Ten aanzien van de terugbetaling van de aan hem toegekende studiefaciliteiten is artikel 59, zesde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement van toepassing.
5. Het mobiliteitsplan wordt binnen vier jaar na de toekenning van het arrangement, bedoeld in artikel 3, onder a, uitgevoerd. In die periode biedt het bevoegd gezag een passende functie overeenkomstig artikel 49h, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement aan.
6. De ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, heeft bij de vervulling van vacatures binnen de sector Rijk een voorrangpositie op andere kandidaten.
7. Voor de intensieve begeleiding van de ambtenaar worden, indien nodig, alle mogelijke mobiliteitsinstrumenten ingezet.

Artikel 5

1. De ambtenaar, aan wie het arrangement, bedoeld in artikel 3, onder a, is toegekend, behoudt bij de aanstelling in een andere functie binnen de sector Rijk waarvoor een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan de voor hem geldende salarisschaal in de substantieel bezwarende functie, laatstgenoemde salarisschaal.
2. De ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, komt in aanmerking voor een aflopende toelage, overeenkomstig artikel 18b van het Bezoldigingsbesluit burgerlijke rijksambtenaren 1984.
3. Het bevoegd gezag kent de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, bij aanvaarding van een lager gewaardeerde andere functie buiten de sector Rijk, gedurende een periode van vijf jaar een maandelijkse aanvulling op zijn inkomen toe.
4. De berekeningsbasis van de aanvulling, bedoeld in het derde lid, bedraagt het verschil tussen:
 - a. de som van het laatstelijk in de substantieel bezwarende functie genoten salaris, de vakantieuitkering, de eindejaarsuitkering en de toelagen, bedoeld in hoofdstuk III van het Bezoldigingsbesluit burgerlijke rijksambtenaren 1984, en
 - b. het volledige inkomen uit de dienstbetrekking buiten de sector Rijk. De aanvulling bedraagt niet meer dan 30% van de som van de onder a bedoelde aanspraken.
5. Indien de toelagen, bedoeld in het vierde lid, onder a, een variabel karakter dragen, moet voor de toelagen worden gerekend met het bedrag waarop de ambtenaar gemiddeld aanspraak heeft gehad in de laatste drie kalendermaanden voorafgaand aan het aanvaarden van de andere functie buiten de sector Rijk.
6. Het inkomen uit de dienstbetrekking buiten de sector Rijk wordt eenmalig vastgesteld. Indien de arbeidsduurfactor uit de dienstbetrekking buiten de sector Rijk een andere is dan die als ambtenaar, wordt de som van de aanspraken, bedoeld in het vierde lid, onder a, omgerekend naar de arbeidsduurfactor in de dienstbetrekking buiten de sector Rijk.
7. De aanvulling wordt jaarlijks vastgesteld en bedraagt het eerste jaar 100%, het tweede jaar 80%, het derde jaar 60%, het vierde jaar 40% en het vijfde jaar 20% van de berekeningsbasis.
8. De ambtenaar is verplicht binnen een maand na afloop van elke periode van twaalf maanden waarin de aanvulling is genoten, een inkomensverklaring over te leggen aan het bevoegd gezag.

Artikel 6

1. Indien aan de ambtenaar het arrangement, bedoeld in artikel 3, onder b, wordt toegekend, wordt een door de ambtenaar en het bevoegd gezag ondertekend mobiliteitsplan opgesteld, waarbij wordt afgesproken dat de ambtenaar een opleiding gericht op de overstap naar een andere functie gaat volgen.
2. Indien de ambtenaar een studie volgt of gaat volgen die aantoonbaar bijdraagt aan het realiseren van de in het mobiliteitsplan vastgelegde loopbaanafspraken, worden studiefaciliteiten als bedoeld



in artikel 59, derde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, toegekend.

3. Ten aanzien van de terugbetaling van de aan hem toegekende studiefaciliteiten is artikel 59, zesde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement van toepassing.
4. De loopbaanpremie, verminderd met de in verband met de studie gemaakte scholingskosten, wordt verstrekt onder de voorwaarden, bedoeld in artikel 7.

Artikel 7

1. Indien aan de ambtenaar het arrangement, bedoeld in artikel 3, onder b of c wordt toegekend, wordt hem een loopbaanpremie toegekend.
2. De loopbaanpremie wordt verstrekt onder de voorwaarde dat:
 - a. de ambtenaar minimaal acht dienstjaren aaneengesloten aangesteld is geweest in een substantieel bezwarende functie,
 - b. de ambtenaar geen aanspraak maakt op financiële voorzieningen die vastgesteld zijn op grond van het Besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008–2012 of hoofdstuk 7 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, en
 - c. de ambtenaar een overstap maakt naar een andere functie, of aan betrokkene eervol ontslag is verleend op grond van artikel 94 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

Artikel 8

1. Als berekeningsbasis voor de loopbaanpremie geldt de som van:
 - a. het twaalfvoud van het laatstelijk in de substantieel bezwarende functie genoten salaris,
 - b. de vakantie-uitkering,
 - c. de eindejaarsuitkering, en
 - d. de genoten toelagen, met uitzondering van de toegewezen afbouwtoelage onregelmatige dienst, bedoeld in artikel 18 van het Bezoldigingsbesluit burgerlijke rijksambtenaren 1984, indien de ambtenaar in dienst blijft van de sector Rijk.
2. Het salaris, bedoeld in het eerste lid, onder a, bedraagt niet meer dan het maximumsalaris van schaal 8 van bijlage B van het Bezoldigingsbesluit burgerlijke rijksambtenaren 1984.
3. De loopbaanpremie van de ambtenaar bedraagt 8% van de berekeningsbasis per vol dienstjaar vanaf het moment van indiensttreding in de substantieel bezwarende functie en bedraagt ten hoogste 100% van die berekeningsbasis. Bij een onderbroken periode geldt het moment van indiensttreding in de laatst vervulde substantieel bezwarende functie.
4. Als de loopbaanpremie wordt opgenomen binnen een diensttijd doorgebracht in een substantieel bezwarende functie van twaalf tot en met zeventien dienstjaren wordt bovenop de loopbaanpremie een bonus verstrekt van 50% van de berekeningsbasis.
5. De loopbaanpremie en de bonus kunnen eenmalig ter beschikking worden gesteld of in jaarlijkse termijnen met een maximum van vijf jaren.

Artikel 9

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.
2. Deze regeling werkt terug tot en met 1 januari 2009 en vervalt met ingang van 1 januari 2019.

Artikel 10

Deze regeling wordt aangehaald als: Tijdelijke regeling overstap naar een niet substantieel bezwarende functie.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J.W.E. Spies.*



TOELICHTING

Algemeen

Inleiding

Deze regeling is van toepassing op ambtenaren die aangesteld zijn in een substantieel bezwarende functie (SB-functie) bij de dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) van het Ministerie van Veiligheid en Justitie (V&J) of in een substantieel bezwarende functie bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) binnen de rijksinstelling voor gesloten jeugdzorg Almata en de rijksinstelling voor gesloten jeugdzorg De Lindenhorst.

SB-functies kennen op grond van artikel 97 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement een vervroegde uittreedleeftijd (rond 60 jaar), hetgeen niet meer in lijn is met het huidige nationale beleid waarbij mensen langer doorwerken. Daarnaast kan worden gesteld dat het uitoefenen van een SB-functie een risico voor de gezondheid van de SB-medewerker betekent. De onderhavige regeling bevat diverse mogelijkheden (arrangementen) die de overstap naar een andere niet SB-functie of ander functie niet zijnde een functie buiten de sector Rijk waaraan een functioneel leeftijdsontslag verbonden (FLO-)functie faciliteren.

Achtergrond en voorgeschiedenis

Al in het onderhandelaarsakkoord CAO Rijk 2005-2006 zijn afspraken gemaakt om de noodzaak tot vroegtijdige uittreding te verminderen. Afsproken is dat partijen via twee wegen zullen werken: inzetten op een mogelijke 'tweede' carrière van de medewerkers en inzetten op het bevorderen van het gezond, fit en weerbaar kunnen werken.

In het genoemde onderhandelaarsakkoord is door sociale partners afgesproken om medewerkers in SB-functies in de gelegenheid te stellen loopbaanplannen te realiseren en functies te vervullen die voor de betrokken medewerkers aantrekkelijk zijn om gezond, bekwaam en plezierig werkzaam te blijven. Betrokkenen krijgen de reële mogelijkheid om op vrijwillige basis na circa vijftien jaar functie-uitoefening perspectiefvol van functie of baan te veranderen. Voor zover dat functies zijn binnen het bereik van de sector Rijk krijgen medewerkers voorrang bij het verwerven van die functies. Er moet een goede balans worden gevonden tussen het stimuleren, faciliteren en niet-vrijblijvend omgaan met loopbaanverandering.

De onderhavige regeling is een uitwerking van het genoemde akkoord om in te zetten op een mogelijke 'tweede' carrière van de betreffende medewerkers.

Kern van de nieuwe regelgeving

Tussen het tiende en het twaalfde dienstjaar (in een SB-functie bij V&J of VWS), zal een gesprek over een mogelijke tweede carrière plaatsvinden.

Dit gesprek zal voornamelijk in het teken staan van de keuze van de werknemer tussen arrangementen op weg naar een tweede carrière. Deze 3 arrangementen worden hierna uitgewerkt.

De betrokkenen ambtenaar kan een aanvraag indienen om gebruik te maken van een bepaald arrangement. Deze vraag kan resulteren in een besluit tot toekenning van een bepaald arrangement maar de aanvraag kan ook worden afgewezen. Het besluit is vatbaar voor bezwaar en beroep. Tussen ambtenaar en werkgever wordt het toegekende arrangement vastgelegd in een door beiden ondertekend mobiliteitsplan. Aannemelijk dient te zijn dat de keuze tot het beoogde resultaat zal leiden.

De arrangementen gaan uit van vertrek uit de SB-functie naar een andere functie. Die andere functie mag niet een binnen de overheid bestaande SB- of FLO-functie zijn. Het is de bedoeling dat het vertrek naar de andere functie plaatsvindt na een diensttijd van rond de 15 jaar, doorgebracht in een SB-functie.

Er hoeft niet persé een keuze te worden gemaakt voor uitstroom.

Mobiliteit naar een andere (niet SB-)functie wordt immers bevorderd, maar is niet verplicht. Er kan dus ook voor worden gekozen om in de SB-functie aangesteld te blijven.

De drie arrangementen zijn:

- A. Opleiding gericht op nieuwe baan, begeleiding naar nieuwe baan, baangarantie en 'inkomensgarantie'; geen loopbaanpremie. Hierbij er vindt intensieve begeleiding plaats (naast het opstellen van een mobiliteitsplan worden indien nodig alle mogelijke mobiliteitsinstrumenten ingezet) naar een nieuwe baan en daarnaast wordt een opleiding gevolgd die gericht is op de overstap naar een andere functie, hierbij geldt een inkomensgarantie (bij overstap naar niet substantieel bezwarende



- functie binnen de sector Rijk) dan wel een aanvulling op inkomen (bij de overstap naar een functie niet zijnde een FLO-functie buiten de sector Rijk),
- B. Opleiding gericht op nieuwe baan, geen baangarantie; SBF-loopbaanpremie minus de extra opleidingskosten. Hierbij wordt er een studie gevolgd gericht op een overstap waarbij een loopbaanpremie wordt toegekend waarop de met de studie gemaakte scholingskosten in mindering worden gebracht,
 - C. Geen opleiding gericht op nieuwe baan, geen baangarantie; SBF-loopbaanpremie. De ambtenaar volgt geen op een andere functie gerichte studie. Er is sprake van de reguliere begeleiding. De ambtenaar gaat op eigen kracht op zoek naar een andere functie. Indien hij op eigen kracht een niet substantieel bezwarende functie vindt binnen de sector Rijk, ontvangt hij een loopbaanpremie. Er zal een benoeming in de nieuwe functie volgen, waarbij er geen sprake is van ontslag. Het is echter ook mogelijk dat de ambtenaar, na eervol te zijn ontslagen, een loopbaanpremie ontvangt indien hij een functie heeft aanvaard buiten de sector Rijk niet zijnde een FLO-functie. De ambtenaar kan er ook voor kiezen om na eervol te zijn ontslagen geen andere dienstbetrekking te aanvaarden.

Een keuze voor arrangement A of B sluit de keuze voor arrangement C uit.

De hier beschreven systematiek gaat uit van de keuze voor een bepaald arrangement, hieraan gekoppelde afspraken over de te volgen route, gevolgd door uitstroom uit de SB-functie. Indien de ambtenaar, nadat hij gebruik heeft gemaakt van één van de mogelijkheden, genoemd in artikel 3, weer terug komt in een substantieel bezwarende functie, dient voorkomen te worden dat betrokkene na ontslag aanspraak maakt op een uitkering op grond van de Regeling uitkering substantieel bezwarende functies 2006. Via een wijziging van artikel 60 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement zal hierin wettelijk worden voorzien.

Administratieve lasten

Deze regeling heeft geen lasten voor burger of bedrijf. Er zijn slechts administratieve lasten voor de werkgever. De uitvoering van deze regeling geschiedt door een loket dat is ingericht bij het Shared Service Centrum van DJI (SSC-DJI). Dit loket voert meerdere regelingen van de sector Rijk uit. Het loket informeert de ambtenaar over de regeling en registreert de aanvragen voor een arrangement. De geldelijke aanspraak wordt verzorgd door P-Direkt.

Financiële gevolgen

Voor 2012 en verder wordt rekening gehouden met € 9,750 miljoen aan kosten voor de financiering van de arrangementen uit deze regeling voor de overheid als werkgever. De werknemers die met deze regeling uitstromen uit hun SB-functie zullen in de toekomst geen gebruik kunnen maken van de uitkering, als bedoeld in artikel 97, zevende lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (de Regeling uitkering substantieel bezwarende functies 2006). De kosten van deze regeling bestaan uit opleidingskosten ten aanzien van de arrangementen A en B en loopbaanpremies ten aanzien van arrangementen B en C. Daar staat tegenover dat later op de uitkeringslasten wordt bespaard. De kosten gaan voor de baten uit: de medewerker die gebruik maakt van de regeling kan later geen gebruik maken van de Regeling uitkering substantieel bezwarende functies 2006.

Consultatie en adviezen

In mei 2012 heeft de Sectorcommissie overleg rijks personeel (SOR) ingestemd met de Tijdelijke regeling overstap naar een niet substantieel bezwarende functie. Dit betreft de formele vastlegging van al eerder (eind 2008) met de bonden gemaakte afspraken. Afgesproken is om de regeling terug te laten werken tot en met 1 januari 2009 en om de regeling te evalueren. Uiterlijk voor de zomer van 2018 zal – aan de hand van de uitkomsten van de evaluatie – in de SOR worden gezien of en zo ja op welke wijze de regeling een vervolg zal krijgen. Om die reden is de onderhavige regeling een tijdelijke regeling en vervalt de regeling met ingang van 1 januari 2019.

Artikelsgewijs

Artikel 3

Deze bepaling beschrijft de drie arrangementen. Tussen het tiende en het twaalfde dienstjaar in een substantieel bezwarende functie kunnen er afspraken worden gemaakt tussen ambtenaar en het bevoegd gezag over een overstap naar een niet substantieel bezwarende functie of niet FLO-functie (tweede carrière).



Dit gesprek zal voornamelijk in het teken staan van de keuze van de ambtenaar tussen de drie verschillende mogelijkheden (arrangementen) die er zijn voor een overstap. De arrangementen gaan uit van vertrek uit de substantieel bezwarende functie naar een andere functie. Die andere functie mag niet een binnen de sector Rijk bestaande substantieel bezwarende functie of een FLO-functie buiten de sector Rijk zijn. Mobiliteit naar een andere niet-substantieel bezwarende functie wordt bevorderd, maar is niet verplicht. Er kan dus ook voor worden gekozen om in de substantieel bezwarende functie aangesteld te blijven. De drie arrangementen zijn in het algemeen deel van de toelichting beschreven.

Artikel 4

Indien de ambtenaar kiest voor het arrangement, genoemd in artikel 3, onder a, wordt er een mobiliteitsplan opgesteld waarin zijn eigen kwaliteiten, ontwikkelpunten, loopbaanwensen en de te volgen studie worden opgenomen. Dit document wordt door de ambtenaar en het bevoegd gezag ondertekend. Het mobiliteitsplan wordt binnen vier jaar na het besluit van het bevoegd gezag ten aanzien van toekenning van arrangement a uitgevoerd. In die periode biedt het bevoegd gezag een passende functie overeenkomstig artikel 49h, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement aan. Deze bepaling bevat een nadere uitwerking van arrangement A. De ambtenaar wordt intensief begeleid door middel van het uitzoeken van een studie en daarnaast worden de loopbaanwensen besproken. Dit is een belangrijk verschil met arrangement B. Het zevende lid regelt dat hiertoe diverse mobiliteitsinstrumenten worden ingezet. Te denken valt aan een loopbaanscan, hulp bij het zoeken naar een geschikte opleiding, vacature-analyse of snuffelstages.

De medewerker heeft in dit arrangement recht heeft op een studie gericht op een andere functie. Die nieuwe functie hoeft niet per se bij de (rijks)overheid te zijn. De opleiding moet de kansen op de arbeidsmarkt aantoonbaar verhogen en bijdragen aan het realiseren van de vastgelegde loopbaanafspraken. De studiefaciliteiten zijn overeenkomstig het bepaalde omtrent opleiding in artikel 59, derde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

De ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, heeft bij de vervulling van vacatures binnen de sector Rijk een voorrangpositie op andere kandidaten zoals beschreven in de circulaire van 6 februari 2003 (PMR/AV 02/100674) overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 7 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

Artikel 5

Deze bepaling regelt dat de overstap naar een andere functie in arrangement A plaatsvindt met behoud van de salarisschaal of met een aanvulling van het inkomen. Indien een andere functie, niet zijnde een substantieel bezwarende functie binnen de sector Rijk wordt gevonden, geldt het volgende. In geval van een lager gewaardeerde functie, heeft de medewerker aanspraak op behoud van de eigen salarisschaal (eerste en tweede lid).

Bovendien wordt bij vertrek aan de medewerker gedurende een bepaalde periode een afbouwende toelage als bedoeld in artikel 18b van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 meegegeven. De afbouwpercentages bedragen 100%–75%–50%–25% van de verlaging ten gevolge van het wegvallen van de toelagen.

Indien een andere baan buiten de sector Rijk wordt gevonden, niet zijnde een FLO functie, geldt het volgende (derde tot en met achtste lid).

Bij het vinden van een baan op een lager salarisniveau, wordt maandelijks een aanvulling op het inkomen toegekend. De aanvulling wordt berekend op basis van het inkomensverschil tussen het oude inkomen (salaris, eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en toelagen) en van het nieuwe inkomen (inclusief alle componenten), gerelateerd aan de omvang van het dienstverband van de medewerker. De aanvulling bedraagt maximaal 30% van het oude inkomen. De aanvulling bouwt af in 5 jaar. De afbouwpercentages bedragen 100%–80%–60%–40%–20% van het aan te vullen verschil. De hoogte van de aanvulling wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld aan de hand van de feitelijke situatie. De medewerker dient hiertoe een inkomensverklaring over de voorgaande twaalf maanden over te leggen.

Artikel 6

In arrangement B wordt, net als in arrangement A, een mobiliteitsplan opgesteld, waarbij de ambtenaar een opleiding volgt gericht op de overstap naar een andere functie. De studie is gericht op de overstap naar een niet substantieel bezwarende functie of een niet FLO-functie, overeenkomstig het bepaalde in artikel 3.

De ambtenaar krijgt in dit arrangement niet de bij het arrangement A beschreven (extra) intensieve begeleiding. Naast het mobiliteitsplan en de studie worden geen mobiliteitsinstrumenten ingezet zoals de loopbaanscan, vacature-analyse of snuffelstages. Hierbij past een loopbaanpremie, waarop de in



verband met de studie gemaakte scholingskosten in mindering worden gebracht.

Artikel 7

Een ambtenaar die gekozen heeft voor arrangement B of C komt in aanmerking voor een loopbaanpremie als hij een overstap maakt naar een andere functie. Artikel 7 regelt de voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen.

Voorwaarde voor het verkrijgen van de loopbaanpremie is dat het ontslag van de medewerker op eigen aanvraag gebeurt waardoor er uit hoofde van dat vrijwillig ontslag geen aanspraak kan worden gemaakt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet dan wel een bovenwettelijke uitkering op grond van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk omdat sprake is van vrijwillig ontslag.

Daarnaast mag er geen aanspraak wordt gemaakt op financiële voorzieningen vastgesteld op grond van het Besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008–2012 of hoofdstuk 7 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement

In het arrangement, genoemd in artikel 3, onder c, krijgt de ambtenaar geen op een andere functie gerichte studie en geen (extra) intensieve begeleiding als beschreven onder a aangeboden. Wel is sprake van de reguliere begeleiding. De ambtenaar gaat op eigen kracht op zoek naar een andere functie. De ambtenaar ontvangt na het aanvaarden van een andere niet SB-functie binnen de sector Rijk of na eervol te zijn ontslagen en het aanvaarden van een andere functie, niet zijnde een FLO-functie buiten de sector Rijk, een loopbaanpremie. De ambtenaar kan er ook voor kiezen om na het op zijn verzoek verleende ontslag een loopbaanpremie te ontvangen en daarna geen andere dienstbetrekking te aanvaarden.

Artikel 8

Deze bepaling bevat regels over de berekening van de grondslag voor de loopbaanpremie.

De grondslag voor de hoogte van de loopbaanpremie is de jaarbezoldiging (salaris tot ten hoogste het maximumsalaris van schaal 8, vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en toelagen) van de medewerker op de datum waarop de betrokken ambtenaar op eigen aanvraag overstapt naar een niet substantieel bezwarende functie of een niet FLO-functie.

De opbouw van de premie bedraagt 8% per vol jaar. De opbouw begint bij een aaneengesloten diensttijd doorgebracht in een SB-functie.

Als de loopbaanpremie wordt opgenomen binnen een aaneengesloten diensttijd aangesteld in een substantieel bezwarende functie van twaalf tot en met zeventien dienstjaren wordt bovenop de loopbaanpremie een bonus verstrekt van 50% van de berekeningsbasis. De opbouw eindigt bij het bereiken van 100% van de berekeningsgrondslag.

Over de wijze van het beschikbaar stellen van de loopbaanpremie vindt overleg plaats met de medewerker. De loopbaanpremie kan eenmalig ter beschikking worden gesteld of in jaarlijkse gelijke termijnbedragen. Bij het laatste geldt een maximum van 5 jaarlijkse termijnen.

Artikel 10

De terugwerkende kracht van de regeling heeft geen nadelige gevolgen voor de betrokkenen omdat in de regeling alleen extra voorzieningen zijn afgesproken.

*De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J.W.E. Spies.*