



Regeling van de Minister van Economische Zaken en de Minister voor Wonen en Rijksdienst van 13 november 2016, nr. WJZ / 16160943, houdende vaststelling van de vaartoelage, regels omtrent de afbouw van verlofaanspraken en vaststelling van enige andere vaste vergoedingen en toeslagen voor medewerkers van de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (Regeling vaartoelage, afbouw verlofaanspraken en enige andere vaste vergoedingen en toeslagen NVWA)

De Minister van Economische Zaken en de Minister voor Wonen en Rijksdienst,

Gelet op de artikelen 21, twaalfde lid, en 69, derde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement en de artikelen 17, negende lid, 18a, zesde lid, 22a, vierde lid, 23, elfde lid, en 25, eerste lid, aanhef en onder b, van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984;

Besluiten:

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *ARAR*: het Algemeen Rijksambtenarenreglement;
- b. *BBRA '84*: het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984;
- c. *de minister*: de Minister van Economische Zaken;
- d. *medewerker*: de medewerker van de NVWA die op grond van het ARAR in tijdelijke dienst of in vaste dienst is aangesteld;
- e. *ambulante medewerker*: de medewerker wiens functie is opgenomen in bijlage 1;
- f. *NVWA*: de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit;
- g. *oude regeling*: de regeling die is vastgelegd in het directieraadbesluit van de Algemene Inspectiedienst van 10 augustus 1999, arbeidsvoorwaarden VIPOL;
- h. *controleschip*: schip waarop toezichthoudende werkzaamheden voor of namens de NVWA worden verricht;
- i. *roosterdienst*: het rooster als bedoeld in artikel 3 van de Werktijdenregeling Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit;
- j. *retribueerbaar werk*: werkzaamheden die de NVWA op aanvraag van het bedrijfsleven verricht en waarvoor zij een retributie in rekening brengt.

Artikel 2

1. De medewerker die langer dan 24 uur achtereenvolgend op zee aan boord is van een controleschip voor de NVWA, ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden voor de NVWA, heeft aanspraak op een vaartoelage.
2. De vaartoelage bedraagt € 70,- bruto voor elke dag aan boord van een controleschip. Dit bedrag wordt met hetzelfde percentage verhoogd of verlaagd, als het percentage waarmee het salaris van het burgerlijk rijkspersoneel algemeen wordt aangepast, zulks met ingang van de dag waarop die wijziging van het salaris van kracht wordt.
3. Over de dagen waarop de medewerker aanspraak heeft op de vaartoelage bestaat geen aanspraak op een toelage op grond van de artikelen 17, 17a en 18a BBRA '84 of op een vergoeding op grond van artikel 23 BBRA '84.

Artikel 3

1. De medewerker, bedoeld in artikel 2, verricht gedurende ten hoogste 12 uur per dag en gedurende ten hoogste 60 uur per week werkzaamheden, overeenkomstig artikel 5:7, tweede lid, onder a en b, van de Arbeidstijdenwet.
2. De medewerker die gedurende maximaal vijf opeenvolgende dagen aan boord van een controleschip dienst verricht, ontvangt voor iedere dag aan boord twee uur verlof.



3. De medewerker die gedurende meer dan vijf achtereenvolgende dagen aan boord van een controleschip dienst verricht, ontvangt voor iedere dag aan boord drie uur verlof.
4. Het compensatieverlof als bedoeld in artikel 6, tweede lid, van de Werktijdenregeling NVWA wordt zo mogelijk aansluitend aan het einde van de dienst binnen een periode van vier weken na het ontstaan daarvan, planmatig opgenomen.

Artikel 4

1. De medewerker, bedoeld in artikel 2, die in minimaal twee van de kalenderjaren 2009, 2010 of 2011 minimaal vier weken per kalenderjaar dienst heeft verricht aan boord van een controleschip, heeft aanspraak op een aflopende toelage.
2. De aflopende toelage, bedoeld in het eerste lid, bestaat uit een percentage van het positieve verschil tussen de aanspraak van de medewerker op verlof op grond van de oude regeling en de aanspraak op verlof op grond van artikel 3 per reis aan boord van een controleschip, vermenigvuldigd met het voor de medewerker geldende salaris per uur, bedoeld in artikel 2, onder b, BBRA '84. De aflopende toelage wordt jaarlijks berekend en uitgekeerd, overeenkomstig bijlage 2.
3. Het percentage, bedoeld in het tweede lid, bedraagt:
 - a. gedurende het eerste, tweede, derde en vierde jaar: 100%;
 - b. het vijfde en zesde jaar: 90%;
 - c. het zevende, achtste, negende en tiende jaar: 80%.

Artikel 5

1. De medewerker, bedoeld in artikel 2, heeft na afloop van de aflopende toelage, bedoeld in artikel 4, aanspraak op een aansluitende toelage gedurende zijn dienstverband bij de NVWA.
2. De aansluitende toelage bedraagt 80% van het in artikel 4, tweede lid, genoemde verschil.

Artikel 6

1. De medewerker, werkzaam in roosterdienst, van wie de dienst aanvangt voor 06.00 uur, heeft aanspraak op een vergoeding voor een ontbijt indien hij daarvoor kosten heeft gemaakt in een daarvoor bestemde gelegenheid. Deze vergoeding is gelijk aan het bedrag, genoemd in artikel 5, eerste lid, onderdeel d, van de Reisregeling binnenland.
2. De medewerker, werkzaam in roosterdienst, van wie de dienst eindigt na 20.00 uur heeft aanspraak op een vergoeding voor een avondmaaltijd indien hij daarvoor kosten heeft gemaakt in een daarvoor bestemde gelegenheid. Deze vergoeding is gelijk aan het bedrag, genoemd in artikel 5, eerste lid, onderdeel b, van de Reisregeling binnenland.

Artikel 7

1. De medewerker die als gevolg van het plaats- en tijdonafhankelijk werken in het belang van de NVWA regelmatig thuis werkzaamheden verricht, heeft aanspraak op een vaste kostenvergoeding per maand van € 15,- netto.
2. De medewerker die een vergoeding ontvangt op grond van de Regeling vrijwillig telewerken ambtenaren EZ 2008 heeft geen aanspraak op de vergoeding, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 8

De bij de divisie Veterinair & Import van de NVWA werkzame, niet-leidinggevende medewerker met salarisschaal 11 of hoger, die retribueerbaar werk heeft verricht, heeft aanspraak op een eenmalige toeslag als bedoeld in artikel 22a van het BBRA '84, waarvan de hoogte na afloop van een kalenderjaar wordt bepaald overeenkomstig artikel 23 van het BBRA '84.

Artikel 9

1. De woonplaats van de ambulante medewerker wordt als standplaats aangemerkt als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel e, van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 en artikel 2, onderdeel c, van het Reisbesluit binnenland.
2. De medewerker kan de reistijd die is gemoeid met woon-werkverkeer benutten om werkzaamhe-



den te verrichten. Deze reistijd geldt alsdan als werktijd.

Artikel 10

De minister kan, voor zover nodig in individuele gevallen waar de regeling naar zijn oordeel niet of niet in redelijkheid voorziet, in afwijking van deze regeling besluiten, indien bijzondere gevallen daartoe aanleiding geven.

Artikel 11

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2012.

Artikel 12

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling vaartoelage, afbouw verlofaanspraken en enige andere vaste vergoedingen en toeslagen NVWA.

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

's-Gravenhage, 13 november 2016

*De Minister van Economische Zaken,
H.G.J. Kamp*

*De Minister voor Wonen en Rijksdienst,
S.A. Blok*



BIJLAGE 1, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1, ONDER E, VAN DE REGELING VAARTOELAGE, AFBOUW VERLOFAANSPRAKEN EN ENIGE ANDERE VASTE VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN NVWA

Lijst van ambulante functies NVWA

- 1) Assistent Inspecteur (Ondersteunend medewerker toezicht bij de afdelingen toezichtuitvoering Landbouw, Plant & Natuur, Import, DVE, VIP, Horeca en PV)
- 2) Assistent Toezichthoudend Dierenarts (Inspecteur medewerker toezicht afdelingen toezichtuitvoering V&I)
- 3) Automatiseringsrechercheur (Inspecteur medewerker toezicht IOD)
- 4) Rechercheur EDP auditor (Inspecteur medewerker toezicht IOD)
- 5) Financieel Rechercheur (Inspecteur medewerker toezicht IOD)
- 6) Forensisch Analist (Inspecteur medewerker toezicht IOD)
- 7) Informatierechercheur (Inspecteur medewerker toezicht IOD)
- 8) Internetrechercheur (Inspecteur medewerker toezicht IOD)
- 9) Rechercheur (Inspecteur medewerker toezicht IOD)
- 10) Rechercheur CIE (Inspecteur medewerker toezicht IOD)
- 11) Inspecteur ((senior) Inspecteur medewerker toezicht afdelingen toezichtuitvoering Plant en Natuur, Landbouw, Import, Horeca, DVE, VIP, PV)
- 12) Inspecteur Auditor (Inspecteur medewerker toezicht afdelingen toezichtuitvoering DVE, VIP)
- 13) Inspecteur EDP Auditor (Inspecteur medewerker toezicht, afdeling toezichtuitvoering DVE en toezichtontwikkeling V&I en L&N DWL)
- 14) Senior Inspecteur Auditor (Senior Inspecteur afdelingen toezichtuitvoering V&I, DVE, PV en VIP)
- 15) Toezichthoudend Dierenarts (Senior Inspecteur Toezichtuitvoering afdelingen Landbouw, V&I en Import)
- 16) Specialistisch Inspecteur Auditor (Coördinerend specialistisch inspecteur afdeling toezichtuitvoering PV)



BIJLAGE 2, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 4 VAN DE REGELING VAARTOELAGE, AFBOUW VERLOFAANSPRAKEN EN ENIGE ANDERE VASTE VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN NVWA

De berekening, bedoeld in artikel 4 van deze regeling, wordt als volgt verricht.

Samengevat kwam in de oude situatie, te weten de situatie tot 1 januari 2012, een vaarweek van maandag tot en met vrijdag op het volgende neer:

Maandag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Dinsdag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Woensdag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Donderdag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Vrijdag 8 arbeidsuren

In de oude situatie verrichtten de VIPOL medewerkers van de voormalige AID maximaal 14 uur arbeid per etmaal in geval van werkzaamheden op zee. De medewerkers schreven in de oude situatie standaard 14 arbeidsuren per dag, in geval van werkzaamheden op zee gedurende de dagen maandag tot en met donderdag. Op vrijdag schreven de medewerkers de daadwerkelijk gemaakte uren. Indertijd is overeengekomen dat de medewerkers naast de compensatie uren, die berekend werden op grond van de maximaal te werken 14 arbeidsuren per etmaal, 4 uur extra compensatie ontvingen in het kader van arbeid en rusttijden. Dit betroffen de zogenoemde 'Kleemansuurtjes'.

Uitgaande van een arbeidsmodaliteit van 40 uur, betekent dit dat de medewerker in de oude situatie aanspraak had op in totaal $68-40 = 28$ compensatie uren per week.

Teneinde conform de in de Arbeidstijdenwet neergelegde maxima te werken, is in de Overeenkomst Arbeidsvoorwaarden en in deze regeling vastgelegd dat de medewerker bij werkzaamheden op zee gedurende maximaal 12 uur per etmaal dienst verricht. Teneinde de achteruitgang in compensatie uren op te vangen, wordt aan de medewerker per dag aan boord van een controleschip 2 uur compensatieverlof toegekend. Samengevat komt in de nieuwe situatie een vaarweek van maandag tot en met vrijdag op het volgende neer:

Maandag 12 arbeidsuren + 2 uur compensatieverlof
Dinsdag 12 arbeidsuren + 2 uur compensatieverlof
Woensdag 12 arbeidsuren + 2 uur compensatieverlof
Donderdag 12 arbeidsuren + 2 uur compensatieverlof
Vrijdag 8 arbeidsuren + 2 uur compensatieverlof

Uitgaande van een arbeidsmodaliteit van 40 uur, zou dit betekenen dat de medewerker aanspraak heeft op $66-40 = 26$ compensatie uren per week.

In dit voorbeeld komt het te compenseren verschil in de oude en de nieuwe situatie op twee uur compensatieverlof per gewone vaarweek neer.

In de oude situatie, te weten de situatie tot 1 januari 2012, werd in geval van meerweekse reizen ook op vrijdag, en de tweede maandag, dinsdag en woensdag 1 Kleemans uur toegekend. Daarnaast ontving de medewerker in een dergelijk geval 4 Kleemans uren op zaterdag. Uitgaande van een vaarweek van tien dagen, leverde de oude situatie het volgende op:

Maandag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Dinsdag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Woensdag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Donderdag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Vrijdag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Zaterdag 14 arbeidsuren + 4 Kleemans uren
Zondag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Maandag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Dinsdag 14 arbeidsuren + 1 Kleemans uur
Woensdag 8 arbeidsuren + 1 Kleemans uur

Uitgaande van een arbeidsmodaliteit van 40 uur, betekende dit dat de medewerker in de oude situatie in geval van een meerweekse reis aanspraak had op in totaal $146-60 = 86$ compensatie uren per week.

In de nieuwe situatie ontvangt de medewerker, die gedurende meer dan vijf achtereenvolgende dagen aan boord van een controleschip dienst verricht, voor iedere dag aan boord die uur verlof. Uitgaande van een vaarweek van tien dagen, levert de nieuwe situatie het volgende op:



Maandag 12 arbeidsuren + 3 uur compensatieverlof
Dinsdag 12 arbeidsuren + 3 uur compensatieverlof
Woensdag 12 arbeidsuren + 3 uur compensatieverlof
Donderdag 12 arbeidsuren + 3 uur compensatieverlof
Vrijdag 12 arbeidsuren + 3 uur compensatieverlof
Zaterdag 3 uur compensatieverlof
Zondag 3 uur compensatieverlof
Maandag 12 arbeidsuren + 3 uur compensatieverlof
Dinsdag 12 arbeidsuren + 3 uur compensatieverlof
Woensdag 8 arbeidsuren + 3 uur compensatieverlof

Uitgaande van een arbeidsmodaliteit van 40 uur, betekent dit dat de medewerker in de nieuwe situatie in geval van een meerweekse reis van tien dagen aanspraak heeft op in totaal $122-60=62$ compensatie uren per week.

In dit voorbeeld komt het te compenseren verschil in de oude en de nieuwe situatie op 24 uur compensatieverlof per meerweekse reis neer.



TOELICHTING

I. ALGEMEEN

De Algemene Inspectiedienst (AID), de Plantenziektenkundige Dienst (PD) en de Voedsel en Waren Autoriteit (VWA) vormen met ingang van 1 januari 2012 één nieuwe inspectiedienst: de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (hierna: NVWA). Als gevolg van de realisering van de NVWA zijn de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke regelingen van de AID en de VWA komen te vervallen. In de onderhavige regeling wordt daarom een nieuwe basis geboden voor enkele specifieke vergoedingen voor de medewerkers van de NVWA en dan met name de vaartoelage, de vergoeding voor telewerken, de vergoeding voor ontbijt en avondmaaltijd, de eenmalige toeslag voor dierenartsen, alsmede voor afspraken over de standplaats en over reistijd en werktijd.

Voor controlewerkzaamheden op zee maakt de NVWA gebruik van een controleschip van de Rijksrederij. Op dit moment is dat het patrouillevaartuig Barend Biesheuvel. Om zo efficiënt mogelijk het werk op zee te kunnen doen, worden medewerkers van de NVWA gedurende 12 uur per dag ingezet. Kort voor aanvang van de dienst kunnen de aanvangstijden wijzigen, waardoor een flexibele instelling van de medewerkers wordt verwacht. Daarbij komt het regelmatig voor dat medewerkers op andere tijden dan van 8.00 tot 18.00 uur werkzaamheden moeten verrichten en dat overwerk aan de orde is. Bovendien zijn deze medewerkers genoodzaakt hun vrije tijd aan boord van het schip door te brengen. Deze inconvenïënten zijn aanleiding deze medewerkers extra verlof toe te kennen. Aangezien niet altijd goed is vast te stellen op welke toelagen of vergoedingen een medewerker recht heeft, wordt om administratieve redenen aan deze medewerkers een vaste, nominale toelage per dag aan boord van een controleschip toegekend.

Voorts bevat de regeling toelagen en vergoedingen die specifiek voor de bijzondere groepen medewerkers van NVWA gelden, die voldoen aan specifieke voorwaarden. Het wordt bijvoorbeeld niet redelijk geacht de kosten van telewerken voor rekening van de NVWA medewerker te laten komen. Voor dierenartsen geldt dat, wanneer het hun opgedragen werk langer duurt dan hun dienst, het redelijk wordt geacht dat zij daarvoor een vergoeding ontvangen.

Met deze regeling wordt uitvoering gegeven aan de Overeenkomst Arbeidsvoorwaarden nVWA van 5 juli 2011 en het daarbij behorende addendum van 17 juli 2012 (hierna: de overeenkomst). Deze overeenkomst en dit addendum zijn als bijlagen bij deze toelichting toegevoegd.

II. ARTIKELEN

Artikel 2

De aanspraak op de vaartoelage bestaat indien de medewerker minimaal 24 uur aan boord van het controleschip is ten behoeve van het verrichten van toezichthoudende werkzaamheden voor de NVWA. De vergoeding geldt voor iedere dag aan boord, ongeacht het aantal uren. Het controleschip is in de regel van maandag tot en met vrijdag op zee. De vergoeding voor een reis van maandag tot en met vrijdag bedraagt daarom € 350,- bruto, ongeacht de vertrektijd op maandag en de aankomsttijd op vrijdag.

Indien de medewerker over een dag aanspraak heeft op een vaartoelage, heeft hij over die dag geen aanspraak op een toelage onregelmatige dienst (artikel 17 BBRA '84), een toelage voor verschoven uren (artikel 17a BBRA '84), een toelage voor bereikbaarheid en beschikbaarheid (artikel 18a BBRA '84) of een vergoeding voor overwerk (artikel 23 BBRA '84). Cumulatie is niet mogelijk.

De vaartoelage betreft een vaste, nominale toelage voor onregelmatige dienst. Er bestaat op grond van artikel 22e, eerste lid, van het ARAR tevens aanspraak op de nominale toelage onregelmatige dienst (TOD) van € 37,50 over de desbetreffende maand. De grondslag voor het toekennen van de vaartoelage is artikel 17, lid 9, BBRA '84.

De vaartoelage bedraagt € 70,- bruto voor elke dag aan boord van een controleschip. Dit bedrag wordt met hetzelfde percentage verhoogd of verlaagd, als het percentage waarmee het salaris van het burgerlijk rijkspersoneel algemeen wordt aangepast, zulks met ingang van de datum waarop die wijziging van het salaris van kracht wordt.

Artikel 3

Diensten aan boord van het controleschip duren ten hoogste 12 uur per dag, exclusief pauzes. Op



aankomstdagen bedraagt een dienst veelal minder uren. De medewerker verricht gedurende ten hoogste 60 uur per week dienst. Hiermee wordt aangesloten bij het gestelde in artikel 5:7, tweede lid, onder a en b, van de Arbeidstijdenwet. Op grond van de oude regeling was dit 14 uur arbeid in geval van werkzaamheden op zee.

Voor elke dag aan boord van het controleschip ontvangt de medewerker twee uur extra verlof. Hierbij geldt geen minimum voor het aantal arbeidsuren dat de medewerker werkzaamheden moet hebben verricht.

Als gevolg van internationale samenwerking dienen medewerkers incidenteel gedurende meer dagen dan vijf achtereenvolgende dagen aan boord van het controleschip door te brengen. Dergelijke reizen worden aangemerkt als meerweekse reizen. In geval van een meerweekse reis ontvangt de medewerker drie uur extra verlof voor elke dag aan boord van het controleschip. De medewerker brengt de dagen onafgebroken op zee door, waardoor hij genoodzaakt is zijn vrije tijd aan boord door te brengen. Bij meerweekse reizen dient ook een weekend op zee te worden doorgebracht. Dit inconveniënt rechtvaardigt het verlenen van extra verlof aan de medewerker. De aanspraak bestaat alleen als de medewerker de reis daadwerkelijk heeft gemaakt. Bij afwezigheid wegens ziekte bestaat daarom bijvoorbeeld geen aanspraak op het extra verlof. Het extra verlof dient ingevolge de Werktijdenregeling NVWA zo mogelijk aansluitend aan de dienst binnen een periode van vier weken na het ontstaan ervan planmatig te worden opgenomen.

Artikel 4

Door de vermindering van verlof als gevolg van onder meer het beperken van het aantal te werken uren per dienst aan boord, is in dit artikel voor de medewerkers van de VIPOL van de voormalige AID een afbouwregeling opgenomen. Om hiervoor in aanmerking te komen dient de medewerker in twee van de drie jaren 2009 tot en met 2011 minimaal vier weken per jaar van maandag tot en met vrijdag werkzaamheden op zee aan boord van een controleschip te hebben verricht. Bovendien moet de medewerker op grond van deze regeling aanspraak kunnen maken op de vaste toelage van € 70,- bruto per dag aan boord van een controleschip voor de NVWA. Voor deze medewerkers wordt per reis berekend welke aanspraak op verlof er op grond van de oude regeling bestond en op grond van deze regeling bestaat.

Indien de aanspraak op verlof op grond van de oude regeling meer bedraagt dan op grond van deze regeling, ontvangt de medewerker een aflopende toelage. De aflopende toelage bedraagt het verschil in verlof in uren, vermenigvuldigd met het salaris per uur van de medewerker zoals dat op moment van berekenen geldt. De berekening van de toelage wordt verricht conform de in bijlage 2 van deze regeling omschreven wijze.

Om uitvoeringstechnische redenen wordt de aflopende toelage jaarlijks berekend en uitgekeerd.

De eerste drie jaar wordt dit bedrag volledig aan de medewerker uitgekeerd, de daarop volgende drie jaar 90% van het bedrag en de daarop volgende vier jaren 80% van het bedrag. Om uitvoeringstechnische redenen vindt de afbouw naar 90% van de aflopende toelage eerst per 1 januari 2017 plaats. Dit betekent dat de aflopende toelage in plaats van gedurende drie jaar, gedurende vijf jaar 100% wordt uitgekeerd, en in plaats van gedurende drie jaar, gedurende een jaar voor 90% wordt uitgekeerd.

De aflopende toelage maakt deel uit van het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 5

Omdat het element van de afkoop in de vorm van een eenmalige uitkering, zoals genoemd in de overeenkomst, technisch niet uitvoerbaar is in het geval van de vaartoelage, is besloten de medewerker, bedoeld in artikel 2 van de regeling, na afloop van de aflopende toelage, bedoeld in artikel 4, aanspraak op een aansluitende toelage toe te kennen gedurende zijn dienstverband bij de NVWA. Voorwaarde is dus wel dat de medewerker recht heeft gehad op de aflopende toelage, als bedoeld in artikel 4 en sprake is van een positief verschil als bedoeld in het tweede lid van artikel 4. Het element van de afkoop in de vorm van een eenmalige uitkering is derhalve vervangen door de aansluitende toelage tot einde dienstverband bij de NVWA.

Artikel 6

Deze bepaling heeft tot doel medewerkers van de voormalige Algemene Inspectiedienst en de voormalige Voedsel- en Warenautoriteit de aanspraken op vergoeding voor ontbijt en avondmaaltijd te laten behouden. Uiteraard wordt de vergoeding alleen verstrekt indien aantoonbaar kosten zijn



gemaakt. Als het ontbijt of de avondmaaltijd door de dienst wordt verstrekt, bestaat geen aanspraak op vergoeding. De aanspraak op ontbijtvergoeding zal er in de praktijk vooral zijn voor medewerkers in roosterdienst bij aanlandingscontroles of bij bezoeken aan veemarkten. De vergoeding van avondmaaltijden is met name bedoeld voor medewerkers werkzaam bij Buitendienst Inspectie Posten (BIP) die een late dienst moeten vervullen. De grondslag voor deze vergoeding is artikel 69, derde lid, ARAR. De vergoedingen van de Reisregeling binnenland worden naar analogie toegepast. Bij wijziging of vervallen van de daarin genoemde vergoeding werkt dat automatisch in deze regeling door.

Artikel 7

Bij de NVWA is Het Nieuwe Werken ingevoerd. In de overeenkomst is aangegeven op welke wijze de NVWA Het Nieuwe Werken met faciliteiten ondersteunt. Tevens is in de overeenkomst aangegeven op welke wijze in de plaatsingsbrieven Het Nieuwe Werken dient te worden vastgelegd. De medewerker wordt de mogelijkheid geboden thuis te werken, indien de medewerker van mening is dat hij daar het werk efficiënt kan verrichten, de arbeidsomstandigheden thuis voldoende zijn en in het team goede afspraken zijn gemaakt. De medewerker dient een formulier, inhoudende een schriftelijke verklaring, te overleggen. Geen doel maar bijkomend voordeel is dat de NVWA hierdoor kosten kan besparen. Als tegemoetkoming in de door de medewerker te maken kosten voor het thuiswerken wordt een vergoeding verstrekt (artikel 7, eerste lid). Dit is mogelijk op grond van artikel 69, derde lid, van het ARAR. Het betreft hier geen vergoeding voor het gebruik van de eigen computer en bijbehorende noodzakelijke apparatuur als bedoeld in de Regeling vrijwillig telewerken ambtenaren EZ 2008. De medewerker die al gebruik maakt van voornoemde regeling heeft geen aanspraak op de vergoeding bedoeld in dit artikel. De aanspraak op vergoeding is bedoeld als tijdelijke maatregel in afwachting van de totstandkoming van rijksbrede of departementale regels of beleid ter zake van thuiswerken. Bovendien maakt Het Nieuwe Werken het mogelijk dat, in overleg en overeenstemming met de medewerker, een functie ook bij een aanmerkelijke reisafstand woon-werkverkeer passend, als bedoeld in artikel 49h van het ARAR, is te achten.

Artikel 8

Bij de voormalige VWA hadden medewerkers met salarisschaal 11 of hoger onder voorwaarden aanspraak op een overwerkvergoeding. Bij de NVWA werken onder meer dierenartsen met salarisschaal 11 of 12 in roosters. Soms is overwerken in de zin van artikel 23 BBRA '84 voor deze medewerkers aan de orde. Het betreft medewerkers die, anders dan andere medewerkers met schaal 11 of hoger, doorgaans geen invloed hebben op de werktijden. Om die reden is het redelijk ook deze medewerkers een vergoeding voor extra inzet te verstrekken die gelijk is aan de overwerkvergoeding in artikel 23 BBRA '84. Een keer per jaar ontvangen deze medewerkers een eenmalige toeslag, op grond van artikel 22a BBRA '84. Het bedrag wordt overeenkomstig artikel 23 BBRA '84 bepaald. Deze bepaling geldt niet in geval van crises, want dan is de Vergoedingsregeling opschaling bij crises van toepassing.

Artikel 9

Ten aanzien van reis- en verblijfkosten past de NVWA de rijksregelingen toe (het Verplaatsingskostenbesluit, de Verplaatsingskostenregeling, het Reisbesluit binnenland en de Reisregeling binnenland). De rijksdefinitie van ondoelmatig reizen per openbaar vervoer wordt zoveel mogelijk ten gunste van de medewerker toegepast in individuele gevallen bij grote verschillen in reistijd tussen reizen per trein en per auto. In de brochure doelmatig reizen legt de NVWA vast hoe dit voor de medewerkers wordt toegepast.

In de overeenkomst zijn afspraken opgenomen over de standplaats van de medewerker. Bij het bepalen van de standplaats van de medewerker worden deze afspraken in acht genomen. In bijlage 1 is een lijst opgenomen van de ambulante functies bij de NVWA. Voor de medewerkers die een dergelijke functie vervullen, geldt dat hun woonplaats hun standplaats is voor de toepassing van het Verplaatsingskostenbesluit 1989, de Verplaatsingskostenregeling 1989, het Reisbesluit binnenland en de Reisregeling binnenland (eerste lid). Vanuit vertrouwen in de medewerker, de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker en de tussen medewerker en manager gemaakte resultaatafspraken, kan de medewerker de reistijd die is gemoeid met woon-werkverkeer benutten om werkzaamheden te verrichten. In dat geval is deze reistijd voor de medewerker werktijd (tweede lid). De medewerkers beschikken over de faciliteiten om plaatsonafhankelijk te kunnen werken.

Artikel 10

Teneinde onbillijke situaties te voorkomen is de hardheidsclausule opgenomen. De minister kan, voor zover nodig, in individuele gevallen, waarin de regeling naar zijn oordeel niet of niet in redelijkheid voorziet, in afwijking van de regeling besluiten, indien bijzondere gevallen daartoe aanleiding geven.



Hierbij kan niet een voor de werknemer nadeliger besluit worden genomen ten opzichte van het besluit, zoals dat zou luiden op grond van de regeling.

Artikel 11

De Regeling vaste toelagen, toeslagen en afspraken NVWA dient ter vervanging van inmiddels vervallen regelingen en beleidsbeslissingen ten aanzien van de medewerkers van de voormalige Algemene Inspectiedienst, de Voedsel- en Warenautoriteit en de Plantenziektenkundige Dienst. Daarom heeft deze regeling terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2012.

*De Minister van Economische Zaken,
H.G.J. Kamp*

*De Minister voor Wonen en Rijksdienst,
S.A. Blok*



BIJLAGE BIJ DE TOELICHTING OP DE REGELING VAARTOELAGE, AFBOUW VERLOFAANSPRAKEN EN ENIGE ANDERE VASTE VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN NVWA

De Overeenkomst Arbeidsvoorwaarden nVWA, nr. 2011/158, van 5 juli 2011, inclusief bijlagen, en het daarbij behorende addendum van 17 juli 2012

Overeenkomst
Arbeidsvoorwaarden nVWA

Overwegende dat:

het voor het goede functioneren van de nVWA van belang dat medewerkers een redelijke en gelijke beloning/vergoeding ontvangen bij gelijk werk en omstandigheden per 31 december 2011;

de arbeidsvoorwaarden dienen aan te sluiten bij de managementvisie, resultaatgericht werken en plaats- en tijdonafhankelijk werken van de nVWA;

voor de medewerkers van de nVWA als standplaats Utrecht geldt met uitzondering van de in deze overeenkomst benoemde medewerkers;

partijen onderkennen dat de onderhavige overeenkomst ten aanzien van het onderwerp standplaats elementen kan bevatten die een relatie hebben met het (V)OB. Indien het (V)OB naar aanleiding van de adviezen van de medezeggenschap in betekenende mate van invloed is op de afspraken in dit akkoord treden partijen in overleg;

in crisissituaties de Vergoedingsregeling opschaling bij crisis LNV onverkort van toepassing blijft;

A. Arbeidsvoorwaarden NVWA m.i.v. 31 december 2011

1. Standplaatsen, reis- en verblijfkosten

Voor de nVWA geldt het volgende beleid:

- voor ambulante medewerkers geldt: woonplaats = standplaats
- ambulante medewerkers zijn rechercheurs en inspecteurs bij de nVWA, zoals in het OB vastgesteld. In bijlage 1 is een limitatieve opsomming opgenomen van de functies die ambulant zijn. De lijst zoals door de bestuurder veronderstelt op 23 juni 2011 is als bijlage bijgevoegd.
- voor overige medewerkers geldt dat Utrecht de standplaats is, met uitzondering van sommige teams van IOD, KCDV en Laboratoria, een en ander conform de vaststelling in het OB.
- voor managementfuncties geldt:
 - Afdelingshoofden: standplaats Utrecht;
 - teamleiders binnen de afdelingen TU/Opsporingsuitvoering krijgen het hoofdkantoor of één van de servicekantoren (inclusief steunpunten+) als standplaats;
 - de overige managers volgen de standplaats van het team waaraan zij leidinggeven.
- door de mogelijkheid van plaatsonafhankelijk werken is het -in overleg en overeenstemming met de medewerker- mogelijk ook bij aanmerkelijke reisafstanden woon-werk naar de standplaats de plaatsing op een functie passend te achten.
- in de plaatsingsbrieven van niet-ambulante medewerkers, die plaatsonafhankelijk kunnen werken, wordt ondermeer opgenomen dat:
 - Het Nieuwe Werken op hen van toepassing is;
 - deze medewerkers in beginsel zelf bepalen waar zij hun werkzaamheden het meest efficiënt kunnen verrichten. In het belang van het team en een goede functievervulling van de medewerker zal het ook meer of minder regelmatig voorkomen dat de medewerker op de standplaats aanwezig moet zijn. Het is afhankelijk van de werksituatie en b.v. soms ook de tijd van het jaar hoeveel dagen per week dat het geval zal zijn.
 - HNW de medewerker de vrijheid geeft om op basis van vertrouwen en verantwoordelijkheid in overleg met de collega's zelf te bepalen op welke plaats hij de werkzaamheden het meest efficiënt uitvoert;
 - HNW medebepalend is voor de passendheid van de functie.
- HNW wordt vastgelegd in het OB conform de afspraken met de medezeggenschap (handvatten HNW).
- ten aanzien van rechercheurs geldt dat zij momenteel in het algemeen op het hoofdkantoor, dan wel op één van de servicekantoren hun werkzaamheden verrichten. Naar verwachting zal in de toekomst het werk van de IOD zich anders ontwikkelen. Vaker dan nu zal voor opsporingswerkzaamheden moet worden gereisd. Om die reden zijn de rechercheurs aangemerkt als ambulant, waarvoor geldt woonplaats=standplaats. Ultimo 2012 en ultimo 2013 zal worden gezien hoe het



werk zich heeft ontwikkeld en of de standplaats recht doet aan de feitelijke situatie. In overleg met de medezeggenschap worden hiervoor de toetsingscriteria ontwikkeld. Het resultaat wordt ter advies voorgelegd aan de medezeggenschap. De toetsingscriteria worden vóór 01-01-2012 vastgesteld.

Reis- en verblijfkosten

- Ten aanzien van reis- en verblijfkosten past de nVWA de rijksregelingen toe (Verplaatsingskostenbesluit en -regeling en het Reisbesluit binnenland en de Reisregeling binnenland), waardoor er niets verandert.
- De rijksdefinitie van ondoelmatig reizen per openbaar vervoer wordt zoveel mogelijk ten gunste van de medewerker (en dus veelal ook ten gunste van de nVWA) toegepast in individuele gevallen bij grote verschillen in reistijd tussen reizen per trein en per auto.
- In een brochure doelmatig reizen legt de nVWA vast hoe dit voor medewerkers wordt toegepast. Deze brochure is als bijlage 2 bijgevoegd.
- De medewerker kan de reistijd, woon/werkverkeer, benutten om werkzaamheden te verrichten (vertrouwen / verantwoordelijkheid en sturen op resultaat). In dat geval is deze reistijd voor de medewerker werktijd. De medewerkers beschikken over de faciliteiten om plaatsonafhankelijk te kunnen werken.
- De komende vijf jaar geldt bij een langere reistijd en extra reiskosten woon-werkverkeer hetgeen daarover is opgenomen in voorziening 14 en 15 van het Sociaal flankerend beleid sector rijk.

2. Inzet medewerkers

Medewerkers maken jaarlijks als team met hun leidinggevende afspraken over de te leveren producten/productie op basis van het totaal aantal netto uren van de medewerkers van het team. Binnen het team wordt het werk over de medewerkers verdeeld. Daarbij wordt gestreefd naar een zo groot mogelijke efficiëntie van het team en wordt rekening gehouden met niet-productieve uren (zoals o.a.: reistijden vanaf standplaats en gedurende een dienst, scholingsuren, overleguren en overige uren). Dit wordt vastgelegd in een individueel werkplan.

Bij ambulante medewerkers wordt bij het verdelen van taken binnen het team rekening gehouden met de woonplaats van de medewerker. In het algemeen woont de medewerker redelijk in de buurt van het gebied waarin hij regelmatig inspecteert. Bij de start van de nVWA kan dit anders zijn. Het kan voorkomen dat de medewerker is toebedeeld aan een team met werkzaamheden die beduidend verder liggen van de woonplaats van de medewerker dan dat bij de overige leden van het team het geval is.

Als dit geen tijdelijk karakter heeft en de medewerker duidelijk minder productiviteit kan leveren dan die van het gemiddelde teamlid, wordt voor dit verschil in het belang van de dienst en met inachtneming van het belang van de medewerker binnen een redelijke termijn een oplossing gezocht. De maatwerkoplossingen worden voorbereid gedurende het plaatsingsproces en voorafgaand aan definitieve besluitvorming door de IG voor advies en toetsing voorgelegd aan een paritaire commissie.

3. Overwerk

Voor overwerk zal opdracht worden gegeven en zal in voorkomende gevallen een variabele vergoeding op grond van artikel 23 BBRA 1984 worden verstrekt. In geval van crisis is dit anders en wordt de departementale Vergoedingregeling opschaling bij crisis toegepast.

Ten aanzien de thans geldende overwerkbepaling in de regeling werktijden VWA constateren beide partijen dat er nader overleg noodzakelijk is om te komen tot nadere afspraken voor de nVWA. Dit zal tegelijk gebeuren met het overleg over de ploegendiensten.

4. Onregelmatige (rooster)dienst

Bij de nVWA wordt in geval van in opdracht van de dienst werken op onregelmatige tijden een variabele toelage verstrekt op grond van artikel 17 BBRA 1984.

In geval van crisis is dit anders en wordt de departementale Vergoedingregeling opschaling bij crisis toegepast.

Ten aanzien van de Regeling 2-ploegendienst van de VWA constateren partijen dat een nader onderzoek naar de toepassing van de onderhavige regeling is geboden. In het onderzoek zal tevens aandacht worden besteed aan het mogelijk verschil van behandeling van aangewezen slachthuizen en overige situaties, waar werkzaamheden in ploegendienst worden verricht. Partijen spreken af dat genoemd onderzoek voor 1 september 2011 zal worden afgerond. Mede op



basis van de resultaten van het onderzoek zal worden gezien of deze dan wel een gewijzigde ploegendienstregeling opportuun is dan wel dat rechtstreekse toepassing van het BBRA te rechtvaardigen is. In dat geval zal een overgangsregeling naar analogie van de overeengekomen afbouwsystematiek van de inconveniëntenregeling worden toegepast.

Tevens worden maaltijden verstrekt/vergoed aan medewerkers die in late ploegendienst werken.

5. Bereikbaarheid en beschikbaarheid

Indien medewerkers zich ingevolge een schriftelijke aanwijzing van het bevoegd gezag buiten kantooruren bereikbaar en beschikbaar moeten houden om bij oproep werkzaamheden te verrichten, wordt een variabele toelage voor het regelmatig bereikbaar en beschikbaar houden buiten kantooruren verstrekt op grond van artikel 18a BBRA 1984.

6. Verschuiven roosteruren

Bij verschuiven van aanvangs- en eindtijden van onregelmatige diensten hebben de desbetreffende medewerkers aanspraak op een verschuivingtoelage op grond van artikel 17a BBRA, mits aan de voorwaarden wordt voldaan.

7. Bezwarende omstandigheden

Medewerkers die een functie vervullen, die op een functielijst voorkomt ontvangen een toelage voor het werken onder bezwarende omstandigheden op grond van artikel 17b BBRA. De lijst wordt conform de jaarlijkse cyclus voor 31 december vastgesteld.

8. Faciliteiten Het Nieuw Werken

De nVWA staat medewerkers toe thuis te werken zonder hen daartoe te verplichten. Om die reden is voor iedere medewerker een kantoor werkplek beschikbaar.

De nVWA hecht veel waarde aan goede arbeidsomstandigheden. In de kantooromgeving wordt met ARBO-normen rekening gehouden. Als medewerkers er voor kiezen om thuis te werken, dan is dat vanuit de nVWA akkoord mits de arbeidsomstandigheden thuis voldoende zijn en in het team goede afspraken zijn gemaakt. De medewerker hoeft geen toestemming te vragen, maar de nVWA gaat ervan uit dat de medewerker zijn verantwoordelijkheid neemt en vertrouwt daarop. De nVWA zorgt in dit kader voor goede voorlichting over verantwoord thuiswerken.

- Bij de nVWA worden de medewerkers die regelmatig thuiswerken uitgerust met de faciliteiten die ze nodig hebben om plaatsafhankelijk te kunnen werken, zoals onder meer: een notebook met umts, en, zondig, een printer. Daarbij is het uitgangspunt dat medewerkers die thuis willen werken een goed werkende verbinding hebben. Goed werkend wil zeggen: stabiel en van voldoende snelheid. Indien de umts niet naar behoren werkt, dan treft de dienst een voorziening zodat de medewerker op het woonadres een adequate verbinding heeft en houdt.
- Overige voorzieningen en goederen, die naar het oordeel van het bevoegd gezag noodzakelijk zijn voor de goede functie vervulling worden door de nVWA zo veel mogelijk verstrekt.
- De medewerkers ontvangen, nadrukkelijk in afwachting van nadere richtlijnen en/of regels terzake van het thuiswerken binnen EL&I dan wel binnen de sector Rijk een vaste vergoeding van € 15,- netto per maand ter bestrijding van de noodzakelijke kosten bij regelmatig thuiswerken.

9. Maaltijdvergoedingen

Bovenop de vergoedingen op grond van het Reisbesluit Binnenland worden tevens ontbijtvergoedingen i.v.m. aanlandingscontrole en i.v.m. bezoek veemarkt of soortgelijke gevallen aan de desbetreffende inspecteurs verstrekt.

10. Dienstauto's

- Alle inspecteurs en rechercheurs krijgen een dienstauto met carkit, navigatie, blackbox, e.d. voor de goede uitoefening van hun functie. Gebruik van de privé-auto is in verband met de veiligheid en uitstraling niet langer toegestaan.
- Voor overige medewerkers die voor de dienst moeten reizen en waarvoor het openbaar vervoer niet doelmatig is, zijn poolauto's beschikbaar.
- Het bevoegd gezag kan bovendien op grond van zakelijke overwegingen conform de autoregeling LNV aan een medewerker een dienstauto ter beschikking stellen. In overleg met de medezeggenschap wordt het begrip 'zakelijke overwegingen' nader uitgewerkt. Het resultaat wordt ter advies aan de medezeggenschap voorgelegd en vóór 01-01-2012 vastgesteld.
- Privé-gebruik van de dienstauto is toegestaan, waarbij de medewerker voor privé-gebruik de



rijksvergoeding, zoals dat nu ook al het geval is, betaalt.

Als gevolg van de realisatie van de nVWA doen zich situaties voor waarvoor in goed overleg met de medewerker en met inachtneming van de financiële gevolgen voor de medewerker een maatwerk oplossing wordt gevonden. Het betreft:

1. de medewerker die door de overgang geen aanspraak meer heeft op een dienstauto;
2. de medewerker die als gevolg van een individuele afspraak in zijn arbeidsvoorwaarden een dienstauto heeft;
3. de inspecteur of rechercheur die na de overgang niet langer gebruik mag maken van de eigen auto, maar gebruik dient te maken van een dienstauto.

Wanneer duidelijk is wat de omvang en de aard van de behoefte aan maatwerk is voor de medewerkers stelt werkgever in overleg met de vakbonden een overgangsregeling vast. De maatwerkoplossingen worden voorbereid en voorafgaand aan definitieve besluitvorming door de IG voor advies en toetsing voorgelegd aan een paritaire commissie.

11. Vaartoelage

De inconveniënt als gevolg van de controles aan boord van de Barend Biesheuvel (BB) is van een andere orde dan de ervaren inconveniënt bij andere werkzaamheden op onregelmatige tijden. Om die reden geldt voor de meerdaagse reizen aan boord van de BB bijzondere afspraken.

- Om de vergoeding in evenwicht te brengen met de ervaren inconveniënt ontvangen medewerkers een vaste vaartoelage van € 70,- bruto per dag aan boord van de BB. De vaste vaartoelage wordt jaarlijks aangepast aan de jaarlijkse salarisontwikkeling van het Rijk.
- Over de dagen waarop de medewerker aanspraak heeft op een vaartoelage, heeft hij geen aanspraak op een variabele toelage voor overwerk, verschuiving rooster, werken op andere tijden dan kantoortijden, ingeroosterde bereikbaarheid en beschikbaarheid (de artikelen 17, 17a, 18a en 23 BBRA 1984).
- De medewerker aan boord van de BB heeft een dienst van 12 uur.
- De medewerker wordt per dag aan boord 2 uur compensatieverlof toegekend.
- Bij reizen langer dan vijf dagen wordt per dag niet twee uur, maar drie uur compensatieverlof toegekend over alle dagen van de reis, als compensatie voor de rusttijden aan boord van de BB.
- Voor medewerkers die in minimaal twee van de drie kalenderjaren voorafgaand aan start van de nVWA minimaal 4 weken per kalenderjaar aan boord van de BB werkzaamheden hebben verricht, geldt bij wijze van overgangsregeling dat het verschil tussen de huidige en nieuwe aanspraken op te compenseren verlof bij reizen met de BB wordt afgekocht.
- Het verschil in te compenseren uren verlof wordt omgezet in geld, waarbij het voor de medewerker geldende uurloon uitgangspunt is. Het financiële verschil wordt vervolgens afgebouwd en afgekocht conform de systematiek van de Overgangsregeling voor medewerkers met thans een Inconveniënttoelage AID. Hierbij geldt een referteperiode van 3 jaar.

B. Overgangsregeling

Voor werknemers waarvan de bezoldiging als gevolg van het vervallen of verminderen van een toelage als genoemd in hoofdstuk III BBRA 1984 blijvend wordt verlaagd door de inwerkingtreding van de nieuwe arbeidsvoorwaarden nVWA met ingang van 1 januari 2012 geldt dat het verschil in bezoldiging conform de afbouwregeling SFB Rijk 2008-2012 (Afbouw 5 jaar 100-100-75-50-25%) wordt afgebouwd (voorziening 10).

Voor medewerkers die thans recht hebben op de Inconveniëntenregeling AID geldt in afwijking van voorziening 10 van het SFB het volgende:

1. Met ingang van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2021 hebben deze medewerkers aanspraak op een afbouwtoelage voor het verschil tussen de oude en de nieuwe bezoldiging.
2. De oude bezoldiging is de som van het bruto salaris en de inconveniënttoelage op 31 december 2011. De inconveniënttoelage bestaat uit: de toelage voor onregelmatige dienst, overwerk, bereikbaarheids/beschikbaarheidsdienst.
3. De nieuwe bezoldiging is de som van het bruto salaris plus toelage onregelmatige dienst (art. 17 BBRA 1984), overwerk (art. 23 BBRA 1984) anders dan in crisis, ingeroosterde bereikbaarheid en beschikbaarheid (artikel 18a BBRA 1984). Dit betekent onder andere dat veel voorkomende situaties zoals de nominale TOD, toelage bezwarende omstandigheden, verschuivingtoelage en overwerk bij crisis en waarnemingstoelage niet tot de nieuwe bezoldiging worden gerekend.
4. In geval van verhoging van het salaris van de medewerker anders dan door bevordering naar een hogere salarisschaal, wordt de oude bruto bezoldiging met hetzelfde bedrag verhoogd. Periodieken hebben geen negatief effect voor de medewerker op de hoogte van de afbouwtoelage.
5. De overgangsregeling bestaat uit drie categorieën medewerkers.
 - Medewerkers die op 31 december 2011 55 jaar of ouder zijn (categorie 1)



- Medewerkers die op 31 december 2011 45 jaar of ouder zijn maar nog geen 55 jaar (categorie 2)
 - Medewerkers die op 31 december 2011 jonger zijn dan 45 jaar (categorie 3)
6. De afbouwtoelage bedraagt voor alle categorieën:
 - 3 jaar: 100%;
 - 3 jaar: 90%;
 - 4 jaar: 80%.
 7. Voor medewerkers die behoren tot categorie 1 geldt dat de oude bezoldiging wordt vastgesteld met inachtneming van de krachtens artikel 17 lid 4 BBRA vastgestelde vaste vergoeding voor onregelmatige dienst. Punt 9 is hierbij ook van toepassing. De aanspraak op de afbouwtoelage voor medewerkers in categorie 1 vervalt bij wijziging van functie op eigen initiatief en bij vertrek uit dienst van de nVWA dan wel diens rechtsopvolger(s). Dit is alleen anders, indien de medewerker zijn belangstelling uit voor een functie op gelijk schaalniveau en daarop wordt geplaatst per 1/1/2012.
 8. Voor medewerkers die behoren tot categorie 2 geldt dat na afloop van de afbouwtoelage als bedoeld onder 6 aanspraak bestaat op een in de bezoldiging ingebouwde toelage van 80% tot het einde van het dienstverband bij de nVWA. Punt 9 is hierbij ook van toepassing. De aanspraak op de afbouwtoelage voor medewerkers in categorie 2 vervalt bij wijziging van functie op eigen initiatief en bij vertrek uit dienst van de nVWA dan wel diens rechtsopvolger(s). Dit is alleen anders, indien de medewerker zijn belangstelling uit voor een functie op gelijk schaalniveau en daarop wordt geplaatst per 1/1/2012.
 9. De medewerker ontvangt maandelijks de afbouwtoelage. Indien over een kalenderjaar berekend het recht van een medewerker op toelagen conform BBRA (toelage onregelmatige dienst, overwerk anders dan in crisis, ingeroosterde bereikbaarheid en beschikbaarheid) en/of de vaartoelage uitkomt boven de in dat kalenderjaar ontvangen totaal aan afbouwtoelage wordt het meerdere aan de medewerker uitbetaald.
 10. De afbouwtoelage is pensioengevend inkomen als bedoeld in het Pensioenreglement van het ABP.
 11. Voor medewerkers die behoren tot categorie 3, geldt dat voor de periode na afloop van de afbouwtoelage als bedoeld onder 6 aanspraak bestaat op een uitkering ineens.
 12. Het onder 11 genoemde uit te keren bedrag wordt berekend volgens de in bijlage 3 opgenomen systematiek. Een salarisverhoging vanwege een bevordering wordt in mindering gebracht op het af te kopen verschil.
 13. De aanspraak op de afbouwtoelage voor medewerkers in categorie 3 vervalt bij wijziging van functie op eigen initiatief en bij vertrek uit dienst van de nVWA dan wel diens rechtsopvolger(s). Dit is alleen anders, indien de medewerker zijn belangstelling uit voor een functie op gelijk schaalniveau en daarop wordt geplaatst per 1/1/2012. De aanspraak op uitkering ineens voor medewerkers in categorie 3 vervalt niet bij vertrek uit dienst van de nVWA dan wel diens rechtsopvolger(s). Deze aanspraak kan niet samenlopen met andere aanspraken op grond van het huidige of nog vast te stellen sociaal flankerend beleid in geval van vertrek op eigen initiatief. De aanspraak op uitkering ineens bij wijziging van functie op eigen initiatief vervalt wel.
 14. Voor medewerkers in categorie 3 die worden geplaatst op een functie waarbij op termijn geen hogere salarisschaal is voorzien, geldt dat 50% van de uitkering ineens in juli 2012 wordt uitgekeerd en het restant uiterlijk op 31 december 2014, tenzij punt 13 aan de orde is.
 15. Voor de medewerkers in categorie 3 waarvoor bij de plaatsing een traject gericht op bevordering op een hogere schaal aan de orde is, geldt dat de hoogte van het uit te keren bedrag op 31 december 2014 wordt berekend. Indien de medewerker voor die datum is bevorderd, wordt de salarisverhoging vanwege de bevordering in mindering gebracht op het verschil als bedoeld in punt 12. Vervolgens wordt 50% van het bedrag direct uitgekeerd en het restant uiterlijk twee jaar nadien. Indien de medewerker op 31 december 2014 nog niet is bevorderd, vindt de berekening van het af te kopen bedrag plaats met ingang van de datum van het bevorderingsbesluit.
 16. Het uit te keren bedrag bedraagt maximaal het voor de medewerker in categorie 3 geldende



jaarsalaris inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

De Secretaris-Generaal van het Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie
Chr.P. Buijink

Namens de ABVAKABO FNV
M. van Vliet

Namens CNV Publieke Zaak
J. de Bruin

Namens het Ambtenarencentrum
P. Wulms

Namens de CMHF
F.R. van Dijken

De Inspecteur-Generaal van de Voedsel en Waren Autoriteit tevens wvd directeur van de AID en wvd directeur van de PD
C.W.J. Schreuders

Namens de Ondernemingsraad van de Algemene Inspectiedienst (AID)
Mw. mr. M.A.W. Smink

Namens de Ondernemingsraad van de Voedsel en Waren Autoriteit (VWA)
J. Kluppels

Namens de Ondernemingsraad van de Plantenziektenkundige Dienst (PD)
ing. G. Romeijn



BIJLAGE 1 BIJ DE OVEREENKOMST ARBEIDSVOORWAARDEN NVWA

Lijst van ambulante functies nVWA	
1	Assistent inspecteur Consument & Veiligheid
2	Assistent inspecteur TU Landbouw & Natuur
3	Assistent inspecteur Veterinair & Import
4	Assistent toezichthoudend dierenarts
5	Automatiseringsrechercheur
6	EDP audit rechercheur
7	EDP auditor Consument & Veiligheid
8	EDP auditor Landbouw & Natuur
9	Financieel Rechercheur
10	Forensisch analist
11	Informatierechercheur
12	Inspecteur auditor Consument & Veiligheid
13	Inspecteur auditor Veterinair & Import
14	Inspecteur Consument & Veiligheid
15	Inspecteur Landbouw & Natuur
16	Inspecteur Veterinair & Import
17	Internet Rechercheur
18	Rechercheur CIE
19	Senior Inspecteur auditor Consument & Veiligheid
20	Senior Inspecteur auditor Veterinair & Import
21	Senior Inspecteur Consument & Veiligheid
22	Senior Inspecteur Landbouw & Natuur
23	Senior Rechercheur CIE
24	Senior tactisch rechercheur
25	Senior Toezichthoudend dierenarts
26	Tactisch Rechercheur
27	Toezichthoudend Dierenarts



BIJLAGE 2 BIJ OVEREENKOMST ARBEIDSVORWAARDEN NVWA

Brochure doelmatig reizen bij de nVWA

Waarom deze brochure?

Bij de nVWA wordt gewerkt volgens de beginselen van Het Nieuwe Werken (HNW). HNW geeft medewerker de ruimte tot plaats- en tijdonafhankelijk werken. In de handvatten HNW is aangegeven hoe binnen de nVWA met het HNW wordt omgegaan. Door HNW verandert het reispatroon van medewerkers en vindt het woon-werk verkeer niet meer op de traditonele wijze plaats. Deze brochure geeft aan hoe de nVWA daarmee omgaat. De nVWA heeft nu nog een voortrekkers positie op het terrein van HNW. Dat zal de komende jaren snel veranderen, omdat steeds meer organisaties zullen overstappen op HNW. De nVWA zal daarop inspelen en zoveel als mogelijk haar kantoren openstellen voor (Rijks-)collega's. Ook zal de nVWA met andere organisaties afspraken maken zodat nVWA-ers kunnen werken op kantoren van die andere organisaties. Deze ontwikkeling zal er vermoedelijk toe leiden dat regelgeving op het terrein de vergoeding van woon-werk verkeer en dienstreizen aan de praktijk van HNW zal worden aangepast. Deze brochure geeft aan hoe de nVWA tot dat moment omgaat met vergoeding van woon-werk verkeer en dienstreizen.

HNW, vertrouwen en verantwoordelijkheid

HNW vloeit voort uit de managementvisie van de nVWA. Samen gaan en staan voor resultaat, op basis van vertrouwen en verantwoordelijkheid. Daarbij is het uitgangspunt dat medewerkers van de nVWA zelfstandige professionals zijn, die in staat en bereid zijn om de verantwoordelijkheid te nemen en de juiste afwegingen te maken om resultaten te bereiken.

Voor wie is deze brochure?

De nVWA is een landelijke organisatie. Het hoofdkantoor staat in Utrecht en er zijn servicekantoren, steunpunten+ en andere steunpunten verspreid over het hele land. Ambulante collega's hebben over het algemeen hun woonplaats als standplaats. De overige collega's meestal Utrecht, maar er zijn ook medewerkers die één van de servicekantoren of steunpunten+ als standplaats hebben. Deze brochure richt zich op de collega's die niet hun woonplaats als standplaats hebben.

Jij kiest in beginsel zelf de plaats waar je werkt

Je bepaalt in beginsel zelf of het efficiënt is je werk op een ander kantoor van de nVWA te verrichten dan je standplaats. Dit kan efficiënt zijn bijvoorbeeld omdat je dichtbij dat kantoor woont of omdat daar collega's zijn waar je mee wilt overleggen of waarmee je samen werkt. Van jou wordt verwacht dat jij een afgewogen keus maakt waar jij jouw werk het meest efficiënt kan verrichten. Dat kan bijvoorbeeld een andere kantoor van de nVWA zijn, maar dat kan ook thuis zijn. Het belang van een goede functievervulling staat daarbij natuurlijk voorop.

Reizen naar je standplaats

De kosten voor reizen naar je standplaats worden vergoed op basis van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 en de Verplaatsingskostenregeling 1989. Reis je met het openbaar vervoer dan ontvang je een volledige vergoeding van de werkelijke kosten, uitgaande van de 2e klasse. Als je wilt werken in de trein is dat op sommige momenten of sommige trajecten niet goed mogelijk in de 2^e klasse. Als jij vindt dat reizen per eerste klasse voor jou efficiënter is, ontvang je een volledige vergoeding voor het reizen per eerste klasse op basis van het Reisbesluit binnenland. Verblijfskosten zijn daarbij niet aan de orde.

Soms is het niet doelmatig om de woon-werk reizen met openbaar vervoer te maken. Verderop in deze brochure worden daar voorbeelden van gegeven en is aangegeven wanneer sprake is van niet doelmatig reizen. Hieronder is aangegeven welke vergoedingen van toepassing zijn als er vanwege doelmatigheid met eigen vervoer woon-werk verkeer wordt verricht.

Eigen vervoer

Reis je met eigen vervoer naar je standplaats, dan heb je sinds 1 juli 2008 te maken met twee soorten kilometervergoedingen:

- een laag tarief van € 0,06 per kilometer als de werkplek 'doelmatig per openbaar vervoer bereikbaar is'. Hierbij geldt een maximum van € 49,29 per maand;
- een hoge vergoeding van € 0,17 als je werkplek niet doelmatig bereikbaar is per openbaar vervoer. Hierbij geldt een maximum van € 332,74 per maand.



– **IKAP**

– Je kunt je Ikap-ruimte gebruiken om je kilometervergoeding voor het gebruik van het eigen vervoer te verhogen. Dit is fiscaal voordelig, want de lage vergoeding van € 0,06 wordt op deze manier de facto opgehoogd naar € 0,12.

– **Fiets**

– Wie op de fiets naar het werk komt, ontvangt een kilometervergoeding van € 0,17.

Reizen naar een ander nVWA-kantoor op eigen initiatief

Je kan besluiten om een of meer dagen per week op een ander nVWA-kantoor te werken dan je standplaats. Voor reizen naar een ander kantoor van de nVWA op eigen initiatief gelden dezelfde vergoedingen en mogelijkheden als bij reizen naar je standplaats (zie hiervoor).

Dienstreizen

Indien je in opdracht of met toestemming van je leidinggevende incidenteel reist naar een andere locatie dan de nVWA locaties is sprake van een dienstreis. In een aantal situaties zijn de reizen naar nVWA locaties ook dienstreizen bv.:

- Indien je in opdracht van je leidinggevende reist naar een andere locatie dan je standplaats;
- Indien de werkzaamheden het noodzakelijk maken om je werkzaamheden uit te oefenen op een andere plaats dan je standplaats.

Een dienstreis naar een nVWA locatie zal dus noodzakelijk moeten zijn en geen eigen keus.

Reiskosten als gevolg van dienstreizen worden in beginsel volledig vergoed op basis van het Reisbesluit binnenland en de Reisregeling binnenland. Reis je met het openbaar vervoer, dan ontvang je een volledige vergoeding van de werkelijke kosten, uitgaande van de 1ste klasse. Onder voorwaarden kun je ook aanspraak maken op verblijfkosten.

Eigen vervoer

Reis je met eigen vervoer voor de dienst, dan heb je te maken met drie soorten kilometervergoedingen:

- een vergoeding van € 0,09 per kilometer als de plek 'doelmatig per openbaar vervoer bereikbaar is' bij alleen reizen.
- een vergoeding van € 0,09 plus € 0,09 extra per meereizende collega met een maximum van € 0,37 als de plek 'doelmatig per openbaar vervoer bereikbaar is'.
- een vergoeding van € 0,37 als je reisdoel niet doelmatig bereikbaar is per openbaar vervoer.

Wanneer is een reisdoel per OV niet doelmatig bereikbaar?

Zo wel bij woon-werkverkeer als bij dienstreizen is de vraag 'of een reisdoel doelmatig bereikbaar is per openbaar vervoer' bepalend voor de vergoeding die je bij gebruik van je eigen vervoer krijgt. Heb je de mogelijkheid om met het OV te reizen, dan wordt je op deze manier financieel geprikkeld om de auto te laten staan. Een reisdoel kan in elk geval niet doelmatig per openbaar vervoer worden bereikt als een van de volgende omstandigheden zich voordoet.

- De afstand tussen het reisdoel en de dichtstbijzijnde halte van het openbaar vervoer is groter dan 1 kilometer. Die halte hoeft geen relatie te hebben met het specifieke openbaar vervoermiddel waarvan je gebruik wilt maken.
- Je werktijdregeling is zodanig vastgesteld dat je het reisdoel niet met het openbaar vervoer kan bereiken of verlaten.
- Het openbaar vervoer stopt niet ten minste tweemaal per uur bij je reisdoel (dit geldt zowel bij de aanvang als bij het einde van de diensttijd).
- Bij gebruik van het openbaar vervoer komt als gevolg van de ligging van het reisdoel je persoonlijke veiligheid in gevaar.
- De bedrijfsarts is van oordeel dat je om medische redenen geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer.
- Het gebruik van de auto verkort de reisduur per openbaar vervoer met ten minste drie kwartier.

Arbeidsgehandicapte medewerkers worden geacht de plaats van tewerkstelling niet met openbaar vervoer te kunnen bereiken indien zij beschikken over een verklaring van de bedrijfsarts waarin de medische noodzaak tot het gebruik van eigen vervoer wordt onderschreven.

Bijzondere situatie niet doelmatig bereikbaar zijn per OV.

Naast de hierboven algemene criteria betreft de nVWA bij de vraag of al dan niet sprake is van doelmatig reizen, ook het tijdsverlies dat ontstaat omdat medewerkers na de fusie langer moeten reizen dan voorheen. Het voorkomen van die extra tijdsinvestering door medewerkers is in het belang van de nVWA en de medewerker. Aan de zes algemene punten hierboven wordt daarom het volgende criterium toegevoegd:



- OV niet doelmatig als er een tijdsbesparing van 30 minuten of meer enkele reis kan worden gerealiseerd, ook in situaties waarin de enkele OV-reis minder dan twee uur zou zijn.

Extra reistijd en reiskosten als gevolg van de fusie

Indien als gevolg van een wijziging van de standplaats van een medewerker door de fusie sprake is van extra reistijd en of extra reiskosten, kan de medewerker aanspraak maken op de voorzieningen 14 en 15 zoals opgenomen in het Sociaal Flankerend Beleid sector Rijk 2008-2012.

Voorziening 14: extra reistijd

Als de reistijd naar de nieuwe locatie met meer dan 15 minuten toeneemt is deze extra reistijd te beschouwen als werktijd.

Voorziening 15: extra reiskosten

Een medewerker heeft bij een standplaatswijziging de keus om voor de nieuwe standplaats zelf te kiezen om naar deze standplaats met de 'auto' te reizen. In dat geval ontvangt de medewerker de vergoeding waarin de nieuwe werkplek niet doelmatig te bereiken is met het openbaar vervoer. In deze overgangsregeling zijn dus de normale voorwaarden voor de nieuwe locatie (niet bereikbaar met openbaar vervoer of snelheidswinst met eigen vervoer) niet van toepassing.

Beide situaties zijn tijdelijke regelingen met als afbouw: 100%, 100%, 75%, 50%, 25%. Na vijf jaar (dus op 1 januari 2016) is de regeling geheel afgebouwd.

Voorbeeld 1

Hans woont in Den Haag en heeft standplaats Utrecht. Vandaag is een overleg gepland om 11.00 uur met een aantal collega's in Wageningen. Hans gaat om 8.00 uur eerst thuis inloggen en alvast wat e-mails beantwoorden. Vervolgens reist hij na de spits om 9.30 uur met de trein (tweede klasse) naar Wageningen. Er is dan voldoende ruimte in de trein om te zitten. Hij opent zijn notebook en werkt verder. Hierdoor is zijn reistijd productieve tijd (werktijd). Indien zijn collega Piet in de spits moet reizen en daardoor geen zitplaats heeft in de tweede klasse of om andere redenen naar zijn opvatting niet efficiënt kan werken in tweede klasse, dan koopt hij een kaartje voor de eerste klasse naar Wageningen. In beide gevallen worden de OV-kosten volledig vergoed. Echter ook hier geldt: vertrouwen en verantwoordelijkheid. Hans zal zich achteraf wel moeten kunnen verantwoorden over de afwegingen die hij maakt, indien aan de orde.

Voorbeeld 2

Peter woont in Schin op Geul en heeft Utrecht als standplaats. Hij gaat twee dagen per week naar Utrecht en werkt twee dagen op het steunpunt+ Echt. De vijfde dag werkt hij meestal thuis. Hij gaat met zijn eigen auto van Schin op Geul naar Echt. Als hij naar Utrecht gaat rijdt hij met de auto naar Heerlen (P+R) en gaat hij met de trein naar Utrecht. Peter werkte voorheen bij de AID in Kerkrade. De reistijd naar Echt en Utrecht is fors langer dan de reistijd naar Kerkrade. Die reistijd kan Peter in het kader van de afspraken rond de fusie gedurende de afbouwperiode compenseren. Voor iedereen is het fijn dat Peter de reistijd beperkt door met de auto naar Echt te gaan. De reistijd bedraagt zo'n 30 minuten met de auto. Met het OV zou zijn reistijd zo'n 1 uur en 15 minuten zijn. De keus van Peter om met de auto naar Echt te gaan is dus doelmatig.

Voorbeeld 3

Femke woont in Maurik. Zij heeft Utrecht als standplaats. Zij gaat twee dagen per week met de motor naar het servicekantoor in Wageningen. De andere twee dagen rijdt zij met de motor naar Tiel en gaat zij met de trein naar Utrecht. Femke werkte voorheen bij de PD in Wageningen. De reistijd met het openbaar vervoer van Maurik naar Wageningen bedraagt zo'n twee uur. Met de motor legt Femke het traject af in 25 minuten. De keus om met de motor naar Wageningen te gaan is dus doelmatig. Voor de reis van Maurik naar Tiel om vandaar met het openbaarvervoer verder te reizen naar de standplaats Utrecht ontvangt Femke ook een tegemoetkoming in de kosten, namelijk een vergoeding per kilometer op basis van het laag tarief. In geval van eigen vervoer tussen woonplaats en een ov-opstapplaats is altijd het laag tarief van toepassing. De doelmatigheid van de keuze speelt daarbij geen rol.



BIJLAGE 3 BIJ OVEREENKOMST ARBEIDSVOORWAARDEN NVWA

Systematiek berekening Eenmalige Uitkering

Deze systematiek heeft betrekking op de medewerkers categorie 3
 Basis van onderstaande voorbeeldberekeningen is een 36-urige werkweek.
 De bedragen en leeftijden in onderstaande berekeningen zijn voorbeelden.
 Bij afwijking van de 36-urige werkweek gelden de bedragen naar rato.

40 jarige, schaal 8, 10% inconveniënt					
A	huidig bedrag toelage inconveniënten per maand		€ 308,29	€ 308,29	Dit is het bedrag dat de medewerker momenteel ontvangt als toelage inconveniënten bij zijn huidige functie
B	toekomstig BBRA per maand		50% x 308,29	€ 154,15	De aanname is dat het werk in de toekomst zo is georganiseerd, dat 50% van de huidige inconveniënt wordt gedeclareerd op basis van het BBRA (toelage onregelmatige dienst, overwerk anders dan in crisis, ingeroosterde bereikbaarheid en beschikbaarheid). De afkoop wordt op de aanname gefixeerd ongeacht de feitelijke situatie.
C	maandelijks verschil A-B		308,29-154,15	€ 154,15	Na afloop van de afbouwperiode is er een verschil tussen het bedrag dat de medewerker ontvangt in de vorm van de huidige toelage inconveniënt en het bedrag dat hij voortaan kan declareren op basis van het BBRA
	jaarlijks verschil		154,15 x 12	€ 1.849,75	
	verschil per jaar x 70%		1.849,75 x 70%	€ 1.294,83	Het maandelijkse verschil van C wordt voor 70% gecompenseerd in de vorm van een uitkering ineens. Per jaar dat hij/zij nog tot zijn pensioen werkt, ontvangt de medewerker een afkoop van 70%
	voor 40 jarige		15 jaar x 1.294,83	€ 19.422,40	De medewerker die op 31 december 2011 de leeftijd heeft van 40 jaar, geldt dat hij/zij na 10 jaar afbouw in 2021 50 jaar is. Dan werkt hij nog 15 jaar tot aan zijn/haar pensioen. De uitkering ineens bedraagt dan € 19.422,40

38 jarige, schaal 9, 15% inconveniënt					
	huidig bedrag toelage inconveniënten per maand		€ 520,44	€ 520,44	Dit is het bedrag dat de medewerker momenteel ontvangt als toelage inconveniënten bij zijn huidige functie
	toekomstig BBRA per maand		50% x 520,44	€ 260,22	De aanname is dat het werk in de toekomst zo is georganiseerd, dat 50% van de huidige inconveniënt wordt gedeclareerd op basis van het BBRA (toelage onregelmatige dienst, overwerk anders dan in crisis, ingeroosterde bereikbaarheid en beschikbaarheid). De afkoop wordt op de aanname gefixeerd ongeacht de feitelijke situatie.
	maandelijks verschil A-B		520,44-260,22	€ 260,22	Na afloop van de afbouwperiode is er een verschil tussen het bedrag dat de medewerker ontvangt in de vorm van de huidige toelage inconveniënt en het bedrag dat hij voortaan kan declareren op basis van het BBRA
	jaarlijks verschil		260,22 x 12	€ 3.122,61	
	verschil per jaar x 70%		3.122,61 x 70%	€ 2.185,83	Het maandelijkse verschil van C wordt voor 70% gecompenseerd in de vorm van een uitkering ineens. Per jaar dat hij/zij nog tot zijn pensioen werkt, ontvangt de medewerker een afkoop van 70%
	voor 38 jarige		17 jaar x 2.185,83	€ 37.159,09	De medewerker die op 31 december 2011 de leeftijd heeft van 38 jaar, geldt dat hij/zij na 10 jaar afbouw in 2021 48 jaar is. Dan werkt hij nog 17 jaar tot aan zijn/haar pensioen. De uitkering ineens bedraagt dan € 37.159,09.



Situatie bij bevordering

40 jarige, schaal 8, 10% inconveniënt, die wordt bevorderd naar schaal 9			
huidig bedrag toelage inconveniënten per maand	€ 308,29	€ 308,29	Dit is het bedrag dat de medewerker momenteel ontvangt als toelage inconveniënten bij zijn huidige functie
toekomstig BBRA per maand	50% x 308,29	€ 154,15	De inschatting is dat het werk in de toekomst zo is, dat op basis van BBRA 50% van de huidige inconveniënt wordt gedeclareerd op basis van het BBRA (toelage onregelmatige dienst, overwerk anders dan in crisis, ingeroosterde bereikbaarheid en beschikbaarheid).
maandelijks verschil A-B	308,29 - 154,15	€ 154,15	Na afloop van de afbouwperiode is er een verschil tussen het bedrag dat de medewerker ontvangt in de vorm van de huidige toelage inconveniënt en het bedrag dat hij voortaan kan declareren op basis van het BBRA
Salarisstoename door bevordering	386,65	€ 386,65	
Verskil salaris-sprong en vermindering inconveniënt	308,29-154,15-386,65	€ 232,50-	Hier staat een negatief verschil. Dat wil zeggen; door de bevordering van schaal 8 naar schaal 9 is de som van het salarisverschil en de BBRA-vergoeding, die de medewerker verdient, groter is dan de toelage inconveniënt, die hij nu heeft. De nieuwe bezoldigingssituatie is dus beter dan de huidige. Daardoor is afkoop niet van toepassing. Uit kolom E (met S-sprong) van de tabel blijkt dat de uitkering ineens bij bevordering volgens deze berekening niet van toepassing is, omdat voor iedere medewerker die wordt bevorderd de bezoldiging in de nieuwe situatie beter is dan in de huidige.

Addendum behorende bij de Overeenkomst Arbeidsvoorwaarden nVWA 2011/158, zoals overeengekomen op 5 juli 2011

Overwegende dat:

in de Overeenkomst Arbeidsvoorwaarden nVWA van 5 juli 2011 (hierna: de overeenkomst) de arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen, die tussen partijen bij deze overeenkomst zijn overeengekomen;

de overeengekomen arbeidsvoorwaarden gelden voor medewerkers van de Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit (in de overeenkomst nog nVWA genoemd, hierna: NVWA) met ingang van 31 december 2011;

onder 3. van de overeenkomst is opgenomen dat bij de NVWA voor overwerk een opdracht wordt gegeven en dat in voorkomende gevallen een variabele vergoeding op grond van artikel 23 BBRA 1984 wordt versterkt;

onder 3. van de overeenkomst is tevens opgenomen, dat in overleg nadere afspraken worden gemaakt ten aanzien van de in de regeling werktijden VWA opgenomen overwerkbepaling;

onder 4. van de overeenkomst is opgenomen dat voor alle medewerkers van de NVWA in geval van opdracht van de dienst werken op onregelmatige tijden, een variabele toelage wordt verstrekt op grond van artikel 17 BBRA 1984;

ten aanzien van de Regeling 2-ploegendienst RVV, onder 4. van de overeenkomst, is opgenomen dat nader onderzoek naar de toepassing van die regeling is geboden;

de resultaten van dat onderzoek door partijen in een technisch overleg op 9 februari 2012 zijn besproken;

partijen hebben vastgesteld dat het onverkort toepassen van artikel 17 BBRA 1984 in die situaties waarvoor bij de VWA een ploegendiensttoeslag werd verstrekt, mogelijk is;

partijen naar aanleiding van het nader overleg onder 3. van de overeenkomst, de resultaten van het onderzoek naar de Regeling 2-Ploegendienst van de VWA onder 4. van de overeenkomst en in aanvulling op de overeenkomst overeenstemming hebben bereikt over het volgende.

1. Niet-leidinggevende medewerkers met schaal 11 of hoger met retribueerbaar werk bij de afdelingen Toezichtuitvoering hebben naar analogie van artikel 23 BBRA 1984 aanspraak op een vergoeding voor overwerk, mits aan de in dat artikel opgenomen voorwaarden wordt voldaan. De vergoeding in geld wordt naar analogie van artikel 23 BBRA 1984 eenmaal per kalenderjaar



- vastgesteld en met toepassing van artikel 22a BBRA 1984 als eenmalige toeslag voor extra diensten aan de medewerker verstrekt.
2. Het bepaalde onder 4. van de overeenkomst, dat voor alle medewerkers van de NVWA in geval van in opdracht van de dienst werken op onregelmatige tijden een variabele toelage wordt verstrekt op grond van artikel 17 BBRA 1984 indien aan de in die bepaling opgenomen voorwaarden is voldaan, geldt onverkort voor medewerkers die tot 31 december 2011 aanspraak konden maken op een vergoeding op grond van de Regeling 2-ploegendienst RVV.
 3. Voor medewerkers die volgens de criteria van de Regeling 2-ploegendienst RVV van 26 juni 2002 en de nadere uitwerking daarvan -zoals opgenomen in de nota van 21 april 2004 (kenmerk: TRVV/04/19198)- een ploegendiensttoeslag hebben ontvangen of daar aanspraak op hadden als bedoeld onder 4., wordt de overgangsregeling onder B. van de overeenkomst toegepast.
 4. De medewerkers, die in de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2011 keuringswerkzaamheden hebben verricht bij een slachterij met een totale slachtijd per dag van 10 uur of meer en ook overigens aan alle onder 2. bedoelde criteria hebben voldaan, en dus ten onrechte geen ploegendiensttoeslag hebben ontvangen, wordt alsnog de ploegendiensttoeslag met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006 verstrekt onder verrekening van de over die uren ontvangen variabele toelage onregelmatige dienst.
 5. Ten aanzien van de medewerkers die volgens de onder 3. bedoelde criteria geen aanspraak hebben op een ploegendiensttoeslag, maar die deze desondanks hebben ontvangen, zal worden afzien van terugvordering en indien aan de orde zal de afbouwregeling BBRA worden toegepast.
 6. De medewerkers in actieve dienst bij de NVWA die in één of meer van de kalenderjaren 2006 tot en met 2011 bij een slachterij met een totale slachtijd per dag van 10 uur of meer keuringswerkzaamheden hebben verricht, ontvangen een eenmalige toelage voor de flexibele inzet voor de VWA, indien aan de volgende voorwaarden per kalenderjaar wordt voldaan:
 - a. de medewerker heeft minimaal 40 dagen per kalenderjaar op één of meer van de slachterijen waarvoor de Regeling 2-ploegendienst RVV van toepassing was, keuringswerkzaamheden verricht; én
 - b. de medewerker, anders dan als bedoeld onder 4., heeft in het desbetreffende kalenderjaar geen ploegendiensttoeslag ontvangen.
 7. De hoogte van de eenmalige toelage onder 6. bedraagt 166,67 euro bruto per kalenderjaar en wordt eenmalig op basis van een door de medewerker opgestelde en naar waarheid ondertekende verklaring uitbetaald.

*De Secretaris-Generaal van het Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie
Drs. Chr.P. Buijink*

*Namens de ABVAKABO FNV
M. van Vliet*

*Namens CNV Publieke Zaak
J. de Bruin*

*Namens het Ambtenarencentrum
P. Wulms*

*Namens de CMHF
mr. J. Hut*

*De Inspecteur-Generaal van de Voedsel en Waren Autoriteit tevens wvd directeur van de AID en wvd
directeur van de PD
C.W.J. Schreuders*

*Namens de Ondernemingsraad van de Algemene Inspectiedienst (AID)
mw. mr. M.A.W. Smink*

*Namens de Ondernemingsraad van de Voedsel en Waren Autoriteit (VWA)
J. Kluppels*

*Namens de Ondernemingsraad van de Plantenziektenkundige Dienst (PD)
ing. G. Romeijn*