

## Bijlagen bij CAR-UWO Heemstede

### Bijlage I Salarisverhoging

In de bijlage van de in [artikel 3:1](#), eerste lid, bedoelde bezoldigingsregeling worden met ingang van 1 april 1993 de daarin opgenomen schaalbedragen verhoogd met 2%.

Met ingang van 1 januari 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.

Met ingang van 1 augustus 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%, behoudens de schaalbedragen van personeel werkzaam bij gemeentelijke zorginstellingen. Ten aanzien van personeel dat op of na 1 augustus 1995 werkzaam is bij gemeentelijke ziekenhuizen, gemeentelijke verpleegtehuizen of gemeentelijke psychiatrische ziekenhuizen, geldt dat zij in januari 1996 een eenmalige uitkering ontvangen ter grootte van 1,25% van de grondslag. De grondslag bestaat uit de over de maanden augustus tot en met december 1995 genoten bezoldiging, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Deze uitkering wordt niet verstrekt aan personeel dat voor 1 januari 1996 uit dienst is getreden en in de periode van 1 augustus tot en met 31 december 1995 minder dan 100 uur bij één instelling heeft gewerkt.

Met ingang van 1 januari 1996 is de gemeentelijke salarismutatie ook op personeel van zorginstellingen van toepassing.

Met ingang van 1 augustus 1996 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%.

Vanaf 1997 wordt een structurele eindejaarsuitkering uitgekeerd van 0,3% van het jaarsalaris. Per 1 juni 1997 worden de schaalbedragen met 3,0% verhoogd.

Met ingang van 1 april 1998 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,25%.

Met ingang van 1 april 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,0%.

Met ingang van 1 oktober 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Degenen die op 1 december 1999 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Degenen die op 1 april 2000 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Met ingang van 1 augustus 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Met ingang van 1 oktober 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

In 2000 wordt de structurele eindejaarsuitkering van 0,8% eenmalig verhoogd met 0,5% onder een gelijktijdige verhoging van het minimale bedrag met f 250,-. Dit resulteert voor 2000 in een eindejaarsuitkering van 1,3% met een minimaal bedrag van f 650,-.

Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaalbedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van f 1.745,-.

Met ingang van 1 mei 2001 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,3%.

Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% structureel verhoogd naar 1,75%. Tevens wordt vanaf 2001 het minimale bedrag verhoogd van f 400,- naar f 1.125,- bruto. In 2001 wordt deze minimale uitkering eenmalig opgehoogd met f 50,- naar f 1.175,-.

Vanaf 2002 bedraagt de eindejaarsuitkering 1,75% met een minimaal bedrag van € 511,-.

Met ingang van 1 februari 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 3 %.

Met ingang van 1 oktober 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5 %.

Vanaf 2002 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1 procentpunt verhoogd naar 2,75 %. Tevens wordt vanaf 2002 het minimale bedrag verhoogd van € 511,- naar € 611,- bruto. Vanaf 2002 is de grondslag van de eindejaarsuitkering het jaarsalaris.

Met ingang van 1 april 2003 worden de schaalbedragen verhoogd met 2 %.

Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3 %.

Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,- naar € 836,- bruto.

Degenen die op 1 oktober 2003 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 200,- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1 %.

Met ingang van 1 februari 2006 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,6 %.

Met ingang van 1 februari 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,8%.

Met ingang van 1 juni 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%. In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 3,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.

Met ingang van 1 juni 2008 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%. In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. De bodem in de eindejaarsuitkering wordt verhoogd van € 836,- naar € 1.750,-. Degenen die (een deel van) de maand april 2010 in dienst zijn van de gemeente ontvangen een eenmalige uitkering van 1% en een eenmalige uitkering van 0,5%. Beide eenmalige uitkeringen worden berekend over het salaris dat de medewerker ontvangen heeft in de maand april 2010 vermenigvuldigd met de factor 12. Voor medewerkers met een deeltijdbetrekking worden de twee eenmalige uitkeringen vastgesteld naar rato van de betrekkingssomvang. De eenmalige uitkeringen zijn pensioengevend en hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid (uitkeringen op grond van hoofdstuk 9, 9a, 9b, 9c, 10, 10a, 10d, 11 en 11a van de CAR).

Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5% en wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6,0%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 1.750,-.

Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 april 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.



<b>7</b>	1668	1684	6	2					
<b>8</b>	1704	1721	8	3	3	1			
<b>9</b>	1750	1768	4	3	0				
<b>9a</b>	1759	1776	10						
<b>10</b>	1804	1822	7	4	2	1			
<b>11</b>	1867	1886	9	5	4				
<b>12</b>	1930	1949	6	5	3	2			
<b>12a</b>	1940	1959	11						
<b>13</b>	1990	2009	9	6	4	0			
<b>14</b>	2049	2070	11	7	5	3	1		
<b>15</b>	2106	2127	10	6	4				
<b>15a</b>	2117	2138	13						
<b>16</b>	2164	2186	12	7	5	2			
<b>17</b>	2220	2243	8	6					
<b>17a</b>	2235	2257	14						
<b>18</b>	2276	2299	11	7	3	0			
<b>19</b>	2335	2358	8	4					
<b>19a</b>	2354	2378	13						
<b>20</b>	2392	2415	9	5	1	0			
<b>21</b>	2446	2471	6						
<b>21a</b>	2475	2500	10						
<b>22</b>	2505	2530	7	2	0	1			
<b>23</b>	2565	2591	8						
<b>24</b>	2627	2654	9	3	1	2			
<b>25</b>	2698	2725	4						
<b>25a</b>	2712	2739	10						
<b>26</b>	2763	2791	5	2	3				
<b>27</b>	2819	2848	6						
<b>28</b>	2881	2909	7	3	4				
<b>29</b>	2943	2973	8						
<b>30</b>	3002	3032	9	4	5				
<b>31</b>	3056	3087							
<b>31a</b>	3073	3103	10						
<b>32</b>	3110	3142	5	6					
<b>34</b>	3221	3253	6	7	0				
<b>36</b>	3343	3377	7	8	1				
<b>38</b>	3452	3486	9	2					
<b>38a</b>	3470	3505	8						
<b>40</b>	3561	3597	10	3					
<b>42</b>	3670	3706	11	4					
<b>44</b>	3792	3830	5						
<b>44a</b>	3858	3896	12						
<b>46</b>	3912	3951	6	0					
<b>48</b>	4026	4066	7	1					
<b>50</b>	4140	4181	8	2					
<b>52</b>	4254	4296	9	3					
<b>54</b>	4363	4407	10	4					
<b>55</b>	4422	4467							
<b>55a</b>	4444	4489	11						
<b>56</b>	4479	4524	5	0					
<b>58</b>	4594	4639	6	1					
<b>60</b>	4703	4750	7	2	0				
<b>62</b>	4817	4866	8	3	1				

<b>64</b>	4960	5010			9	4	2				
<b>65</b>	5030	5080									
<b>65a</b>	5055	5105			10						
<b>66</b>	5102	5153				5	3	0			
<b>68</b>	5245	5297				6	4	1			
<b>70</b>	5388	5442				7	5	2			
<b>71</b>	5456	5511									
<b>71a</b>	5484	5539			8						
<b>72</b>	5530	5586					6	3	0		
<b>74</b>	5681	5738					7	4	1		
<b>76</b>	5836	5894					8	5	2		
<b>78</b>	5995	6055						6	3	0	
<b>78a</b>	6030	6090					9				
<b>80</b>	6186	6248						7	4	1	
<b>82</b>	6383	6447						8	5	2	
<b>84</b>	6587	6653							6	3	0
<b>84a</b>	6622	6688						9			
<b>86</b>	6797	6865							7	4	1
<b>88</b>	7014	7084							8	5	2
<b>90</b>	7238	7310								6	3
<b>90a</b>	7275	7348							9		
<b>92</b>	7469	7544								7	4
<b>94</b>	7708	7785								8	5
<b>96</b>	7954	8033									6
<b>96a</b>	7993	8073								9	
<b>98</b>	8208	8290									7
<b>100</b>	8471	8555									8
<b>102</b>	8741	8829									
<b>102a</b>	8784	8872									9

**Personeelsgids:**

- Salaris en vergoedingen

<b>Regelnummer</b>	<b>Garantieschalen</b>
33	3197
35	3315
37	3433
39	3539
41	3650
43	3766
45	3889
47	4009
49	4124
51	4239
53	4349
57	4582
59	4692
61	4808
63	4938
67	5225
69	5370
73	5656
75	5801
77	5966
79	6128
81	6290
83	6467
85	6658
87	6848
89	7040
91	7231
93	7422
95	7615

## **Vergoedingentabellen**

De actuele tabellen kunt u vinden in hoofdstuk 19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer.

Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2012.

Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2012.

Deze tekst bevat een alternatieve tekst voor hoofdstuk 12, bestemd voor gemeenten waar geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld.

#### **Artikel 12:1**

##### **Lid 1**

Met de organisaties waarbij de ambtenaren zijn aangesloten vindt overleg plaats aangaande aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, voor zover daarin niet wordt voorzien door het LOGA-overleg tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.

##### **Lid 2**

Als organisaties bedoeld in het vorige lid worden aangemerkt de landelijke verenigingen van overheidspersoneel aangesloten bij de centrales van overheidspersoneel, toegelaten tot het overleg in het vorige lid bedoeld.

##### **Lid 3**

Het overleg wordt gevoerd door aan een organisatie een ontwerp van het voorgenomen besluit met toelichting toe te zenden, met het verzoek binnen een daarbij te stellen termijn, welke niet korter dan veertien dagen zal zijn, vermeldt het college schriftelijk haar gevoelen kenbaar te maken. Indien de organisatie dit verlangt wordt zij tot mondelinge toelichting toegelaten.

##### **Lid 4**

Aan de bepaling van het eerste lid wordt geacht te zijn voldaan, indien de organisatie in gebreke is gebleven binnen de in het vorige lid bedoelde termijn van haar gevoelen te doen blijken.

##### **Lid 5**

Behoort het nemen van het in het derde lid bedoelde besluit tot de bevoegdheid van de raad, dan vermeldt het college bij het ontwerp van het besluit tevens het gevoelen van de organisaties terzake.

##### **Lid 6**

Het college zendt een afschrift van zijn besluiten en een eventueel besluit van de raad binnen veertien dagen nadat deze zijn genomen aan de organisaties.



	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1674	1710	1747	1794	2040	2393
aanloopbedrag 2		1794	1849	1914	2159	2508
aanloopbedrag 3				2040	2276	2630
0	1747	1914	1978	2159	2393	2694
1	1794	1978	2040	2219	2452	2766
2	1849	2040	2101	2276	2508	2833
3	1914	2101	2159	2333	2568	2890
4	1978	2159	2219	2393	2630	2953
5	2040	2219	2276	2452	2694	3018
6	2101	2276	2333	2508	2766	3078
7	2159	2333	2393	2568	2833	3133
8	2219	2393	2452	2630	2890	3189
9	2276	2452	2508	2694	2953	3245
10	2333	2508	2568	2766	3018	3302
11		2568	2630	2833	3078	3365
12			2694	2890	3133	3427
13			2766	2953	3189	3484
14			2833	3018	3245	3539
15			2890	3078	3302	3592
uitloopbedrag 1	2452	2694	3018	3245	3427	3705
uitloopbedrag 2		2833	3133	3427	3539	3823
uitloopbedrag 3				3539	3651	3948

### Sjabloon voor de verdeling van werkzaamheden voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie

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

#### Van een vaste verhouding naar een lokale regeling

Tot 1 januari 2009 kende de aanvullende rechtspositieregeling voor onderwijzend personeel een vaste maximale verhouding van 26 lesgebonden uren en 10 overige niet-lesgebonden uren. Per 1 januari 2009 wordt deze vaste maximale verhouding losgelaten. Reden daarvoor is dat een centraal voorgeschreven verhouding geen recht kan doen aan verschillen per discipline, per instelling of per onderwijzend personeelslid. Met een lokale regeling kan wel ingespeeld worden op deze specifieke kenmerken.

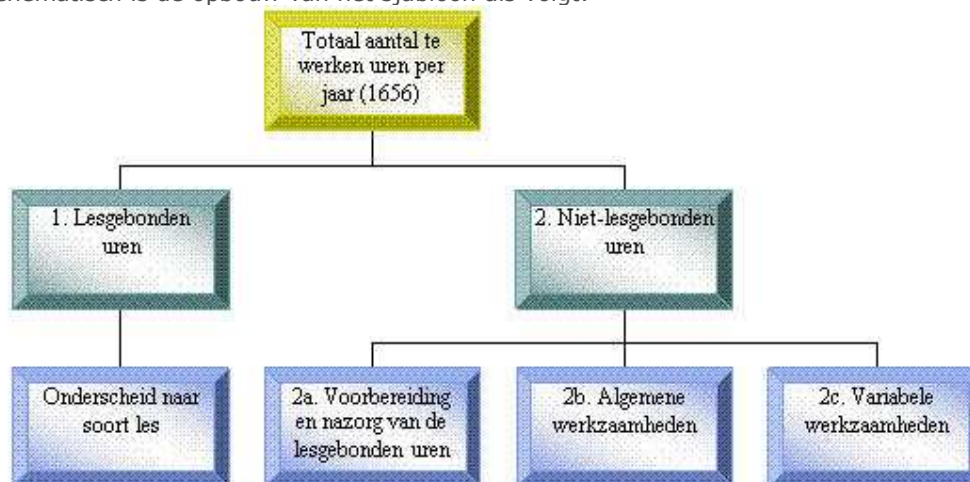
#### Status sjabloon

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

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

#### Opbouw Sjabloon

Schematisch is de opbouw van het sjabloon als volgt:



#### Categorieën van werkzaamheden

Dit sjabloon onderscheidt als hoofdcategorieën:

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

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

**2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.**

Deze subcategorie hangt direct samen met de lesgebonden uren.

**2b. Algemene werkzaamheden**

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

**2c. Variabele werkzaamheden**

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

De (sub)categorieën zijn hierna verder uitgewerkt:

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

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

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

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

**2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren**

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

- Roosterwerkzaamheden
- Inhoudelijke voorbereiding en nazorg van de lessen
- Bijhouden van lesvorderingen en lesresultaten, leerlingvolgsysteem en dergelijke
- Administratieve afwikkeling van de lessen/cursussen (bijvoorbeeld presentielijsten)
- Rapporten/studieverslagen voor van de leerlingen/cursisten
- (Voortgangs)gesprekken met ouders/verzorgers/leerlingen
- Bijhouden van de pedagogische, methodische en didactische ontwikkelingen
- Bijhouden van vakliteratuur<sup>1</sup>
- Onderhouden van de direct aan de lespraktijk verbonden artistieke vaardigheden
- Examens/toetsen

**2b. Algemene werkzaamheden**

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

- Personeelsvergaderingen, afdelingsvergaderingen, sector- en sectievergaderingen

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

### **2c. Variabele werkzaamheden**

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

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

### **Van sjabloon naar lokale regeling**

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

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

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

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

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

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

De verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën		
Aanstellingsomvang	2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren	2b. Algemene werkzaamheden
Meer dan 27 uur per week	30%	30%
18 tot en met 27 uur per week	35%	35%
7,2 tot en met 18 uur per week	40%	40%
tot en met 7,2 uur per week	47%	47%

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

#### **Individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding per discipline**

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

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

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

Voorbeeld:

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

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

**Tot slot**

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

## Voetnoten:

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

## Functiebeschrijvingen

### 1. Consulent

#### A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: consulent

Functie-eisen: HBO-niveau

#### Taken

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

#### B. Beschrijving van de taken

- B.1 Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan  
Informeert en adviseert (potentiële) cliënten over de mogelijkheden van steunfunctieactiviteiten. Overlegt met (de leiding van) potentiële cliënten over wensen en verwachtingen. Stelt een activiteiten- of begeleidingsplan op of ondersteunt de cliënt daarbij. Overlegt waar nodig met externe instanties.
- B.2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten  
Geeft informatie en adviezen over methoden en leermiddelen. Verzorgt teamtrainingen en individuele begeleiding van docenten. Adviseert bij de aanschaf van leermiddelen en ontwikkelt, waar nodig, zelf leermiddelen en methodieken. Organiseert met de cliënt producties, tentoonstellingen en andere evenementen. Begeleidt bij de opstelling van werkplannen. Bewaakt de afspraken met betrekking tot begroting, planning en inzet.
- B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's  
Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming. Levert bijdragen aan beleidsontwikkeling, marktanalyses en aan de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten. Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

### 2. Docent

#### D. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: docent

Functie-eisen: HBO-niveau

#### Taken

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

#### E. Beschrijving van de taken

- B.1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten  
Verzorgt het (meerjaren)leerplan; stemt het leerplan af met leiding en collega's. Bepaalt vanuit het leerplan de inhoud van de onderwijsactiviteiten. Zorgt voor les- en documentatiemateriaal.
- B.2 Het geven van de onderwijsactiviteit  
Bereidt de activiteit voor; stemt af op het niveau van de groep. Geeft de onderwijsactiviteit; doet voor en stuurt bij. Zorgt voor variatie in presentatie en lesvorm. Houdt rekening met persoonlijkheid en doelstelling deelnemers. Bespreekt regelmatig de vorderingen met (ouders van) deelnemers en evalueert de

onderwijsactiviteit; stelt eventueel leerdoelstellingen bij.  
Organiseert kunstuitingen van en voor deelnemers.

- B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's  
Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming. Levert bijdragen aan marktanalyses, de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten. Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.
- B.4 Het verrichten van overige werkzaamheden  
Woont diverse overlegvormen bij. Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij; neemt deel aan na- en bijscholing. Levert bijdragen aan evenementen/instillingsactiviteiten.

### 3. Balletbegeleider

#### A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: Balletbegeleider  
Functie-eisen: MBO-niveau

#### Taken

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

#### B. Beschrijving van de taken

- B.1 Het instrumentaal begeleiden van lessen  
Begeleidt klassieke balletlessen en andere lesvormen op piano en andere instrumenten. Zorgt waar nodig voor improvisatie en zorgt ervoor dat het karakter van de oefening muzikaal wordt ondersteund. Past gedurende de oefening tempo en sfeer aan en legt andere accenten als de docent dit aangeeft. Verzorgt de instrumentale begeleiding van uitvoeringen.
- B.2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied  
Houdt ontwikkelingen binnen het vakgebied bij.
- B.3 Het verrichten van overige werkzaamheden  
Voert periodiek overleg met de docent over het afstemmen van het spel op de oefeningen en de samenwerking tussen docent en begeleider.



Bijlage IVb Reglement benoembaarheidseisen kunstzinnige vorming  
(Vervallen)

Bijlage V Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar behorend tot het onderwijzend personeel in de Kunstzinnige vorming  
(Vervallen)

Bijlage Va Afvloeiingsreglement ten behoeve van docenten, consulenten en Balletbegeleiders  
werkzaam in de Kunstzinnige Vorming  
(Vervallen)

Bijlage VI Vervallen  
(Vervallen)

Bijlage VIIa Aanstellingskeuring brandweerpersoneel

**Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij de aanstellingskeuring gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen is vastgelegd in de aanstellingskeuring zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op [www.vng.nl](http://www.vng.nl).**

Bijzondere functie-eis: Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring:  
Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:

- bekendheid met aanpassingsprobleem bij onregelmatige diensten,
- ooit doorgemaakte psychose, schizofrenie, epilepsie
- aanwezigheid van hoogtevrees
- aanwezigheid van claustrofobie
- ooit doorgemaakte warmtestuwing
- gebruik medicatie tegen epilepsie afgelopen 5 jaar
- huidig medicijngebruik (mee laten nemen)

1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen

Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:

- hoge mate van slaperigheid (checklist)
- depressieve klachten (checklist)
- angstklachten (checklist)

Inzet gevalideerde fysiek functionele test ter detectie van:

- hoogtevrees (laddertest)

Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:

- recent doorgemaakt trauma

2. Emotionele piekbelasting

Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:

- posttraumatische stressklachten (checklist)

Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:

- fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q)
- belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken)

3. Energetische piekbelasting

Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring):

- te hoge BMI of buikvet
- hoge bloeddruk
- diabetes mellitus
- afwijkingen ECG

Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen.  
(aanstellingsbrandweertaplooptest)

4. Goed  
gezichtsvermogen
- Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:
- huidige problemen met gezichtsvermogen
- Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:
- onvoldoende scherp zicht (lees en afstand)
  - onvoldoende kleurenzicht
  - onvoldoende mobiliteit nek/wervelkolom
  - onvoldoende gezichtsveld
5. Goed  
gehoorsvermogen
- Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:
- huidige problemen met gehoorsvermogen
- Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:
- onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen
6. Risico op expositie  
aan stof, rook, gas of  
dampen
- Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:
- overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening
  - overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen
- Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:
- mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie)
  - mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op  
(verspreiding van)  
infectieziekten
- Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:
- geldige inentingen
  - huidige aanwezigheid infectieziekten  
(Hepatitis, Difterie, Tetanus, Tuberculose, HIV)
8. Tillen/dragen
- Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:
- problemen met tillen
  - huidige nek-, rug- en schouderklachten
  - problemen met krachtleverantie met geheven armen
- Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test  
(tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
- Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:
9. Knielen/hurken
- huidige duizeligheidsklachten
- Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test  
(tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
- Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:
- huidige duizeligheidsklachten
10. Klimmen/klauteren/traplopen
- Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test  
(laddertest)  
(brandweerttraplooptest)

Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:

11.Houdingen en  
krachtleverantie met rug

- huidige rugklachten

Kort NA aanstelling worden als intredekeuring de volgende basismetingen verricht om latere effecten van mogelijke blootstelling aan factoren van het werk te kunnen aantonen:

- longfunctiebepaling met behulp van spirometrie
- audiogram afname

**Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen is vastgelegd in het PPMO zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op [www.vng.nl](http://www.vng.nl).**

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring: Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ aanpassingsprobleem door onregelmatige diensten,</li><li>▪ aanwezigheid van hoogtevrees</li><li>▪ aanwezigheid van claustrofobie</li><li>▪ doorgemaakte warmtestuwing sinds vorige keuring</li><li>▪ gebruik medicatie tegen epilepsie nu of geslikt sinds vorige keuring</li><li>▪ huidig medicijngebruik (mee laten nemen)</li></ul> <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ hoge mate van slaperigheid (checklist)</li><li>▪ depressieve klachten (checklist)</li><li>▪ angstklachten (checklist)</li><li>▪ hoge werkgerelateerde vermoeidheid (checklist)</li></ul> <p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ recent doorgemaakt trauma</li></ul>
2. Emotionele piekbelasting	<p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ posttraumatische stressklachten (checklist)</li></ul>
<b>Bijzondere functie-eis:</b>	<b>Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:</b> Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:
3. Energetische piekbelasting	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q)</li><li>▪ belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken)</li></ul> <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ te hoge BMI of buikvet</li><li>▪ hoge bloeddruk</li><li>▪ diabetes mellitus</li><li>▪ afwijkingen ECG</li></ul>
4. Goed gezichtsvermogen	<p>Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (brandweerttraplooptest)</p> <p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p>



- huidige problemen met gezichtsvermogen tijdens werk

Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:

- onvoldoende scherp zicht (lees en afstand)
- onvoldoende kleurenzicht
- onvoldoende mobiliteit nek/wervelkolom
- onvoldoende gezichtsveld

Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:

- huidige problemen met gehoorvermogen tijdens werk

#### 5. Goed gehoorsvermogen

Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:

- onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen

#### Bijzondere functie-eis:

Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:

Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:

- overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening
- overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen

#### 6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen

Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:

- mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie)
- mogelijke longaandoening (astma/atopie)

Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:

#### 7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten

- huidige aanwezigheid infectieziekten die een gevaar voor anderen kunnen opleveren

Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:

#### 8. Tillen/dragen

- problemen met tillen
- huidige nek-, rug- en schouderklachten
- problemen met krachtleverantie met geheven armen

Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens brandbestrijdingstest)

Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:

#### 9. Knielen/hurken

- huidige duizeligheidsklachten

Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens brandbestrijdingstest)

#### 10. Klimmen/klauteren/traplopen

Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:

- huidige duizeligheidsklachten

Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (tijdens brandbestrijdingstest en brandweertaplooptest)

Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:

11.Houdingen en  
krachtleverantie met rug

- huidige rugklachten

Signaalvraag (mondeling):

Is sinds de vorige keuring een nieuwe ziekte of gezondheidsklachten opgelopen die van invloed (kunnen) zijn op de uitvoering van uw werk?

Signaalvraag (schriftelijk) naar:

1. Aanwezigheid chronische ziekten (stofwisseling, psychisch, bewegingsapparaat, hart- en vaatandoeningen, urinewegen/geslachtsorganen, spijsverteringsorganen, tumoren, luchtwegen, huidaandoeningen)
2. Ingeschat eigen werkvermogen nu
3. Ingeschat eigen huidige inzetbaarheid gegeven de fysieke en psychologische taakeisen
4. doorgemaakte expositie aan agressie in afgelopen periode
5. doorgemaakte expositie aan hard geluid in afgelopen periode met acute oorsuizingen of tijdelijke gehoorsvermindering als gevolg
6. doorgemaakte expositie aan stof, rook, gas of dampen in afgelopen periode

1-11 met als doel signalering  
voor begeleiding

Inzet testen ter monitoring indien aanleiding bestaat om achteruitgang in longfunctie of gehoor aan te kunnen tonen:

- longfunctiebepaling met behulp van spirometrie
- audiogram afname