Versie: 04-09-2013

Arbeidsvoorwaarden

1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

Lid 1

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

a. **ambtenaar:** hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
b. **betrekking:** het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten;
c. **pensioenwet:** de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
d. **pensioen:** een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
e. **arbeidsduur:** de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
f. **arbeidsduur per dag:** de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
g. **formele arbeidsduur per week:** de arbeidsduur volgens de aanstelling;
h. **feitelijke arbeidsduur per week:** de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
i. vervallen
j. **arbeidsduur per jaar:** de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
k. **volledige betrekking:** een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar ten hoogste 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt;
l. **overwerk:** werkzaamheden door de ambtenaar in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
m. **werkdag:** een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
n. **werktijd:** de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
o. **uurloon:** 1/156 gedeelte van het -zo nodig naar een volledige betrekking herberekende- salaris van de ambtenaar per maand;
p. **Zvw:** de Zorgverzekeringswet;
q. **CAR:** Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
r. **UWO:** Uitwerkingsovereenkomst;
s. **functioneringstoelage:** een toelage die aan de ambtenaar wordt toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
t. **waarnemingstoelage:** een vergoeding die wordt toegekend aan de ambtenaar die ingevolge hem daartoe door of namens het college verstrekte opdracht volledig een andere betrekking waarneemt, indien voor die betrekking een hogere schaal geldt dan voor de eigen betrekking;
u. **LOGA:** Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;
v. **WAO:** de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
w. **arbeidsongeschiktheid:** arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
x. **WAO-uitkering:** een uitkering op grond van de WAO;
y. **WIA:**Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
z. **IVA:** regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
aa. **IVA-uitkering:** de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;

bb. **WGA:** Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
cc. **WGA-uitkering:** de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;
dd. **WAJONG:**Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
ee. **WAZ:**Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
ff. **Waz :**Wet arbeid en zorg;
gg. **SUWI:** de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
hh. **uitvoeringsinstelling:** een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;
ii. **pensioenreglement:** het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
jj. **WPA:** de Wet privatisering ABP;
kk. **FPU-regeling:** regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 2 van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;
ll. **FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering:** het reglement zoals bedoeld in artikel 6, tweede lid, van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;
mm. **deeltijdbetrekking:** een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar minder dan 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week minder dan 36 uur bedraagt;
nn. **ZW:** de Ziektewet;
oo. **ZW-uitkering:** ziekengeld of uitkering krachtens de ZW;
pp. **UWV:** het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.

Lid 2

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

Artikel 1:2 Geen ambtenaar

Lid 1

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

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 1:2:1 Geen ambtenaar

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 1:2:2 Leer-werkbaan

1. Het college kan een werkzoekende een leer-werkbaan aanbieden.
2. Als werkzoekende bedoeld in dit artikel wordt aangemerkt hij die tussen de 16 en 25 jaar oud is en minimaal 3 maanden geregistreerd staat als werkzoekend bij het CWI.
3. De leer-werkbaan start met een periode van minimaal drie en ten hoogste zes maanden, waarin de werkzoekende door middel van een werkstage op een door het college aangewezen plaats werkervaring kan opdoen. De werkzoekende wordt in deze periode niet beschouwd als ambtenaar.
4. Het college draagt tijdens de werkstage zorg voor adequate begeleiding van de werkzoekende.
5. Indien de periode bedoeld in het derde lid succesvol verlopen is kan het college de werkzoekende aansluitend in tijdelijke dienst aanstellen voor een periode van ten hoogste anderhalf jaar.
6. De werkzoekende die in tijdelijke dienst is aangesteld wordt bezoldigd overeenkomstig schaal 1.
7. Gedurende de tijdelijke aanstelling zorgt het college voor adequate begeleiding van de werkzoekende en vindt zo nodig scholing plaats op kosten van de gemeente.
8. Op de werkzoekende met een tijdelijke aanstelling is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 10d, 11a en 17.

Artikel 1:2:3 Instapplan

1. Het college kan een werkzoekende via het aanbieden van een instapplan de mogelijkheid geven om werkervaring te verkrijgen.
2. Als werkzoekende bedoeld in dit artikel wordt aangemerkt hij die tussen de 16 en 25 jaar oud is en minimaal 3 maanden geregistreerd staat als werkzoekend bij het CWI.
3. In het kader van het instapplan biedt het college de werkzoekende een tijdelijke aanstelling aan voor ten hoogste een half jaar.

Artikel 1:3 Toepassing

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 1:3a Toepassing

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

Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies

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

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

Artikel 1:4:2 Uitreiking van CAR en UWO

Lid 1

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

Lid 2

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

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

Artikel 1:4:3 Uitreiking van CAR en UWO

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen

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

Artikel 1:5 Omvang van de betrekking

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

Artikel 1:6 Vrijstelling

Lid 1

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

Lid 2

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

2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1 Aanstelling; het bevoegd gezag

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

Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst

Lid 1

De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 2:1B Aanstelling in algemene dienst

Lid 1

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

Lid 2

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

a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden. Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.

Lid 3

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

Artikel 2:2 Aanstelling; onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 2:3 Aanstelling; geneeskundig onderzoek

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 2:4 Duur van de aanstelling

Lid 1

De aanstelling geschiedt vast of tijdelijk.

Lid 2

Vanaf de dag dat de tijdelijke aanstelling een periode van 36 maanden overschrijdt, geldt, met inachtneming van het derde en vierde lid, de laatste aanstelling met ingang van die dag als vaste aanstelling.

Lid 3

Het tweede lid is niet van toepassing wanneer een tijdelijke aanstelling wordt aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter.

Lid 4

In afwijking van het tweede lid geldt bij een tijdelijke aanstelling die is aangegaan voor vervulling van de betrekking bij wijze van proef een maximale termijn van 24 maanden, eventuele verlengingen daarin begrepen.

Lid 5

Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing wanneer tijdelijke aanstellingen elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, die tussenpozen inbegrepen, overschrijden.

Lid 6

Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste aanstelling als vaste aanstelling.

Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling

Lid 1

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

a. de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635);

b. de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar
c. de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
   I. in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
   II. voor vervulling van een betrekking bij wijze van proef;
   III. voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
   IV. hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
   V. als vakantiekracht;
   VI. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
   VII. als werkzoekende in tijdelijke dienst.

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 2:4:2 Vacatures

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 2:4:2:1 Werving & selectieprocedure

Ontstaan van de vacature

Bij het (gedeeltelijk)vertrek van een medewerker, bij structurele werkdruk of bij uitbreiding van taken kan er sprake zijn van een vacature. Het is van belang om eerst zorgvuldig te kijken of invulling noodzakelijk is en, indien dat het geval is, voor welke formatieomvang. Ook zullen alternatieven, zoals tijdelijke invulling, verdeling van taken etc. moeten worden bestudeerd. Als die afweging inderdaad resulteert in het ontstaan van een vacature dan zal, vóórdat tot werving wordt overgegaan, de verantwoordelijk manager in overleg met de manager MBC, zorgen voor het benodigde budget en dekking. Indien er sprake is van een uitbreiding van de formatie, zal een besluit van het DB noodzakelijk zijn.
Indien aan alle randvoorwaarden is voldaan, zal door de manager in overleg met P&O het functie profiel worden opgesteld ter voorbereiding op de werving. In dit profiel zijn opgenomen:functie-eisen, taakinhoud en verantwoordelijkheden, plek in de organisatie, aard van het dienstverband, arbeidsduur en benodigde competenties. Indien dit een gewijzigd profiel betreft zal dit aan het Managementteam worden voorgelegd om te voorkomen dat overlap in of het ontbreken van taakgebieden organisatiebreed ontstaat.

Werving

Alle vacatures zullen gelijktijdig intern en extern worden uitgezet, tenzij:

- de vacature tijdelijk is voor een periode korter dan 6 maanden (project of i.d.). In dat geval kan de manager kiezen voor invulling door bijvoorbeeld een uitzendkracht.

De manager van de afdeling Middelen, Beheer en Control draagt zorg voor de keuze van de media en plaatsing van de advertentie.
Bij gelijke geschiktheid tussen een interne en een externe kandidaat wordt de voorkeur gegeven aan de interne kandidaat. Onder “interne kandidaat” wordt verstaan een medewerker met een tijdelijke en vaste benoeming (geen stagiaires, uitzendkrachten, externen of vrijwilligers).

Selectiefase

P&O verzorgt de administratie rond de werving en selectie.
De sollicitant ontvangt zo spoedig mogelijk na de sluitingstermijn van de vacature bericht:

- of hij/zij wordt afgewezen
- of hij/zij wordt uitgenodigd
- of zijn/haar sollicitatie wordt aangehouden (incl. de termijn waarbinnen een reactie zal volgen).

De manager stelt de selectiecommissie samen. Normaal gesproken zal deze bestaan uit de manager, een directe collega en P&O. Deze commissie zorgt voor de selectie van de brieven en voert de selectiegesprekken. Uiteraard kunnen meerdere gesprekken in verschillende samenstellingen gevoerd worden. De leden van de selectiecommissie gaan vertrouwelijk met de informatie van de procedure en de kandidaten om.
Referenties worden slecht na toestemming van de kandidaat ingewonnen door de manager. Alleen bij de benoeming van de bestuurder zal de Ondernemingsraad betrokken worden conform art. 30 van de WOR.

Afronding procedure

Indien de keuze op een kandidaat is gevallen, maakt P&O een afspraak voor een arbeidsvoorwaardengesprek en stelt na overleg met de manager de benoemingsbrief op. De benoeming geschiedt voor functies tot en met schaal 12 door de secretaris en voor functies vanaf schaal 12 door het dagelijks bestuur. De overige kandidaten zullen worden afgewezen.
Kandidaten die op gesprek zijn geweest en waarop de keuze niet is gevallen worden daarvan telefonisch op de hoogte gesteld door de manager. De overige kandidaten ontvangen schriftelijk bericht van P&O.
Sollicitatiebrieven van afgewezen kandidaten worden uiterlijk vier weken nadat de sollicitatieprocedure is beëindigd, vernietigd. Indien het wenselijk is om gegevens van een sollicitant te bewaren, zal deze om toestemming worden gevraagd. Een termijn van maximaal een jaar na beëindiging van de sollicitatieprocedure is daarbij gebruikelijk.

Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 2:5:1 Arbeidsovereenkomst

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

Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

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

Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;

c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
d. de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;
e. een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
f. indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

Artikel 2:5:4 Bezoldiging en betaling bij ziekte van de oproepkracht

Lid 1

De gemeente verbindt zich de bezoldiging van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2 .

Lid 2

De bezoldiging die de oproepkracht geniet, daaronder begrepen de vakantietoelage, wordt uitgedrukt in een bezoldiging per uur.

Lid 3

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

Artikel 2:6 Overgangsrecht

Lid 1

Op aanstellingen of arbeidsovereenkomsten die op 1 juli 2001 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 , wordt artikel 2:4 pas van toepassing indien een volgende aanstelling of arbeidsovereenkomst wordt aangegaan na een tussenpoos van niet meer dan drie maanden.

Lid 2

Op een tijdelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst die voor 1 juli 2001 is verleend en die na 1 juli 2001 doorloopt, blijven tot het einde van deze aanstelling of arbeidsovereenkomst de bepalingen van toepassing, zoals deze luidden voor 1 juli 2001.

Lid 3

Arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op grond van de bepalingen van artikel 2:5 , eerste lid, onder a, b of c, en artikel 2:5:2 , onder b, juncto artikel 2:5 , eerste lid, onder e, zoals deze luidden voor 1 juli 2001, worden per 1 juli 2001 omgezet in een aanstelling. Van deze omzetting ontvangt betrokkene kosteloos bericht. Het aanstellingsbesluit voldoet aan de voorwaarden van artikel 2:4:1 .

Lid 4

Arbeidsovereenkomsten voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter, die zijn aangegaan voor 1 mei 1994, vallen onder de werking van hoofdstuk 2, zoals dat per 1 juli 2001 luidt, met uitzondering van artikel 2:5:2 .

Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 2:7a Aanpassing arbeidsduur

Lid 1

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

Lid 2

Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:

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

Lid 3

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

Lid 4

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

3 Salaris en vergoedingsregelingen

Artikel 3:1 Bezoldiging

Lid 1

Met inachtneming van artikel 1:2:1 wordt aan de ambtenaar binnen het kader van een lokaal vast te stellen bezoldigingsregeling een bezoldiging toegekend.

Lid 2

In deze bezoldigingsregeling worden de volgende begrippen gebruikt:

a. **schaal:** de in het kader van de bezoldigingsregeling, bedoeld in het eerste lid, voor een betrekking of voor een aantal betrekkingen tezamen ter bepaling van het salaris geldende opklimmende reeks van bedragen, daaronder mede begrepen de bedragen welke gelden ter verhoging van het salaris als gevolg van diensttijduitloop;
b. **salaris:** het bedrag van de schaal hetwelk aan de ambtenaar is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag;
c. **bezoldiging:** het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen - niet zijnde onkostenvergoedingen - als omschreven in de in het eerste lid bedoelde regeling, alsmede het bedrag van de functioneringstoelage en de waarnemingstoelage.

Lid 3

Van de bezoldigingsregeling, bedoeld in het eerste lid, maken deel uit bijlage II en IIa van de CAR.

a. Bijlage II omvat de indeling van de schalen, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, en is van toepassing op die ambtenaar die ook op 31 maart 1996 reeds een salaris genoot op grond van deze bijlage, tenzij op grond van het gestelde onder b, tweede gedachtenstreepje, bijlage IIa op hem van toepassing is.
b. Bijlage IIa omvat de indeling en de opbouw van de schalen, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, en is van toepassing op:
   - de ambtenaar die op of na 1 april 1996 een betrekking aanvaardt in de zin van de CAR, zonder direct daaraan voorafgaand een betrekking in de zin van de CAR te hebben vervuld en
   - de ambtenaar die op of na 1 april 1996 een nieuwe betrekking in de zin van de CAR aanvaardt, direct voorafgegaan door een andere betrekking in de zin van de CAR, waarbij aan die nieuwe betrekking een beter salarisperspectief is verbonden. Hierbij wordt een betrekking mede als nieuw aangemerkt ingeval een bestaande aanstelling of arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd, als gevolg van een wijziging in de uit te voeren taken.

Lid 4

Met inachtneming van het bepaalde in het derde lid en het vijfde lid worden in de bezoldigingsregeling nadere regels gesteld inzake de wijze waarop de inschaling plaatsvindt ingevolge bijlage IIa van de ambtenaren ten aanzien van wie het salaris op 31 maart 1996 is vastgesteld op grond van bijlage II .

Lid 5

Van de nadere regels, bedoeld in het vorige lid, maken deel uit de afspraken:

- dat de ambtenaar met een salaris ingevolge bijlage II , die voor 1 april 1997 reeds het maximum heeft bereikt van de schaal en die binnen die betrekking geen perspectief heeft op een hogere schaal eerst per 1 april 1997 een salaris gaat ontvangen op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage IIa ;
- en dat de ambtenaar met een salaris ingevolge bijlage II die op of na 1 april 1997 het maximum bereikt van de schaal en binnen zijn betrekking geen perspectief heeft op een hogere schaal op de datum van het bereiken van het maximum van de schaal een salaris gaat ontvangen op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage IIa .

Lid 6

Het salaris wordt berekend, gebaseerd op de formele arbeidsduur per week, en uitgekeerd per maand.

Lid 7

Met instemming van de ambtenaar kan een ambtenaar van 55 jaar of ouder in het kader van seniorenbeleid aangesteld worden in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.

Lid 8

Na de toepassing van artikel 7:16 , tweede lid, kan de ambtenaar worden herplaatst in de eigen of een passende functie waaraan een lagere schaal is verbonden met dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.

Artikel 3:1:0:1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **Ambtenaar:**
de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onder deel a;
b. **Salaris:**
c. het salaris als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel b van het Rechtspositiereglement Holland Rijnland onverminderd het bepaalde in artikel 4a:3 van het Rechtspositiereglement Holland Rijnland;
d. **Uurloon:**
het uurloon als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel o;
e. **(Salaris)schaal:**
de schaal als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel a, opgenomen in bijlage II en bijlage IIa van deze regeling;
f. **Maximumsalaris:**
het hoogste bedrag in een schaal;
g. **Bezoldiging:**
de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c;
h. **Betrekking:**
de betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel b;
i. **Volledige betrekking:**
de volledige betrekking als bedoeld in artikel 1:1, onderdeel k;
j. **Overwerk:**
het overwerk als bedoeld in artikel 1:1, onderdeel l;

Artikel 3:1:0:2 Recht op salaris

Lid 1

Het recht op salaris vangt aan met ingang van de dag waarop de aanstelling van c.q. de arbeidsovereenkomst met de ambtenaar ingaat.
Indien in het aanstellingsbesluit c.q. in de arbeidsovereenkomst geen datum van ingang is vermeld, vangt het recht op salaris aan met ingang van de dag waarop de ambtenaar feitelijk in dienst is getreden.

Lid 2

Het recht op salaris eindigt, in geval van ontslag, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

Lid 3

Wanneer het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.

Lid 4

Het salaris van de ambtenaar met een onvolledige betrekking wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige betrekking.

Lid 5

De toepassing van bijlage II dan wel bijlage IIa vindt plaats conform hetgeen is bepaald in artikel 3:1, derde tot en met achtste lid.

Lid 6

Anders dan het aanvaarden van passende of gangbare arbeid, dan wel bij wijze van disciplinaire straf als bedoeld in hoofdstuk 16, kan zonder voorafgaand ontslag voor een ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.

Artikel 3:1:0:3 Periodieke verhoging

Lid 1

Het salaris van de ambtenaar die voldoende functioneert, wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag.

Lid 2

De periodieke verhogingen worden toegekend aan de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van 1 januari van het desbetreffende jaar.

Lid 3

Het tijdstip waarop ingevolge het vorige lid voor de eerste maal een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe aanleiding bestaat.

Lid 4

De tijd die de ambtenaar ingevolge een wettelijke verplichting, als bedoeld in hoofdstuk 3, wordt geacht in zijn betrekking met verlof te zijn, wordt voor de toekenning van periodieke verhogingen als diensttijd in aanmerking genomen.

Lid 5

Aan de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van zeer goede of uitstekende vervulling van de betrekking.

Lid 6

Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop ingevolge artikel 3:1:0:3 een salarisverhoging wordt toegepast onverlet, tenzij anders wordt bepaald.

Lid 7

Indien de ambtenaar onvoldoende functioneert, kan worden bepaald dat voor hem de in Lid 1 bedoelde salarisverhogingen achterwege worden gelaten.

Lid 8

Nadien kan worden bepaald dat de salarisverhoging, welke met toepassing van het vorige lid achterwege is gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog wordt toegekend.

Lid 9

Een besluit zoals bedoeld in het eerste lid vindt altijd plaats aan de hand van een opgemaakte personeelsbeoordeling.

Artikel 3:1:0:4 Aanloopschaal en bevordering

Inpassing van de ambtenaar van de aanloop- in de functieschaal vindt plaats naar het naast hogere bedrag in de functieschaal. Daarbij wordt gerealiseerd dat het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris van de ambtenaar ten minste 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de ambtenaar laatstelijk genoot en het naast hogere bedrag in die oude schaal, dan wel het naast lagere bedrag in die oude schaal, indien het

salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal.
Bij bevordering worden de inpassingsregels gevolgd onder toekenning - indien het maximum van de nieuwe schaal nog niet is bereikt - van een extra periodiek.

Artikel 3:1:0:5 Gratificatie

Indien de ambtenaar een uitstekende individuele prestatie heeft geleverd kan aan hem een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 worden toegekend met een maximum van € 750,--. bruto.

Artikel 3:1:0:6 Slotbepaling

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, treft het Dagelijks Bestuur een bijzondere regeling.

Artikel 3:1:1 Bezoldiging

Lid 1

De bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, wordt bepaald met inachtneming van de aard van de betrekking en de wijze waarop de ambtenaar deze vervult. Mede kunnen in aanmerking worden genomen bekwaamheid en geschiktheid van de ambtenaar, voor zover in het belang van de dienst gebleken ter zake van werkzaamheden niet tot zijn eigenlijke betrekking behorende. Voorts kunnen in aanmerking worden genomen leeftijd en dienstjaren van de ambtenaar alsook andere omstandigheden, voor zover deze naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan, gelet op het dienstbelang en gelet op verhoudingen binnen de dienst, van betekenis zijn.

Lid 2

Voor zover daarin niet reeds is voorzien door de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde regeling kan het college nadere regelen stellen met betrekking tot het in het eerste lid bepaalde.

Lid 3

Voor zover in de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde regeling niet anders is bepaald, geschiedt de uitbetaling van de bezoldiging per maand. Omtrent de wijze waarop de uitbetaling geschiedt, kan het college nadere regels stellen.

Lid 4

Over de tijd gedurende welke de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn betrekking te vervullen, wordt hem zijn bezoldiging niet uitgekeerd.

Artikel 3:1:2 Waarnemingstoelage

Lid 1

De ambtenaar die ingevolge hem daartoe door of namens het college verstrekte opdracht volledig een andere betrekking waarneemt, ontvangt, indien voor die betrekking een hogere schaal geldt dan voor zijn betrekking, over de tijd van deze waarneming een vergoeding overeenkomstig het bepaalde in het volgende lid.

Lid 2

De vergoeding, bedoeld in het vorige lid, bedraagt 8% van het eigen salaris gedurende de periode van de waarneming. De vergoeding tezamen met de bezoldiging bedraagt gedurende de waarneming niet meer dan de ambtenaar zou hebben ontvangen indien hij was ingeschaald in de bij de waargenomen betrekking behorende schaal, hoogste periodiek. Voor de ambtenaar wiens salaris hoger is dan het maximum van een bij besluit van het college voor de toepassing van deze bepaling aangewezen schaal, bestaat eerst aanspraak op deze vergoeding, indien de waarneming in een aaneengesloten tijdvak van zes weken ten minste twintig volle werkdagen heeft geduurd, in welk geval hem de vergoeding over de dagen waarop hij reeds waargenomen heeft alsnog wordt uitbetaald.

Lid 3

De ambtenaar die ingevolge hem daartoe door of namens het college verstrekte opdracht volledig een andere betrekking waarneemt waarvoor andere werktijden zijn vastgesteld dan voor zijn betrekking gelden, ontvangt - zulks onverminderd het bepaalde in het eerste lid - in zoverre op de waar te nemen betrekking het bepaalde in artikel 3:3 van toepassing is een vergoeding overeenkomstig de in dat artikel bedoelde regels.
Op de eerste twee dagen en op de eerste zaterdag en zondag van de waarneming ontvangt hij evenwel voor de uren welke liggen buiten de voor zijn betrekking geldende werktijd ten minste een bedrag gelijk aan de vergoeding als bedoeld in artikel 3:2:1 . Wordt achtereenvolgens en zonder onderbreking meer dan een betrekking als hier bedoeld waargenomen, dan geldt dit als een geval van waarneming.

Lid 4

Geen vergoeding ingevolge het eerste en derde lid wordt genoten door de ambtenaar voor wie krachtens zijn aanstelling een bijzondere regeling geldt.

Lid 5

Het college is bevoegd om in andere gevallen van waarneming een naar het oordeel van het college, gelet op de aard en de omvang van de ingevolge de waarneming verrichte werkzaamheden, alsmede op de duur en de wijze van de waarneming, billijke vergoeding toe te kennen.

Artikel 3:2 Overwerkvergoeding

De ambtenaar heeft recht op een vergoeding voor overwerk. In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald in welke gevallen een uitzondering geldt wat betreft de mogelijkheid aanspraak te maken op een vergoeding, bedoeld in de eerste volzin.

Artikel 3:2:1 Overwerkvergoeding

Lid 1

De vergoeding, bedoeld in artikel 3:2, bestaat uit verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk, alsmede uit het bedrag dat voor die uren wordt berekend overeenkomstig het in het vijfde lid bepaalde.

Lid 2

Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst en de belangen van de andere ambtenaren dit toelaten wordt het verlof verleend - zo nodig in afwijking van het bepaalde in de eerste volzin - op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.

Lid 3

Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kunnen verlofuren die het gevolg zijn van de vergoeding voor overwerk dat zal worden verricht in het daarop volgende kalenderjaar, worden omgezet in vakantie als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid.
Het aantal verlofuren uit de vorige volzin en het aantal vakantie-uren, als bedoeld in artikel 6:2, tweede lid, tezamen mag maximaal 50,4 uur bedragen. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

Lid 4

Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het in het tweede lid bepaalde, dan bestaat de in artikel 3:2 bedoelde vergoeding uitsluitend uit een bedrag. Dit bedrag wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in het vijfde lid, met dien verstande, dat de in dat lid genoemde percentages worden vermeerderd met 100.

Lid 5

a. Het bedrag van de in het eerste lid bedoelde vergoeding wordt voor elk van de in aanmerking komende uren berekend naar een percentage van het uurloon van de ambtenaar.
   Dit percentage bedraagt:
   - 100 voor overwerk op een zondag tussen 0 en 24 uur;
   - 75 voor overwerk op een zaterdag tussen 0 en 24 uur;
   - 75 voor overwerk op een maandag tussen 0 en 6 uur

- 50 voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0 en 6 uur;
- 50 voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 20 en 24 uur;
- 25 voor overwerk op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur

b. Voor overwerk op een feestdag, als bedoeld in artikel 4:2:1 , derde lid, en op de dag volgende op die feestdag tussen 0 en 6 uur, geldt het percentage ingevolge het voorgaande, onderscheidenlijk voor een zondag en voor een maandag tussen 0 en 6 uur, bepaald.

c. Is voor de ambtenaar volgens rooster in plaats van een zondag, een feestdag, als bedoeld in artikel 4:2:1 , derde lid, of een zaterdag, een andere vrije dag aangewezen dan wordt overwerk op die dag beschouwd als overwerk op overeenkomstige uren verricht op onderscheidenlijk een zondag, een feestdag, bedoeld in artikel 4:2:1 , derde lid, of een zaterdag.
Het college is echter bevoegd om, indien zulks naar het oordeel van het college wenselijk is, een regeling vast te stellen waarbij in afwijking van het hier bepaalde voor overwerk op vorenbedoelde vrije dag, ongeacht of deze is aangewezen in de plaats van een zondag of een feestdag, bedoeld in artikel 4:2:1 , derde lid, of een zaterdag, een gelijke vergoeding wordt vastgesteld van 80%.

Lid 6

Het college bepaalt welke ambtenaren - gelet op de aard en het niveau van hun betrekking - geen aanspraak hebben op vergoeding voor overwerk.
Het college is bevoegd aan de ambtenaar die op grond van het bovenstaande geen aanspraak heeft op vergoeding voor overwerk in bijzondere gevallen een door het college te bepalen vergoeding toe te kennen, indien en naarmate dit naar het oordeel van het college, gelet op de aard of omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid daarvan, redelijk is te achten.

Lid 7

Het college is bevoegd om voor werkzaamheden welke door ambtenaren met een verschillende bezoldiging en eventueel een verschillende betrekking te samen en gelijktijdig als overwerk moeten worden verricht, een naar het oordeel van het college billijke voor deze ambtenaren gelijke vergoeding vast te stellen.

Lid 8

Dit artikel is niet van toepassing op overwerk dat voortvloeit uit een van de in artikel 15:1:11 bedoelde verplichtingen. Het college regelt afzonderlijk de vergoeding voor zodanig overwerk.

Artikel 3:2:1:1 Overwerkvergoeding

Boven schaal 11 geldt “tijd-voor-tijd” en geen financiële vergoeding voor overwerk.
Tot en met schaal 11 geldt eveneens het principe “tijd-voor-tijd”, tenzij tussen de ambtenaar en diens leidinggevende afspraken zijn gemaakt over een financiële vergoeding conform artikel 3:2:1 .

Aan de ambtenaar wordt ingeval van overwerk een overwerkvergoeding toegekend conform hetgeen is geregeld in artikel 3:2:1.

Artikel 3:3 Toelage onregelmatige dienst

Lid 1

De ambtenaar heeft recht op een vergoeding over de werktijd vastgesteld op:

a. maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 24.00 uur;
b. zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur;
c. zondag tussen 00.00 en 24.00 uur.

Lid 2

In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de ambtenaar geen recht op vergoeding, indien in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur, op de in dat lid onder a of b genoemde tijdstippen, werktijd is vastgesteld.

Lid 3

In afwijking van het bepaalde in het tweede lid behoudt de ambtenaar zijn recht op vergoeding over de op zaterdag vastgestelde werktijd, indien voor hem reeds vóór 1 januari 1997 in de regel werktijd op zaterdag werd vastgesteld.

Lid 4

In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald in welke gevallen, anders dan in de voorgaande leden, een uitzondering geldt voor de mogelijkheid om aanspraak te maken op een vergoeding, als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 3:3:1 Beschikbaarheidsdiensten

Het college stelt voor de ambtenaar aan wie de verplichting, bedoeld in artikel 2:1B , tweede lid, onder c, is opgelegd, regelen ter vergoeding daarvan. Geen vergoeding wordt toegekend, indien uitdrukkelijk is bepaald, dat bij de vaststelling van de bezoldiging met vorenbedoelde verplichting is rekening gehouden.

Artikel 3:4 Verschuivingsvergoeding

Het college kan bepalen dat bij verschuiving van de feitelijke arbeidsduur per week of bij verschuiving van de vastgestelde werktijden, anders dan op verzoek van de ambtenaar, aanspraak op een vergoeding ontstaat. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald wanneer recht ontstaat op een verschuivingsvergoeding.

Artikel 3:4:1 Verschuivingsvergoeding

Lid 1

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3:4 heeft de ambtenaar recht op een vergoeding, indien binnen 72 uur voor aanvang van de oorspronkelijk vastgestelde:

a. feitelijke arbeidsduur per week, deze arbeidsduur wordt verschoven;
b. werktijd, deze werktijd wordt verschoven.

Lid 2

Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing in geval een verschuiving van de oorspronkelijk vastgestelde arbeidsduur per week en/of de oorspronkelijk vastgestelde werktijd plaatsvindt zonder dat het dienstbelang dit vereist, gedurende de periode gelegen tussen een maand en 72 uur voor aanvang van de betreffende week dan wel de werktijd.

Lid 3

De hoogte van deze vergoeding bedraagt voor elk verschoven uur 25% van het uurloon.

Artikel 3:5 Ambtsjubileumgratificatie

De ambtenaar heeft recht op een ambtsjubileumgratificatie. In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald:

a. in welke gevallen een uitzondering geldt wat betreft de mogelijkheid aanspraak te maken op een gratificatie, bedoeld in de aanhef;
b. op welke wijze het bedrag aan gratificatie wordt berekend.

Artikel 3:5:1 Ambtsjubileumgratificatie

Lid 1

Aan de ambtenaar die gedurende 25 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met de helft van de bezoldiging en van de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.
De ambtenaar die gedurende veertig respectievelijk vijftig jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, ontvangt een gratificatie gelijk aan een bedrag, overeenkomende met de gehele bezoldiging, vermeerderd met de vakantietoelage over de maand waarin hij deze jubilea gedenkt. Aan de ambtenaar, die wordt ontslagen:

a. op grond van artikel 8:3 ;

b. op grond van artikel 8:4 bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
c. op grond van 8:11 indien en voorzover het een volledig ontslag betreft;

en die indien het ontslag niet had plaatsgevonden het voor een gratificatie vereiste aantal dienstjaren binnen vijf jaren na de ontslagdatum had kunnen vervullen, wordt een proportionele gratificatie toegekend.
Deze proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de gratificatie in aanmerking te komen. De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

Lid 2

Bij gedeeltelijk ontslag wordt de proportionele ambtsjubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend.

Artikel 3:5:1:1 Ambtsjubileumgratificatie

Lid 1

De ambtenaar die voor 1 juli 2008 in dienst is getreden en die gedurende 12,5 jaar een dienstbetrekking bij de overheid vervult, ontvangt een netto gratificatie van 25% van de bezoldiging en van de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.
Aan de ambtenaar die voor 1 juli 2008 in dienst is getreden en die gedurende 25 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, wordt een netto gratificatie toegekend van 70% van de bezoldiging en van de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.
De ambtenaar die voor 1 juli 2008 in dienst is getreden en die gedurende 40 respectievelijk 50 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, ontvangt een netto gratificatie van 100% respectievelijk 150% van de bezoldiging en van de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.

Lid 2

In afwijking van lid 1 (artikel 3:5:1:1) ontvangt een ambtenaar die na 1 juli 2008 in dienst is getreden een ambtsjubileumgratificatie conform de CAR/UWO, artikel 3:5:1.

Artikel 3:6 Eindejaarsuitkering

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 3:7:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 3:7:2 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 3:7:3 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 3:7:4 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 3:7:5 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 3:7:6 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 3:7:7 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 3:7:8 Persoonlijke toelage

Lid 1

Aan de ambtenaar, die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt, kan door het college een toelage worden toegekend, wanneer daartoe op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver aanleiding bestaat.

Lid 2

De toelage wordt ingetrokken, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij het college van oordeel is, dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Artikel 3:7:8:1 Persoonlijke toelage

Lid 1

Aan de ambtenaar die gedurende enige jaren een uitstekende prestatie heeft geleverd kan een tijdelijke persoonlijke toelage worden toegekend.

Lid 2

De in het eerste lid bedoelde toelage is niet hoger dan 10% van het salaris van de betrokken ambtenaar. De som van dat salaris en die toelage overschrijdt het hoogste bedrag van de naasthogere schaal niet.

Lid 3

Een besluit over de hoogte en de duur van de toekenning van een toelage als bedoeld in het eerste lid, vindt altijd plaats aan de hand van een opgemaakte personeelsbeoordeling.

4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4:1 Arbeidsduur en werktijden

Lid 1

Het college kan in overleg de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag hierdoor niet worden overschreden.

Lid 2

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

Lid 3

Bij de brandweer en de wat betreft de van toepassing zijnde dienstroosters daarmee vergelijkbare onderdelen, kunnen van het eerste en het tweede lid afwijkende afspraken worden overeengekomen, met dien verstande dat het bepaalde in de laatste volzin van het eerste lid van toepassing blijft.

Artikel 4:1:1:1 Arbeidsduur en werktijden

De uren die gewerkt worden afwijkend van de formele arbeidsduur per week mogen op geen enkel moment meer of minder dan 20 uur per week bedragen, tenzij er sprake is van vooraf verkregen toestemming van de leidinggevende, waarbij (bij voorkeur schriftelijke) afspraken zijn gemaakt over de compensatie van de gewerkte extra uren op te plannen extra uren. Aan het einde van het kalenderjaar geldt artikel 4:1 lid 1, dat de geldende arbeidsduur niet mag worden overschreden.
In alle gevallen zal meer en minder werken moeten worden gecompenseerd in tijd.

Artikel 4:2 Arbeidsduur en werktijden

Lid 1

In een nader door het college vast te stellen regeling worden algemene regels omtrent de werktijden vastgesteld.
Voor zover ingevolge deze regeling wisselende werktijden gelden, wordt daarvoor een rooster opgesteld.

Lid 2

Bij de regeling van de werktijd wordt in acht genomen:

a. dat geen arbeid wordt verricht op zaterdagen en zondagen, tenzij afwijking van deze regel in het belang van de dienst noodzakelijk is;
b. dat de werktijden ten minste één maand voor aanvang aan de ambtenaar bekend worden gemaakt;
c. dat de werktijd behoorlijk door pauze wordt onderbroken;
d. dat de werktijd van een ambtenaar niet uitsluitend wordt vastgesteld om het bepaalde in artikel 3:3 , derde lid te ontwijken.

Lid 3

Bij de brandweer, en de wat betreft de van toepassing zijnde dienstroosters daarmee vergelijkbare onderdelen, kan een van het tweede lid afwijkende regeling worden getroffen.

Artikel 4:2:1 Arbeidsduur en werktijden

Lid 1

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

Lid 2

Een afwijking van de regeling van de werktijd, bedoeld in artikel 4:2 , tweede lid, onder a, is voor wat betreft de zondag slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Artikel 4:2:1:1 Arbeidsduur en werktijden

Hetgeen in artikel 4:2:1 is bepaald ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag geldt naast de dagen genoemd in artikel 4:2:1, lid 3 eveneens voor Goede Vrijdag, Bevrijdingsdag en de regionale feestdag 3 oktober of de dag waarop het gevierd wordt.

Artikel 4:2:2 Arbeidsduur en werktijden

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

Artikel 4:3 Spaarmogelijkheid

Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een andere betrekking, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

Lid 5

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

Lid 6

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

Lid 7

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

Lid 8

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

Lid 9

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

Lid 10

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

Artikel 4:3:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 4:3:2 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 4:3:3 Vervallen

(Vervallen)

4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden

Artikel 4a:1 Vakantie-uren uitwisselen tegen geld

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Artikel 4a:2 Geld uitwisselen tegen vakantie-uren

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 4a:3 Inhouding op bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding

Lid 1

Het college kan op verzoek van de ambtenaar zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1 , zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:6 , zijn vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 4a:1 , vijfde lid, verlagen voor door het college vastgestelde bestedingsmogelijkheden.

Lid 2

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

Fietsenplan

Inhoudsopgave

Artikel 4a:3:1:1 Begripsomschrijving
Artikel 4a:3:1:2 Algemeen
Artikel 4a:3:1:3 Deelname aan de regeling
Artikel 4a:3:1:4 Aanschaf fiets
Artikel 4a:3:1:5 Financiering
Artikel 4a:3:1:6 Aanvullende overeenkomst
Artikel 4a:3:1:7 Wijze van deelname aan de regeling
Artikel 4a:3:1:8 Slotbepalingen

Artikel 4a:3:1:1 Begripsomschrijving

a. **Werknemer:**
de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder a. van het Rechtspositiereglement Holland Rijnland met een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vaste aanstelling; hij of zij met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar burgerlijk recht als bedoeld in artikel 2:5 van het Rechtspositiereglement Holland Rijnland is gesloten.

b. **Werkgever:**
Dagelijks Bestuur van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

c. **Cataloguswaarde:**
de aanschafprijs van de fiets volgens de catalogus van de leverancier (inclusief omzetbelasting).

d. **Aanschafkosten:**
de aanschafprijs van de fiets (inclusief omzetbelasting)

e. **Overige kosten:**
kosten voor met de fiets samenhangende zaken, zoals een fietsslot of een regenpak.

f. **Factuurdatum:**
de datum zoals vermeld op de factuur van de leverancier van de fiets.

Artikel 4a:3:1:2 Algemeen

De werkgever is bereid eenmaal per drie kalenderjaren aan de werknemer genoemd in artikel 4a:3:1:1 onder de in deze regeling opgenomen voorwaarden een fiets ten behoeve van woon-werkverkeer te verstrekken.

Artikel 4a:3:1:3 Deelname aan de regeling

Lid 1

De werknemer kan aan deze regeling deelnemen indien

1. hij op de factuurdatum werknemer is in de zin van artikel 4a:3:1:1;
2. er nog geen ontslag is aangevraagd of aangezegd;
3. de factuurdatum gelegen is binnen de looptijd van de regeling.

Lid 2

De aanschaf- en eventuele overige kosten van de fiets worden gefinancierd op de wijze genoemd onder artikel 4a:3:1:5. Hierbij geldt de fiscale voorwaarde dat de cataloguswaarde van de fiets niet meer (inclusief omzetbelasting) mag bedragen dan in de voorschriften van de belastingdienst is aangegeven.

Lid 3

De werknemer verklaart bij deelname dat de fiets mede zal worden gebruikt voor woon-werkverkeer. De Belastingdienst heeft als regel dat de medewerker meer dan de helft van het aantal dagen dat hij naar het werk reist, van de fiets gebruik maakt. In een afzonderlijke fietsverklaring zal werknemer dit woon-werkverkeer nader aanduiden en hiervoor tekenen.

Lid 4

Indien de belastingdienst bij een controle zich op het standpunt mocht stellen dat dit gebruik niet of niet voldoende aannemelijk is, is werkgever gerechtigd de daaruit voortvloeiende naheffing (inclusief eventuele boete en heffingsrente), voor zover betrekking hebbend op werknemer, op werknemer te verhalen.

Lid 5

De deelname aan deze regeling vangt aan op de factuurdatum.

Artikel 4a:3:1:4 Aanschaf fiets

Lid 1

De werknemer kiest bij een zelf geselecteerde leverancier met inachtneming van de in artikel 4a:3:1:3, tweede lid genoemde maximale cataloguswaarde een fiets uit. De factuur hiervoor wordt rechtstreeks naar het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland gestuurd en door het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland voldaan. Indien de prijs van de fiets meer bedraagt dan € 749,--. wordt het meerdere bij het loon geteld.

Lid 2

De werkgever mag voor met de fiets samenhangende zaken maximaal € 82,--. per kalenderjaar onbelast aan de werknemer vergoeden, zoals de benodigde reparaties, een extra slot en een regenpak.

Lid 3

Naast de met de fiets samenhangende zaken kan de werkgever een fietsverzekering onbelast vergoeden of verstrekken.

Lid 4

De fiets gaat na levering door de leverancier direct in eigendom over op de werknemer.

Lid 5

De werknemer kan overeenkomstig voorschriften van de belastingdienst in een periode van drie kalenderjaren een maximaal bedrag (inclusief omzetbelasting) aan door de belastingdienst vastgestelde accessoires en tegoedbonnen voor overige kosten bij de leverancier besteden.

Lid 6

Werknemer kan werkgever op geen enkele wijze aanspreken voor verplichtingen die voortvloeien uit de garantiebepalingen van de leverancier of fabrikant. Werknemer dient zich in dat geval uitsluitend te wenden tot de leverancier of de fabrikant.

Artikel 4a:3:1:5 Financiering

Lid 1

In ruil voor de verstrekte fiets worden de arbeidsvoorwaarden van de werknemer aangepast. De aanpassing van de arbeidsvoorwaarden vindt plaats over een periode van maximaal 12 maanden. De werkgever biedt daarbij aan de werknemer een keuze uit de volgende mogelijkheden:

a. instemmen met verlaging van het bruto salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder b van het Rechtspositiereglement Holland Rijnland voor maximaal een periode van 12 maanden met het bedrag conform de van toepassing zijnde fiscale regeling;
b. instemmen met verlaging van de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:6 van het Rechtspositiereglement Holland Rijnland;
c. instemmen met verlaging van de vakantietoelage;
d. afzien van een nader af te spreken aantal nog op te bouwen verlofuren.

Voor deze regeling mogen in totaal maximaal 50,4 verlofuren worden ingeleverd. Na inlevering van de verlofuren dient de werknemer op jaarbasis nog over minimaal 144 verlofuren te beschikken. Voor de parttimer geldt dit minimum aan verlofuren naar rato. De waarde van een verlofuur komt overeen met de waarde van het uurloon zoals genoemd onder artikel 1:1 lid 1 onder o dat de werknemer geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Lid 2

Een combinatie van de onder lid 1 van dit artikel genoemde opties is mogelijk.

Lid 3

Door de in lid 1 onder a, b en c genoemde mogelijkheden worden de grondslagen voor diverse uitkeringen, zoals pensioen, arbeidsongeschiktheid, nabestaandenpensioen en dergelijke verlaagd.

Lid 4

Na verlaging van het salaris, zoals genoemd in lid 1 onder a, en/of de vakantietoelage zoals genoemd in lid 1 onder c, dient het bruto inkomen minimaal gelijk te zijn aan het wettelijke minimum brutoloon geldend in het jaar waarin de verlaging plaatsvindt.

Lid 5

Bij deelname wordt overeenkomstig de voorschriften van de belastingdienst de geldende fiscale bijtelling in het loon van de werknemer verwerkt.

Artikel 4a:3:1:6 Aanvullende overeenkomst

Ter uitvoering van de regeling wordt, als aanvulling op de aanstelling / arbeidsovereenkomst, tussen de werknemer en de werkgever een fietsovereenkomst gesloten. Bij deze aanvullende overeenkomst wordt de schriftelijke verklaring vermeld onder artikel 4a:3:1:3, derde lid van deze regeling toegevoegd.

Artikel 4a:3:1:7 Wijze van deelname aan de regeling

In de bijlage bij deze regeling staat vermeld hoe een werknemer zich dient aan te melden voor deelname aan de regeling en hoe de financiering van de aanschaf- en eventuele overige kosten is geregeld.

Artikel 4a:3:1:8 Slotbepalingen

Lid 1

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur.

Lid 2

Indien toepassing van deze regeling zou leiden tot een onredelijke situatie voor een of meerdere werknemers, kan het Dagelijks Bestuur afwijken van het bepaalde in deze regeling.

Lid 3

Voor de werknemers die voor 1 juli 2008 een fiets verstrekt hebben gekregen - op basis van de toen geldende rechtspositie- blijven de toen overeengekomen afspraken van kracht.

Overeenkomst tot verstrekking van een fiets

	Overeenkomst tot verstrekking van een fiets

	Verklaring Woon-/werkverkeer in het kader van het fietsplan

5 Seniorenmaatregelen

Vervallen hoofdstuk

Hoofdstuk 5 is vervallen.

5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

Paragraaf 1 FPU Gemeenten

Artikel 5a:1 Recht op uitkering
Artikel 5a:2 Berekingsgrondslag
Artikel 5a:3 Hoogte van de Aanvulling werkgever
Artikel 5a:4 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten
Artikel 5a:4a Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten
Artikel 5a:4b Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten
Artikel 5a:5 Einde van het recht op een Aanvulling werkgever
Artikel 5a:6 Pensioenopbouw
Artikel 5a:7 Lokaal beleid
Artikel 5a:8 Vervallen

Artikel 5a:1 Recht op uitkering

De ambtenaar die:

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

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

Artikel 5a:2 Berekeningsgrondslag

Lid 1

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

Lid 2

Voor de ambtenaar die een deeltijdbetrekking vervult, wordt als berekeningsgrondslag de in het eerste lid genoemde berekeningsgrondslag gehanteerd, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor zoals genoemd in artikel 1.2, tweede lid van het pensioenreglement, direct voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een Aanvulling werkgever.

Artikel 5a:3 Hoogte van de Aanvulling werkgever

Lid 1

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

Leeftijd ambtenaar op 31 december 2005	Aanvulling werkgever als percentage van berekeningsgrondslag bij uittreden op spilleeftijd
56	6,9

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

Lid 2

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

Lid 3

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

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

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

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

Lid 1

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

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

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

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

Artikel 5a:6 Pensioenopbouw

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

Artikel 5a:7 Lokaal beleid

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

Artikel 5a:8 Vervallen

(Vervallen)

Paragraaf 2 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan

Artikel 5a:9 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan

Artikel 5a:9 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan

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

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

Artikel 6:1 Recht op vakantie

In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van bezoldiging.

Artikel 6:1:1 Vakantieverlening

Lid 1

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

Lid 2

De vakantie wordt verleend door het college.

Artikel 6:2 Duur vakantie

Lid 1

De duur van de vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uren per kalenderjaar.

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 6:2:1 Nadere regels

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde algemene regels toekomende vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:3 en 3:3:1, indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:3:1 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.

Lid 5

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

Lid 6

Vervallen.

Lid 7

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

Artikel 6:2:1:2 Verlofopbouw

Onverminderd hetgeen in de CAR ten aanzien van het aantal vakantie-uren is geregeld, wordt het volgens artikel 6:2 vastgestelde aantal vakantie-uren vermeerderd:

ingaande het kalenderjaar, waarin de ambtenaar de hieronder genoemde diensttijd in overheidsdienst vervult met het daarachter vermelde aantal extra vakantie-uren berekend bij een 36-urige werkweek.

Dienstjaren	Of leeftijd	Extra vakantieuren
15	35	7,2
20	40	14,4
25	45	21,6
30	50	28,8
35	55	36
40	60	43,2

Ingaande het kalenderjaar, waarin de ambtenaar in de hieronder genoemde salarisschaal is ingeschaald met het daarachter vermelde extra vakantie-uren.

schaal	extra vakantieuren
9 t/m 11a	7,2
12 t/m 14	21,6

Artikel 6:2:2 Aaneengesloten periode

Lid 1

De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.

Lid 2

De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1 derde lid, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.

Lid 3

De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij het bestuursorgaan dat de vakantie verleent. Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.

Artikel 6:2:2:1 Meenemen verlof en ADV naar een volgend jaar

Lid 1

Onverminderd het bepaalde in artikel 6:2:6 is overheveling van niet opgenomen vakantie-uren naar het volgende kalenderjaar zonder opgave van redenen door de ambtenaar mogelijk tot maximaal 80 vakantie-uren bij een volledige betrekking.

Lid 2

Indien de ambtenaar daar om verzoekt en hij naar het oordeel van de leidinggevende gewichtige redenen heeft om meer vakantie-uren over te schrijven dan als genoemd in het eerste lid, kan het bestuur, indien het dienstbelang en de belangen van de andere ambtenaren dat toelaten, de ambtenaar toestaan meer uren over te schrijven naar het volgende kalenderjaar.

Lid 3

Toegekende ADV-uren dienen in het jaar waarover zij zijn toegekend te worden opgenomen.

Lid 4

ADV-uren worden toegekend aan die werknemer die wekelijks zijn contracturen vervuld. Een werknemer die zijn werkzaamheden niet conform zijn contracturen volbrengt wegens ziekte, bouwt geen ADV-uren op.

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

Lid 1

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

Lid 2

Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn betrekking vervult, wordt de duur van de vakantie, zo mogelijk van het lopende en overigens van een volgend kalenderjaar, naar evenredigheid verminderd, behoudens het bepaalde in het derde lid.

Lid 3

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

a. gedurende de laatste 6 maanden van de periode van afwezigheid, wegens zwangerschap en bevalling of niet aan schuld of nalatigheid te wijten ziekte van de ambtenaar, voorafgaand aan het herstel of het ontslag van de ambtenaar;
b. in geval van verblijf in militaire dienst, anders dan voor eerste oefening;
c. indien en voor zolang de ambtenaar voor ten hoogste 55% van de voor hem vastgestelde werktijd wegens niet aan zijn schuld of nalatigheid te wijten ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen. Deze verhindering wordt voor het bepalen van de in dit lid onder a bedoelde periode van zes maanden buiten beschouwing gelaten.

Een opnieuw ingetreden verhindering tot het vervullen van de betrekking wegens ziekte wordt voor het bepalen van de in dit lid onder a bedoelde periode van zes maanden als een voortzetting van de vorige verhindering beschouwd, tenzij die verhindering zich voordoet nadat tenminste vier weken zijn verstreken sedert de ambtenaar zijn betrekking volledig heeft hervat.

Lid 4

Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte slechts gedurende een gedeelte daarvan zijn arbeid kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren waarmee het aantal vakantie-uren verminderd zou worden ingeval de ambtenaar niet gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd zou zijn geweest, tenzij het bevoegde bestuursorgaan dat de vakantie verleent in naar zijn oordeel daarvoor in aanmerking komende gevallen anders beslist.

Lid 5

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

Artikel 6:2:4 Niet genoten vakantie wegens dienstbelang

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 6:2:5 Intrekking

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 6:2:6 Niet verleende vakantie

Lid 1

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

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

wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.
Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het college te bepalen aantal uren.

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 6:2:7 Derving voordelen uit betrekking

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

Artikel 6:3 Aanspraak vakantietoelage

Lid 1

De ambtenaar heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig bezoldiging heeft genoten.
Indien een ambtenaar in de loop van een maand zijn betrekking gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.

Lid 2

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

Artikel 6:3:1 Uitbetaling vakantietoelage

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 6:4 Buitengewoon verlof

Lid 1

De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn bezoldiging.

Lid 2

In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het college buitengewoon verlof met behoud van de bezoldiging kan worden verleend.

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 6:4:1 Buitengewoon verlof

Lid 1

Het college verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.

Lid 2

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

Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof

Lid 1

De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op langdurend zorgverlof heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging.

Lid 2

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

Lid 3

De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige bezoldiging.

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Lid 7

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

Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof

Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

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

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

Lid 2

Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het college buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend aan de ambtenaar:

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

Lid 3

Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend:

a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen, bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, alles tezamen voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles tezamen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

Lid 4

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

Lid 5

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

a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten;

b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr. 3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale. Het buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, naar evenredigheid verminderd.

Lid 6

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

Lid 7

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

Lid 8

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

Artikel 6:4:2a Vervallen

(Vervallen)

Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 6:4:4 Non-activiteit

Lid 1

Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van de bezoldiging en vakantietoelage.

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof

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

Artikel 6:4:5a Overige redenen buitengewoon verlof

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 6:4:6 Buitengewoon verlof is geen vakantie

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

Artikel 6:5 Ouderschapsverlof

Lid 1

De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging minus het daaraan gekoppelde maximale uurbedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de ambtenaar aanspraak kan maken.

Lid 2

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

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 6:5:1 Voorwaarden

De ambtenaar meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste drie maanden voor de door hem gewenste ingangsdatum door middel van het daarvoor vastgestelde aanvraagformulier.

Artikel 6:5:2 Meerlingen

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 6:5:3 Ziekte

Lid 1

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

Lid 2

De ambtenaar die ouderschapsverlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen heeft met ingang van de vijftiende kalenderdag aanspraak op zijn volledige bezoldiging.

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 6:5:5 Terugbetaling

Lid 1

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

Lid 2

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

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 6:5:6 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 6:5:7 Betaald ouderschapsverlof: aanvullende bepaling

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

Artikel 6:5a Overgangsrecht ouderschapsverlof

Lid 1

De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van zijn bezoldiging, berekend naar een percentage bepaald in het tweede en derde lid, indien:

a. hij op 31 december 2005 één of meer kinderen heeft die jonger zijn dan acht jaar en waarvoor nog geen ouderschapsverlof is genoten, en
b. hij op 31 december 2005 langer dan één jaar in dienst is van de gemeente.

Lid 2

De ambtenaar die wordt bezoldigd volgens schaal 4 of hoger van de bezoldigingsregeling heeft recht op doorbetaling van 75% van de bezoldiging over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof geldt.

Lid 3

De ambtenaar die wordt bezoldigd volgens de schalen 1, 2 of 3 van de bezoldigingsregeling heeft recht op doorbetaling van respectievelijk 90%, 85% of 80% van de bezoldiging over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof geldt.

Lid 4

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

Lid 5

Over de uren waarop de ambtenaar betaald ouderschapsverlof geniet wordt het bedrag van de bezoldiging, berekend op grond van het tweede en derde lid, verminderd met het daaraan gekoppelde maximale uurbedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de ambtenaar aanspraak kan maken.

Lid 6

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

Artikel 6:5a:1 Overgangsrecht betaald ouderschapsverlof

Op de ambtenaar die gebruikmaakt van het overgangsrecht betaald ouderschapsverlof zijn de artikelen 6:5:1 tot en met 6:5:7 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 6:6 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Lid 1

De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Waz zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof

Lid 1

De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Lid 7

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

Lid 8

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

Lid 9

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

Artikel 6:10 Aanspraken tijdens onbetaald verlof

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 6:11 Samenloop met ziekte

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

6a De gemeentelijke levensloopregeling

Artikel 6a:0:0:1 De gemeentelijke levensloopregeling

Inleiding

De levensloopregeling bestaat sinds 1 januari 2006 en stelt de ambtenaren in staat om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. Voor de ambtenaar kunnen er verschillende redenen zijn waardoor er behoefte bestaat aan een periode van onbetaald verlof. Bijvoorbeeld om een opleiding te volgen of om extra tijd met de kinderen door te brengen. Ook een reis of de plotselinge noodzaak om een partner, ouder of kind te verzorgen kan hiertoe aanleiding geven. Tenslotte kan het een manier zijn om eerder met pensioen te kunnen gaan.

De levensloopregeling is een fiscaal vriendelijke methode waarmee je geld spaart voor een periode van verlof, of voor extra pensioen. Sparen doe je belastingvrij uit de brutobezoldiging. Over wat je inlegt betaal je geen bezoldigingheffing (bezoldigingbelasting en premies volksverzekeringen). Zodra het levenslooptegoed wordt uitgekeerd wordt er wel loonheffing geheven. Als ambtenaar heb je de keuze om te sparen op een bankrekening, of met het geld premie te betalen voor een levensloopverzekering. Met beide is het mogelijk in inkomen te voorzien tijdens een periode van verlof.

Doel

De levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het door de deelnemer opnemen van een periode van extra onbetaald verlof.

Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. **Deelnemer**
De ambtenaar die in dienst is van overheid en die overeenkomstig de bepalingen van deze regeling en de wet tot onderhavige levensloopregeling is toegetreden;
b. **Instelling**
Centraal Beheer Achmea;
c. **Levensloopprekening**
Een geblokkeerde rekening bij de instelling ten behoeve van deelnemer;
d. **Levensloopverzekering**
Een verzekering bij de instelling;
e. **Werkgever**
Het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

Deelname

Wie mogen deelnemen

Deelname aan de regeling staat open voor alle ambtenaren werkzaam bij het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland. Deelname aan de regeling is een wettelijk recht. De regeling geeft de ambtenaar de mogelijkheid om in de toekomst een periode van verlof te financieren. Dat kan zijn tussentijds verlof (ouderschapsverlof, studieverlof, sabbatical, zorgverlof of opfrisverlof) of verlof om eerder te stoppen met werken.

Aanvang deelname

Deelname aan de levensloopregeling vangt aan door indiening van een schriftelijk verzoek tot deelname door de ambtenaar.

Werkgever willigt het verzoek in uiterlijk met ingang van de aanvang van de derde kalendermaand na de indiening ervan.

Einde deelname

Deelname aan de levensloopregeling eindigt bij:

- beëindiging van het dienstverband tussen het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland en de ambtenaar;
- het bereiken van de 65 jarige leeftijd van de deelnemer dan wel indien de deelnemer met ouderdomspensioen gaat;
- door schriftelijke opzegging door de deelnemer;
- overlijden van de deelnemer;
- daadwerkelijk verhaal op basis van een executoriale titel ten laste van de deelnemer;
- van toepassing verklaring van een wettelijke schuldsaneringsregeling op de deelnemer;
- uitsluiting door het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland wegens verpanding, bezwaring, vervreemding, of afkoop, als bedoeld in artikel 13 van dit reglement;
- faillissement van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland;
- duurzame volledige arbeidsongeschiktheid.

Opbouw verlofaanspraak

Levensloopprekening en/of levensloopverzekering

De bedragen waarmee de aanspraak wordt opgebouwd zullen door werkgever worden overgemaakt naar de levensloopprekening dan wel worden overgemaakt ten behoeve van de levensloopverzekering. Deze levensloopprekening of levensloopverzekering dient te worden geopend respectievelijk afgesloten door de deelnemer.

De instelling is verplicht het tegoed respectievelijk de waarde van de polis van elke deelnemer afzonderlijk te administreren. Als instelling kunnen optreden de kredietinstelling en de verzekeraar als bedoeld in artikel 19 g lid 4 Wet op de Bezoldigingbelasting 1964.

Opbouwmogelijkheden

Maximale opbouw

Hoofdregel

De opbouw per kalenderjaar is op drie manieren begrensd, te weten:

1. er mag maximaal 12% van de bezoldiging in het lopende kalenderjaar worden ingehouden; en
2. er mag in het lopende kalenderjaar uitsluitend een inhouding plaatsvinden als de levensloopbezoldiging aan het begin van het lopende kalenderjaar niet meer bedraagt dan 210% van de bezoldiging op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten bezoldiging.

Let op! Bij de toetsing aan de grens van 210% jaar dient ook rekening gehouden te worden met eventueel bij voorgaande werkgevers opgebouwde aanspraken ingevolge een levensloopregeling en met het saldo van een eventueel tegoed in het kader van een verlofspaarregeling.

Uitzonderingen

Oudere ambtenaren

Op grond van het overgangsrecht geldt voor ambtenaren die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar maar niet de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt, de maximering van 12% per jaar niet.

Demotie

Voor de toetsing aan de begrenzing van 12% en 210% mag in twee situaties een bezoldigingsverlaging in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum, buiten beschouwing blijven, te weten:

1. de bezoldigingsverlaging is het gevolg van het aanvaarden van een deeltijdfunctie, mits de omvang van de functie niet lager is dan 50% van de omvang van het dienstverband direct voorafgaande aan de in de aanhef genoemde periode;
2. de bezoldigingsverlaging is het gevolg van het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie.

Overdracht 'oude aanspraken'

De deelnemer kan bij indiensttreding de aanspraken die hij/zij ingevolge een levensloopregeling en/of een verlofspaarregeling heeft opgebouwd bij een vorige werkgever, inbrengen in de levensloopregeling van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

Aangroei boven plafond

Op het levenslooptegoed gekweekte inkomsten en daarmee behaalde rendementen leiden niet tot de constatering dat de levensloopregeling niet meer als zodanig kwalificeert.

Overschrijding maximale opbouw

Indien er in enig kalenderjaar een hoger bedrag wordt ingehouden dan op grond van het bepaalde in opbouwmogelijkheden bij maximale opbouw toegestaan is, kan deze inhouding zonder gevolgen voor de levensloopregeling in hetzelfde kalenderjaar door de instelling worden teruggestort aan werkgever, zulks op voorwaarde dat werkgever deze terugstorting als bezoldiging uitkeert aan de deelnemer.

Uit brutobezoldiging en/of door bijdrage werkgever

Het opbouwen van een verlofaanspraak vindt in de regel plaats door inhouding op de (bruto) bezoldiging van de deelnemer en/of door een bijdrage van het samenwerkinsorgaan Holland Rijnland, waarbij de ingehouden bezoldiging en/of de bijdrage van werkgever wordt aangewend voor het treffen van een voorziening voor een periode van extra verlof.
Het is niet toegestaan de levensloopprekening of de levensloopverzekering op een andere wijze te vullen dan door middel van inhouding op de bezoldiging en/of een bijdrage van werkgever, de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen.

Vakantiedagen, overwerkuren etc.

Het is niet mogelijk om een voorziening in tijd op te bouwen. Wel is het mogelijk om de waarde van vakantiedagen, overwerkuren etc. aan te wenden voor een donatie aan de levensloopregeling.

(Wijzigings)verzoek

De deelnemer kan slechts één keer per jaar een (wijzigings)verzoek met betrekking tot het in te houden bedrag doen. De deelnemer heeft echter wel te allen tijde de mogelijkheid om het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland te verzoeken de inhoudingen en stortingen te beëindigen.

Verlof

Toestemming werkgever

Voor het opnemen van verlof op grond van deze regeling is - met in achtneming van de wettelijke grenzen en beperkingen - toestemming van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland vereist, behoudens voorzover het wettelijke verlofrechten betreft.

Het verzoek tot het opnemen van ouderschapsverlof dient te worden gedaan minimaal 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum van de verlofperiode.

In geval van langdurend zorgverlof bedraagt deze termijn minimaal 2 weken.

In alle overige gevallen dient het verzoek tot het opnemen van verlof - behoudens uitzonderingsgevallen - te worden gedaan tenminste *vier* maanden voor beoogde ingangsdatum van de verlofperiode.

Werkgever verleent - behoudens voorzover het wettelijke verlofrechten betreft en behoudens uitzonderingsgevallen - geen toestemming voor verlof gedurende een periode langer dan 6 maanden.

De ambtenaar dient - behoudens voorzover het wettelijke verlofrechten betreft en behoudens uitzonderingsgevallen – minimaal één jaar in dienst bij het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland te zijn, alvorens verlof in het kader van de levensloopspaarregeling op te kunnen nemen.

Voor het aanvragen van het verlof dient het ‘formulier Aanvragen verlof’ (bijlage 4) te worden ingevuld en samen met het laatst ontvangen rekeningafschrift van de levensloopprekening dan wel de levensloopverzekering te worden overgelegd aan het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

Als het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland akkoord gaat met het opnemen van het gevraagde verlof, ontvangt de deelnemer een door werkgever voor akkoord ondertekende aanvraag retour.

Werkgever kan de opname van het gevraagde verlof slechts weigeren indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Partijen treden dan in overleg over de datum waarop en voorwaarden waaronder opname van verlof eventueel wel mogelijk is.

Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld.

Duur verlof

De duur van de verlofperiode wordt enerzijds bepaald door de ingehouden bezoldiging vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen (levensloopprekening) dan wel de waarde van de polis (levensloopverzekering) en anderzijds - met inachtneming van het bepaalde in hoofdstuk 6.4 - door de gewenste hoogte van de bezoldigingbetaling gedurende de verlofperiode.

Deblokkering levensloopprekening / -verzekering voor verlof

De levensloopprekening / -verzekering kan worden gedeblokkeerd ten behoeve van de bezoldiging gedurende een verlofperiode.
Werkgever en deelnemer dienen tezamen aan de instelling waar de levensloopprekening / -verzekering is ondergebracht toestemming te verlenen om de levensloopbezoldiging over te maken naar werkgever ter betaling van de bezoldiging gedurende de verlofperiode. Werkgever en deelnemer zullen hiertoe beiden het deblokkeringsverzoek (bijlage 5) ondertekenen. Werkgever zal vervolgens dit verzoek aan de instelling doen toekomen.

Bezoldiging tijdens verlof

Tijdens de verlofperiode mag niet meer bezoldiging worden genoten dan de bezoldiging die werd genoten op het moment direct voorafgaande aan de periode van verlof.
Indien naast de opname van de levensloopbezoldiging, gedurende de verlofperiode ook van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland bezoldiging wordt genoten, dienen beide bedragen tezamen worden geteld.

De deelnemer heeft in het kalenderjaar waarin hij beschikt over de levensloopbezoldiging ten behoeve van de bezoldiging gedurende de verlofperiode, recht op de levensloopverlofkorting. Deze korting bedraagt ten hoogste € 183,--. per kalenderjaar waarin een voorziening in geld in het kader van een levensloopregeling is opgebouwd. Hierop worden bedragen aan levensloopverlofkorting die de deelnemer in voorafgaande kalenderjaren reeds heeft genoten, in mindering gebracht.

Arbeidsvoorwaarden tijdens verlof

Bij een verlofperiode van langer dan één maand heeft de ambtenaar geen recht meer op de volgende secundaire arbeidsvoorwaarden:

- Reiskosten vergoeding woon-werkverkeer;
- Opbouw van vakantiedagen;

In geval van deeltijdverlof geldt het volgende:

De opbouw van vakantiedagen vindt uitsluitend plaats over de overeengekomen arbeidsduur verminderd met het aantal uren waarvoor deeltijdverlof is opgenomen.

Terugkeer na verlof

Voorafgaand aan het verlof zullen werkgever en de ambtenaar in onderling overleg bekijken of en zo ja in hoeverre terugkeer in de voorafgaand aan het verlof door de ambtenaar vervulde functie, tot de mogelijkheden behoort.
Werkgever kan echter niet instaan voor tussentijdse wijzigingen in de organisatie die tot gevolg hebben dat de betreffende functie niet langer bestaat.
Werkgever zal zich er in ieder geval voor inspannen dat de ambtenaar die niet kan terugkeren in de voorafgaand aan het verlof door de ambtenaar vervulde functie, te laten terugkeren in een andere passende functie. Hierbij zal zoveel mogelijke rekening worden met het beloningsniveau, de aard van de verrichte

werkzaamheden, het voor de functie benodigde opleidingsniveau etc.

Overige bestedingsmogelijkheden

Omzetten in pensioen

De aanspraak ingevolge de levensloopregeling kan, onder de voorwaarde dat de pensioenregeling na de omzetting nog binnen de door de wet gestelde begrenzingen blijft, worden omgezet in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling.

Opname bij ingang ouderdomspensioen

De aanspraak ingevolge de levensloopregeling wordt op de dag waarop de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt of - als dit eerder is - op de dag voorafgaand aan het ingaan van het ouderdomspensioen, aangemerkt als bezoldiging uit vroegere dienstbetrekking van de deelnemer.
Vanaf dat moment wordt de aanspraak in de inkomstenbelasting belast in box 3.
Het ouderdomspensioen wordt in dit verband geacht niet te zijn ingegaan indien het niet meer dan voor een deel is ingegaan.

Overlijden

In geval van overlijden van de deelnemer kan de tegenwaarde van de aanspraak ter beschikking worden gesteld van de erfgenamen van de deelnemer.
De betaling wordt in dat geval aangemerkt als bezoldiging uit tegenwoordige dienstbetrekking bij de ambtenaar of als bezoldiging uit vroegere dienstbetrekking van een ander bij de erfgename. Dit ter keuze van de erfgename.

Beëindiging dienstbetrekking

Bij beëindiging van de dienstbetrekking mag de aanspraak ingevolge de levensloopregeling worden afgekocht.
De uitkering ineens wordt in dat geval aangemerkt als bezoldiging uit vroegere dienstbetrekking.
De deelnemer kan er ook voor kiezen de aanspraak ingevolgde de levensloopregeling in te brengen in een levensloopregeling bij zijn nieuwe werkgever.
De deelnemer kan er tot slot voor kiezen het levenslooptegoed bij de instelling te laten staan.

Kredietfaciliteit

Indien het bedrag dat de deelnemer ten behoeve van de bezoldigingbetaling gedurende de verlofperiode opneemt, hoger is dan het aanwezige tegoed, kan het negatieve saldo - met uitzondering van de verschuldigde rente - via een inhouding op de bezoldiging worden aangevuld.
De aanvulling wordt in dit kader aangemerkt als het opbouwen van een voorziening in het kader van een levensloopregeling. Hierbij dienen derhalve ook de grenzen als bedoeld in opbouwmogelijkheden in acht te worden genomen. Verplichtingen van de ambtenaar bij deelname.

Spaarloon

De deelnemer is verplicht om elk kalenderjaar een schriftelijke verklaring af te geven waarin hij verklaart dat hij in het lopende kalenderjaar noch bij werkgever noch bij een andere werkgever, bezoldiging spaart ingevolge een spaarloonregeling.

Elders opgebouwde aanspraken

De deelnemer is verplicht bij aanvang van de deelname een schriftelijke verklaring af te geven waarin hij verklaart:

- geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling (en/of verlofspaarregeling) te hebben bij een of meer gewezen inhoudingsplichtingen of
- zo hij deze wel heeft, wat de omvang daarvan is op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring.

In het laatste geval dient de deelnemer deze verklaring jaarlijks opnieuw af te geven en uiterlijk op 1 december in te leveren.

Afkoop, vervreemding, prijsgeven, formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid

De deelnemer mag de aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet afkopen, vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid laten worden.
In afwijking van het bovenstaande mag:

1. in de gevallen genoemd in de overige bestedingsmogelijkheden kan de aanspraak ingevolge de levensloopregeling worden afgekocht.
2. de levensloopverzekering voorzien in de mogelijkheid van gehele of gedeeltelijke afkoop van de aanspraken ten behoeve van de bezoldigingbetaling gedurende de verlofperiode.

Bijlage 1 Levensloopspaarovereenkomst

	Levensloopspaarovereenkomst

Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

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

Artikel 6a:2 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 6a:5 Inleg

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 6a:6 Bronnen

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

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

Artikel 6a:7 Levensloopbijdrage

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Artikel 6a:7a Vervallen

(Vervallen)

Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling

Lid 1

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

Lid 2

Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daarnaast:

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

Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed

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

Artikel 6a:10 Slotbepaling

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

Artikel 6a:11 Vervallen

(Vervallen)

7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

Artikel 7:0:0:1 Verzuimprotocol

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Ziekmelding
3. Huisbezoek of bezoek bedrijfsarts
4. Als u langer ziek bent
5. Frequent verzuim
6. Herstelmelding
7. Bedrijfsongeval
8. Sociaal medisch team overleg
9. Ziekte tijdens verlof
10. Nog vragen?

Inleiding

Ziek zijn is vervelend, maar kan iedereen overkomen.
Wel zijn er een aantal spelregels die gehanteerd moeten worden. Voor een deel zijn die bepaald door de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Ziekmelding

Op de eerste ziektedag meldt u zich voor 09.30 uur persoonlijk ziek bij de leidinggevende. Mocht de leidinggevende niet te bereiken zijn, doet u dit bij P&O. P&O geeft de ziekmelding door aan de arbodienst. De leidinggevende zal vragen naar:

- Verblijfplaats en bereikbaarheid
- Vermoedelijke duur van de ziekte
- Mogelijke samenhang met werk en/of arbeidsomstandigheden.

De werknemer is niet verplicht informatie te verschaffen over de aard en de ernst van de ziekte.
Verder is het uiteraard van belang dat u zelf zorgt of laat zorgen dat afspraken worden afgezegd.

Het is gebruikelijk dat de leidinggevende nagaat of er sprake is van een van de volgende situaties:

1. of het verzuim een gevolg is van een arbeidsconflict. Als dit het geval is, zal door de leidinggevende of de naasthogere leidinggevende actie moeten worden ondernomen. Een arbeidsconflict is in principe geen reden voor een ziekmelding.
2. of het verzuim een gevolg is van privéproblemen. Het zal afhangen van de aard van de problemen hoe hier verder mee moet worden omgegaan. Ziekteverlof is geen of slechts een tijdelijke oplossing om privéproblemen op te lossen. Voor diverse situaties bestaan passende verlofregelingen, bijvoorbeeld voor het verzorgen van een ernstig ziek en inwonend gezinslid. In dit geval kan kortdurend en/of langdurend zorgverlof een oplossing bieden.
3. of sprake is van een zgn. vangnetsituatie. Hiervan is sprake als de ziekmelding het gevolg is van zwangerschapsklachten, orgaandonatie of bij een heringetreden arbeidsgehandicapte. Ziekmeldingen die onder deze categorie vallen, dienen door P&O binnen 3 dagen te worden gemeld aan het UWV, omdat de werkgever in dit verband aanspraak kan maken op een uitkering van het UWV.
4. of het verzuim het gevolg is van een ongeval. Als u als gevolg van een ongeval buiten uw schuld moet verzuimen, kan Holland Rijnland wellicht de gederfde salariskosten en evt. behandelkosten die voor haar rekening komen, claimen bij de verzekeringsmaatschappij van de tegenpartij.

Tijdens het ziekteverzuim moet u telefonisch bereikbaar zijn, zowel voor de arbodienst als voor de leidinggevende. Indien het verzuim voortduurt zult u na 3-4 dagen door de arbodienst worden gebeld.

Let op: als u binnen 4 weken nadat u bent hersteld van een vorig ziektegeval opnieuw ziek wordt, loopt de oude ziekmelding door.

Huisbezoek of bezoek bedrijfsarts

Het is mogelijk dat door de leidinggevende een aanvraag wordt gedaan voor huisbezoek. Dit kan te maken hebben met uw verzuimverleden en/of met de frequentie van uw verzuim over de afgelopen periode. Over het algemeen zult u, bij een ziekteperiode van circa 3 weken met nog geen uitzicht op werkhervatting, een oproep van de bedrijfsarts kunnen verwachten.

Als u langer ziek bent

Het kan zijn dat de ziekte langer gaat duren. Vanuit de Wet Poortwachter volgen er dan een aantal verplichte stappen. Hierbij kort op een rij het verloop van diverse zaken vanaf de dag van ziekmelding.

Week 3/4

In deze week wordt u uitgenodigd voor een bezoek aan de bedrijfsarts. Deze stelt een medische diagnose op en er worden mogelijkheden onderzocht voor re-integratie.

Week 4

Na 4 weken wordt de uitbetaling van reiskosten van woon-werkverkeer gestopt.

Week 6

Op basis van de verzuimgegevens stelt de bedrijfsarts in overleg met de werknemer een probleemanalyse op. Deze probleemanalyse vormt de basis voor het Plan van Aanpak (PvA). Als de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid namelijk langer lijkt te gaan duren, dan stelt de leidinggevende uiterlijk in de 8e week na aanvang van het verzuim samen met de werknemer een PvA op. Dit PvA beschrijft de wijze waarop en de middelen waarmee wordt gewerkt aan de terugkeer in het arbeidsproces.
Het PvA is geen vrijblijvende aangelegenheid. Als later blijkt dat hieraan geen (of te weinig) aandacht is besteed, kan dit financiële gevolgen hebben voor zowel werknemer als werkgever.
Zowel werknemer als P&O ontvangen van de leidinggevende een getekende kopie van het PvA. In dit plan wordt ook een behandelaar (casemanager) benoemd (zie hieronder).

Er wordt in deze periode een (vertrouwelijk) verzuimdossier aangelegd waarin alle documenten over uw verzuim worden bewaard. Sommige stukken zullen later nodig zijn bij de eventuele aanvraag/beoordeling van een WIA-uitkering. U heeft te allen tijde inzage in uw persoonlijk verzuimdossier. Er geldt wel een privacybescherming wanneer het gaat om medische gegevens.

In het PvA wordt ook een casemanager benoemd. De casemanager bewaakt de termijnen en fungeert als aanspreekpunt. Ook neemt de casemanager het initiatief voor de afspraken van de gesprekken over de verzuimbegeleiding en de re-integratieactiviteiten. De casemanager beheert daarnaast het verzuimdossier dat later bij een eventuele WIA-aanvraag moet worden overgelegd. Het aanwijzen van de casemanager wordt in onderling overleg gedaan. Hoewel de functie van casemanager door verschillende personen kan worden vervuld, gaat de voorkeur uit naar de leidinggevende.

Week 8

In de 8e week na aanvang van het ziekteverzuim moet het PvA definitief zijn opgesteld. Vervolgens is er tenminste 1x per 6 weken contact met elkaar om de voortgang van de re-integratieactiviteiten te evalueren, het plan uit te voeren en zo nodig tussentijds bij te stellen. Tussentijdse bijstellingen moeten schriftelijk worden vastgelegd. Ook de bedrijfsarts heeft tenminste 1x per 6 weken contact met de werknemer.
In verband met de re-integratie bent u verplicht passende arbeid te aanvaarden. Het gaat hierbij niet alleen om werk bij de eigen afdeling, maar kan ook gaan om werk bij een andere afdeling.

Week 26

De bezoldiging wordt bij volledige arbeidsongeschiktheid verlaagd tot 90%.
Ook heeft langere arbeidsongeschiktheid invloed op de opbouw van het verlof. Verlof wordt alleen opgebouwd over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid (Opmerking Ellen: wijziging op deze wetgeving zit er aan te komen).

Week 42

Bij 42 weken arbeidsongeschiktheid, moet er een melding worden gedaan aan het UWV. De Arbodienst verzorgt de invulling van deze melding en stuurt deze melding vervolgens naar het UWV.

Bent u naar verwachting langdurig arbeidsongeschikt dan is het op zijn vroegst na 13 weken en op zijn laatst in de 68e week van de ziekte mogelijk een versnelde WIA-uitkering bij het UWV aan te vragen (daarna geldt de normale wachttijd van 104 weken). Dit kan alleen als zowel de werknemer als de bedrijfsarts het uitgesloten achten dat de werknemer ooit nog zal werken.

Week 42 tot en met week 104

Tenminste iedere 6 weken is er een evaluatiemoment met de leidinggevende en (apart) met de bedrijfsarts. Zo nodig wordt het PvA tussentijds bijgesteld. In week 52 vindt een uitgebreider evaluatiemoment plaats.

Week 52

Na 52 weken moet het re-integratietraject zijn geëvalueerd. Deze zogenaamde eerstejaarsevaluatie kan inzicht geven in eventuele problemen bij het re-integratieproces. Ook geeft deze evaluatie beide partijen de kans om de re-integratieactiviteiten in het tweede ziektejaar alsnog bij te stellen. De uitkomst van de evaluatie moet in de Bijstelling PvA worden opgenomen.

Naar aanleiding van de eerstejaarsevaluatie kan door zowel werknemer als werkgever een deskundigenoordeel worden aangevraagd. Een dergelijk oordeel kan wenselijk zijn als er een meningsverschil is over de (on)geschiktheid tot werken. Of als een van beiden een onafhankelijk oordeel wil over de wederzijdse re-integratie-inspanningen en/ of over de geschiktheid van de aangeboden passende arbeid. Hieraan zijn wel kosten verbonden.

Week 52

De vergoeding wordt bij volledige arbeidsongeschiktheid verlaagd tot 75%.

Week 87

In deze week (20e maand) ontvangt de werknemer van het UWV een aanvraagformulier voor een WIA-uitkering. Bij de WIA-aanvraag moet een ingevuld evaluatieformulier re-integratie (met allerlei bijlagen) worden meegezonden. De benodigde stukken daarvoor bevinden zich voor het merendeel in het verzuimdossier van de casemanager.
Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer de aanvraag te voorzien van de gevraagde bijlagen.

Week 91

Om voor een WIA-uitkering in aanmerking te komen, moet in deze week het re-integratieverslag en alle bijbehorende bijlagen worden verstuurd naar het UWV. Een medische keuring maakt deel uit van deze beoordeling.
In het re-integratieverslag evalueren werknemer en werkgever het verloop van het re-integratieproces (in casu de uitvoering van het PvA). Ook naar de mening van de bedrijfsarts wordt gevraagd. De werknemer is verantwoordelijk voor de WIA-aanvraag. Vanwege de bescherming van de privacy worden stukken die medische informatie bevatten rechtstreeks door de bedrijfsarts aan de werknemer overhandigd.
Door het re-integratieverslag krijgt het UWV inzicht in uw verzuimsituatie. Voordat een WIA-aanvraag in behandeling wordt genomen, toetst het UWV of werknemer en werkgever genoeg inspanningen hebben geleverd om weer aan het werk te komen. Is dit niet het geval, dan moeten beide partijen verder werken aan de re-integratie. Bovendien kan dat leiden tot sancties. Zo kan het UWV de WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk inhouden of ten laste brengen van de werkgever.

De mogelijkheid bestaat dat u aan het einde van het 2e ziektejaar druk bezig bent met een re-integratietraject of bijna hersteld bent. Sommige zieken vinden het dan behoorlijk vervelend dat ze juist dan worden uitgenodigd voor een WIA-keuring, terwijl ze al op het punt staan weer aan het werk te gaan. In dit soort gevallen kan deze keuring met een zelf aan te geven termijn (maximaal één jaar) worden uitgesteld. Dit uitstel moet door werknemer en werkgever samen worden aangevraagd bij het UWV.

Week 104 en verder

Werknemer en werkgever hebben intussen van het UWV een besluit ontvangen met daarin de uitslag van de WIA-beoordeling. Tegen dit besluit kan bezwaar worden aangetekend. Hoe dat moet, staat bij de beschikking aangegeven. Desgevraagd kan P&O daarbij helpen.

Frequent verzuim

We spreken van frequent verzuim als u in een periode van 6 maanden 2 keer ziek bent geweest of in een periode van 12 maanden 3 keer. In zo'n geval zal er een verzuimgesprek worden gevoerd met de leidinggevende. Hierbij kunnen ook P&O en de bedrijfsarts worden betrokken.

Herstelmelding

Wanneer u weer hersteld bent, meldt u dit ook bij je leidinggevende en mocht die niet bereikbaar zijn bij P&O. Indien mogelijk een dag vóór de werkhervatting. Bij gedeeltelijke werkhervatting op eigen initiatief is overleg met de bedrijfsarts noodzakelijk.

Bedrijfsongeval

Al u tijdens het werk een ongeval krijgt en dat leidt tot ziekteverzuim dan is Holland Rijnland op grond van de Arbo-wet verplicht dit te melden aan de arbeidsinspectie en de bedrijfsarts. Het ongeval zal dan worden onderzocht.

Sociaal medisch team overleg

Minimaal 4x per jaar is er overleg met de bedrijfsarts, de managers en P&O over individuele ziektegevallen, over het verzuim in de organisatie en de tendensen daarin. De bedrijfsarts adviseert het management hoe hier mee om te gaan. Uiteraard zal met deze informatie zorgvuldig en vertrouwelijk worden omgegaan.

Ziekte tijdens verlof

Als u tijdens verlof ziek wordt, dient u dit zo spoedig mogelijk te melden. In Nederland gelden dan de normale controlevoorschriften. Een eventueel afwijkend verblijfadres moet gemeld worden.
Bij ziekte in het buitenland dient naderhand een verklaring van de behandeling arts te worden overlegd. In deze verklaring moeten aanvangsdatum, de aard van de ziekte en de datum van eventueel herstel zijn vermeld. Alleen met een dergelijke verklaring bestaat recht op teruggave van verlofaanspraken.

Nog vragen?

Mochten er nog vragen zijn of mocht u op onderdelen meer informatie wensen, kunt u uiteraard altijd terecht bij uw leidinggevende en/of bij P&O.

Bijlage bij het verzuimprotocol

VEEL GESTELDE VRAGEN

Hoeveel bedraagt de WIA-uitkering?

Bij een volledige arbeidsongeschiktheid (80-100%) bedraagt de WIA-uitkering 75% van het salaris met een maximum van € 43.848,--. bruto per jaar (gebaseerd op maximum dagloon, niveau 2006). Lag uw salaris boven dit bedrag, dan vult het ABP met een Arbeidsongeschiktheidspensioen de uitkering aan tot 75 % van het laatstverdiende salaris. Hiermee wordt salaris bedoeld dat is gebaseerd op het gemiddelde maandsalaris in de voorgaande twee jaar.

Het AAOP (Arbeidsongeschiktheidspensioen) kan worden aangevraagd zodra u van het UWV een WIA-uitkering ontvangt. Deze regeling geldt niet voor ABP-deelnemers met een WIA-toekenning, die vóór 1 juli 2008 zijn ontslagen. Meer informatie en ook het aanvraagformulier zijn (binnenkort) op de site van het ABP beschikbaar (www.abp.nl) .

Bij een niet-volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt de WIA-uitkering een percentage van het salaris, gerelateerd aan de mate van arbeidsongeschiktheid. Er kan voor dit deel van uw functie ontslag worden verleend volgens de geldende procedure en met nakoming van de termijnen die hiervoor zijn vastgesteld.

Voor het deel dat u nog arbeidsgeschikt bent, blijft uw werkgever verantwoordelijk. In de eerste plaats door het salaris gedeeltelijk door te betalen en in de tweede plaats voor uw reïntegratie naar passende arbeid.

De berekening van het inkomen (Salaris, WIA en Arbeidsongeschiktheidspensioen) is vrij lastig en op deze plaats niet eenvoudig uit te leggen. Bij het ABP is een folder beschikbaar: “Uw pensioen en de WIA”.

Waarom reïntegratie?

De voorwaarden voor ontslag wegens ziekte hebben als consequentie dat u en uw werkgever tot 2 jaar na het ontstaan van uw ziekteverzuim de plicht hebben om te werken aan uw reïntegratie. Dit betekent dat uw werkgever regelmatig contact met u moet houden om op de hoogte te blijven van het ziekteverloop en telkens actief moet nagaan of u tot enige vorm van arbeid in staat bent. Is actieve reïntegratie binnen de eigen organisatie niet mogelijk, dan moet een reïntegratiebedrijf worden ingeschakeld.

Door de Wet Verbetering Poortwachter is reïntegratie een minder vrijblijvende aangelegenheid geworden. Zowel u als uw werkgever zijn verplicht om zich actief in te zetten voor uw herstel en terugkeer naar werk. Het heeft namelijk voor beiden grote (financiële) gevolgen als één van de partijen niet aan de verplichtingen voldoet.

Wat is ziek, maar niet arbeidsongeschikt?

Ook al bent u ziek en wordt u gesteund door bijv. de huisarts, dan kan het toch gebeuren dat u niet in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. U kunt immers om “niet medische redenen” arbeidsongeschikt zijn. Als het UWV vaststelt dat u niet in aanmerking komt voor een WIA-uitkering dan blijft uw werkgever verantwoordelijk voor uw reïntegratie. Het dienstverband blijft gewoon bestaan. U krijgt dan tot het ontslag gewoon salaris doorbetaald.

Ik ben het niet met mijn werkgever eens. Wat nu?

First en second opinion

Het kan gebeuren dat de werkgever en de werknemer het niet met elkaar eens worden over geschikte reïntegratieactiviteiten. Ook kan er verschil van mening ontstaan over passende arbeid in de organisatie of over de mate waarin u arbeidsongeschikt bent. In die gevallen kunnen zowel u als uw werkgever een second opinion aanvragen bij het UWV. Voorwaarde is dat de bedrijfsarts al een uitspraak heeft gedaan over de situatie (een zogenaamde first opinion). Dit is het oordeel en advies dat de bedrijfsarts bij langdurig verzuim moet geven. De second opinion is geen bindende uitspraak, maar een advies. U en/of uw werkgever kunnen daarna nog naar de rechter stappen.

Als ik niet meewerk aan de reïntegratie. Wat dan?

Stopzetten salarisbetaling

Als u niet meewerkt aan uw reïntegratie, dan heeft uw werkgever het recht om uw salarisbetaling tijdelijk stop te zetten (uit te stellen). Het UWV kan om deze reden ook de uitbetaling van de WIA-uitkering (tijdelijk) geheel of gedeeltelijk weigeren.

Waarom sancties?

Via het reïntegratieverslag toetst het UWV achteraf of u en uw werkgever aan de verplichtingen hebben voldaan. Als dit niet het geval is, kan het UWV een sanctie (maatregel) opleggen. De WIA-aanvraag wordt dan niet in behandeling genomen, waardoor uw werkgever verplicht is om het salaris door te betalen. Deze sanctie is bedoeld om de werkgever er toe aan te zetten om alsnog voldoende reïntegratie-inspanningen te verrichten. De duur van de verlenging van de salarisdoorbetaling wordt afgestemd op de periode die nodig is om alsnog voldoende energie in reïntegratie te stoppen. De maximale verlenging is één jaar.

U en uw werkgever ondernemen beiden geen actie. En dan?

Verlenging loondoorbetaling

Als zowel u als uw werkgever geen reïntegratieactiviteiten ondernemen, komt het UWV dit te weten bij de WIA-keuring. Het reïntegratieverslag ontbreekt of is karig van inhoud. Ook dan zal het UWV geen WIA-uitkering toekennen, waardoor uw werkgever nog steeds uw salaris moet doorbetalen. Zo krijgt u beiden alsnog de tijd om reïntegratieactiviteiten uit te voeren.

Wat is situationele arbeidsongeschiktheid?

Arbeidsconflict

Situationele arbeidsongeschiktheid is een vorm van arbeidsongeschiktheid wegens niet-medische reden. Bij deze vorm van arbeidsongeschiktheid (bijv. als gevolg van een arbeidsconflict) kunt u nog elders bij uw eigen organisatie of bij een andere organisatie aan het werk. Eerst kunnen u en uw werkgever in de eigen organisatie zoeken naar passende arbeid. Anders ligt conflictbemiddeling (mediation) of herplaatsing naar een andere organisatie voor de hand. Mocht de situatie zich daartoe niet lenen, dan is een beëindiging van het dienstverband de laatste mogelijkheid.

In de praktijk is de situatie vaak complexer. Als er sprake is van een arbeidsconflict, kunt u ook “echt ziek” zijn. Soms veroorzaken arbeidsconflicten in een later stadium klachten, waardoor u alsnog echt ziek wordt (rechtstreeks en objectief medisch). In deze gevallen zijn het arbeidsconflict en de ziekte niet of nauwelijks van elkaar te scheiden. Het is dan van belang goed te kijken naar reële andere mogelijkheden.

Ik word vlak voor mijn ontslag ziek. Tot welke datum heb ik recht op doorbetaling van mijn salaris?

U hebt als ambtenaar tot het moment van ontslag aanspraak op gehele of gedeeltelijke doorbetaling van uw salaris. Indien de ziekte na het ontslag voortduurt en de (ex-) ambtenaar is aangewezen op een werkloosheidsuitkering, dan bestaat aanspraak op een ziektewetuitkering.

Ik heb een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Nu ben ik ziek. Kan mijn aanstelling toch eindigen op de afgesproken datum?

Ja, op grond van art. 8:12 lid 1 van het Rechtspositiereglement Holland Rijnland is de ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. De ziekte staat dit niet in de weg.

Ik ben werkzaam op arbeidstherapeutische basis. Bouw ik vakantie-uren op?

Het werken op arbeidstherapeutische basis wordt gelijkgesteld aan ziekte. Dit betekent dat de normale regels voor opbouw van vakantieaanspraken tijdens ziekte gelden. Als de ziekte langer duurt dan 6 maanden vindt er geen opbouw van vakantie-uren meer plaats (art. 6:2:3 van het Rechtspositiereglement Holland Rijnland). Iemand die gedurende acht maanden ziek is bouwt over de laatste zes maanden van zijn ziekte vakantie op, ongeacht of hij werkzaamheden verricht op basis van arbeidstherapie.

Ik ben 50% van mijn werktijd ziek. Bouw ik vakantierechten op?

Ja, als een ambtenaar meer dan 45% van zijn of haar werktijd werkt, is er geen vermindering van de vakantieaanspraken door ziekte (art. 6:2:3 van het Rechtspositiereglement Holland Rijnland). Als een ambtenaar bijvoorbeeld gedurende acht maanden door ziekte slechts de helft van zijn werktijd kan werken, vindt er over die acht maanden toch volledige vakantieopbouw plaats.

Ik ben een gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar en ik word definitief herplaatst in mijn oude functie voor minder uren. Is hier sprake van deeltijdontslag?

Nee, definitieve herplaatsing van de arbeidsongeschikte ambtenaar moet na 24 maanden ziekte plaats vinden door een wijziging van de aanstelling (art. 7:16lid 2 van het Rechtspositiereglement Holland Rijnland).

Herplaatsing gaat niet gepaard met ontslag. Ook niet als de arbeidsongeschikte voor minder uren wordt herplaatst in zijn eigen functie.

Paragraaf 1 Definities

Artikel 7:1 Definities

Artikel 7:1 Definities

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **passende arbeid:**
alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;

b. **werkzaamheden in het kader van de reïntegratie:**
loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;

c. **scholing in het kader van de reïntegratie:**
scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;

d. **arbeidsongeschiktheid in en door de dienst:**
arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:

en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;
- de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
- in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;

e. **restverdiencapaciteit:**
het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;

f. **arbodienst:**
een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;

g. **inactieve:**
de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een gemeente;

h. **postactieve:**
de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, FPU-uitkering, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of inactieve was;

Lid 2

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

Paragraaf 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek
Artikel 7:2:1 Arbo-dienst
Artikel 7:2:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding
Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar
Artikel 7:2:4 Vervallen
Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek
Artikel 7:2:6 Buitendienststelling
Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

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

Artikel 7:2:1 Arbo-dienst

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

Artikel 7:2:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar

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

Artikel 7:2:4 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek

Lid 1

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

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

Lid 2

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

Artikel 7:2:6 Buitendienststelling

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Paragraaf 3 Aanspraken tijdens ziekte

Artikel 7:3 Recht op bezoldiging
Artikel 7:4 Bezoldiging bij ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof
Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:6 Vervallen
Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
Artikel 7:8 Nadere regels
Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen
Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging
Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a

Artikel 7:3 Recht op bezoldiging

Lid 1

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

Lid 2

De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn bezoldiging.

Lid 3

De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn bezoldiging.

Lid 4

De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging

Lid 5

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

Lid 6

De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging over de uren waarop hij:

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

Lid 7

De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

Lid 8

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

Lid 9

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

Lid 10

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

Lid 11

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

Lid 12

De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.

Lid 13

Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op bezoldiging.

Lid 14

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

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

De ambtenaar van wie de werktijd is teruggebracht ingevolge een seniorenmaatregel op grond van hoofdstuk 5, heeft recht op doorbetaling van de bezoldiging als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een groter bedrag aan bezoldiging doorbetaald kan krijgen, dan dat hij doorbetaald zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

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

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

Lid 1

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

Lid 2

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

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

Lid 3

De aanvullende uitkering eindigt:

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

Lid 4

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

Artikel 7:6 Vervallen

(Vervallen)

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 7:8 Nadere regels

Het college kan nadere regels stellen.

Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen

Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve van de vaststelling van het bedrag van de bezoldiging zoals bedoeld in dit hoofdstuk, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging

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

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

De ambtenaar wiens feitelijke arbeidsduur op grond van toepassing van hoofdstuk 5 is aangepast, kan alleen verplicht worden tot aanvaarding van een functie waarvan de arbeidsomvang overeenkomt met deze feitelijke arbeidsduur.

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

Paragraaf 4 Verplichtingen en sancties

Artikel 7:9 Verplichtingen college
Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte
Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie
Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging
Artikel 7:13:2 Staken van doorbetaling van de bezoldiging
Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar
Artikel 7:15:1 Bezoldiging uitbetalen aan anderen en nabetaling aan ambtenaar
Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid
Artikel 7:17 Terugkeer in betrekking na ziekte
Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid
Artikel 7:18:1 Inkomsten andere betrekking in mindering brengen op bezoldiging

Artikel 7:9 Verplichtingen college

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

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

Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie

Lid 1

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

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

Lid 2

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

Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

Lid 1

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

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

Lid 2

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

Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging

Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging als bedoeld in artikel 7:3 bestaat:

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

Artikel 7:13:2 Staken van doorbetaling van de bezoldiging

Lid 1

De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:

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

Lid 2

De doorbetaling van de bezoldiging vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid.

Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

Lid 1

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

Lid 2

De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:

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

Lid 3

De doorbetaling van de bezoldiging, als genoemd in het tweede lid, vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.

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

Lid 1

Het college kan, indien daarvoor naar zijn oordeel bijzondere omstandigheden aanleiding geven, bepalen, dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde bezoldiging, geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.

Lid 2

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

Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid

Lid 1

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

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Lid 7

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

Lid 8

De termijn van 24 maanden wordt verlengd:

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

Lid 9

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

Artikel 7:17 Terugkeer in betrekking na ziekte

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid

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

Artikel 7:18:1 Inkomsten andere betrekking in mindering brengen op bezoldiging

Lid 1

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

Lid 2

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

Paragraaf 5 Bijzondere situaties

Artikel 7:19 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met ZW-uitkering
Artikel 7:20 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met een WW-uitkering
Artikel 7:21 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met uitkering op grond van de WIA
Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement
Artikel 7:23 WAJONG/WAZ
Artikel 7:23:1 Vervallen
Artikel 7:24 Zorgverzekering
Artikel 7:24a Tegemoetkoming ziektekosten

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.

Lid 4

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

Lid 5

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

Artikel 7:20 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met een WW-uitkering

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

Artikel 7:21 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met uitkering op grond van de WIA

Lid 1

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

Lid 2

Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen, wordt die uitkering naar rato van de bezoldiging uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstbetrekking op grond waarvan de bezoldiging wordt doorbetaald.

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement

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

Artikel 7:23 WAJONG/WAZ

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

Artikel 7:23:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 7:24 Zorgverzekering

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

Artikel 7:24a Tegemoetkoming ziektekosten

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Paragraaf 6 Ziektekosten

Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming
Artikel 7:25a Meerdere dienstverbanden
Artikel 7:25b Vervallen
Artikel 7:25:1 Vervallen
Artikel 7:25:2 Vervallen
Artikel 7:25:3 Vervallen
Artikel 7:25:4 Vervallen

Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 7:25a Meerdere dienstverbanden

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

Artikel 7:25b Vervallen

(Vervallen)

Artikel 7:25:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 7:25:2 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 7:25:3 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 7:25:4 Vervallen

(Vervallen)

Paragraaf 7 Overige bepalingen

Artikel 7:26 Overgangsbepaling
Artikel 7:27 Garantie-uitkering
Artikel 7:28 Overgangsartikel
Artikel 7:28:1 Overgangsartikel
Artikel 7:28a Overgangsartikel
Artikel 7:28b Overgangsartikel

Artikel 7:26 Overgangsbepaling

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 7:27 Garantie-uitkering

Lid 1

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

Lid 2

De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke betrekking 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van de bezoldiging die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke betrekking.

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

De garantie-uitkering eindigt:

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

Artikel 7:28 Overgangsartikel

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Artikel 7:28:1 Overgangsartikel

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 7:28a Overgangsartikel

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 7:28b Overgangsartikel

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

8 Ontslag

Artikel 8:1 Ontslag op verzoek

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 8:1:1 Ontslag op verzoek

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 8:2:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:2a Ontslag wegens ouderdomspensioen

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

Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 8:3:1 Ontslag wegens reorganisatie

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

Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Lid 1

Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Lid 7

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

Lid 8

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

Lid 9

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

Lid 10

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

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

Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Lid 1

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

Lid 2

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

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Lid 7

Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

Lid 8

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

Lid 9

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

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

Lid 10

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

Artikel 8:5a Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Lid 1

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

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

Lid 2

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

Artikel 8:5:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 8:7 Overige ontslaggronden

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

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

Artikel 8:7:1 Overige ontslaggronden

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

Artikel 8:8 Overige ontslaggronden

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 8:8:1 Overige ontslaggronden

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

Artikel 8:9 Overige ontslaggronden

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

Artikel 8:10 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:10:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:11 Ontslag wegens FPU

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 8:11:1 Ontslag wegens FPU

Lid 1

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

Lid 2

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

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Artikel 8:12:1 Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding

Lid 1

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

Lid 2

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

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

Lid 1

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

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

Lid 2

Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van de bezoldiging.

Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf

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

Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties

Lid 1

In dit artikel wordt verstaan onder:

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

Lid 2

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

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel

Lid 1

Onverminderd het bepaalde in artikel 16:1:2 kan de ambtenaar door het college worden geschorst:

a. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
b. wanneer tegen hem volgens de terzake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.

Lid 2

Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:

a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
b. een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
c. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

Artikel 8:15:2 Schorsing als ordemaatregel

Lid 1

Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c, kan de bezoldiging voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag van de bezoldiging, plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.

Lid 2

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

Lid 3

Het betaalbare gedeelte van de bezoldiging kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.

Lid 4

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

Lid 5

De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde bezoldiging wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 8:16:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering

Lid 1

De bezoldiging van de ambtenaar wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.

Lid 2

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de ambtenaar wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging over een tijdvak van drie maanden vermeerderd met de vakantietoelage.
Als maatstaf bij de berekening van het in de vorige volzin bedoelde bedrag wordt in aanmerking genomen de voor de ambtenaar op de dag van overlijden geldende bezoldiging per maand.
Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner nalaat, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broeders of zusters, ten behoeve van deze betrekkingen.

Lid 3

Indien de overledene geen betrekkingen, bedoeld in het tweede lid, nalaat, kan het daarbedoelde bedrag door het bevoegd bestuursorgaan geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

Lid 4

Op de uitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Artikel 8:16:3 Overlijdensuitkering

Lid 1

Gedurende de maand waarin het overlijden van de ambtenaar plaatsvond en de daarop volgende drie maanden behouden de achterblijvende gezinsleden het gebruik van de dienstwoning waarin zij met de ambtenaar woonden. Daarvan kan echter worden afgeweken als het college dat in het belang van de dienst noodzakelijk acht.

Lid 2

Indien door de ambtenaar voor het gebruik van de dienstwoning een vergoeding verschuldigd was, voldoen de achtergebleven gezinsleden deze over de tijd gedurende welke zij het gebruik van de woning behouden.

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

Lid 1

Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen.

Lid 2

De uitkering bedraagt één jaarbezoldiging, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.

Lid 3

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

Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen formele arbeidsduur

Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 7:16.

Artikel 8:18 Overgangsbepaling

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 8:19 Overgangsbepaling

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 8:20 Overgangsbepaling

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

9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag

Hoofdstuk 9

Dit hoofdstuk is niet van toepassing bij Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie

Hoofdstuk 9a

Dit hoofdstuk is niet van toepassing bij Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag

Hoofdstuk 9b

Dit hoofdstuk is niet van toepassing bij Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

9c Tijdelijke regeling ambtenaren geboren na 1949 die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald

Vervallen hoofdstuk

Hoofdstuk 9c is vervallen

9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer en een gemeentelijke ambulancedienst, geboren na 1949 of die geboren is voor 1950, maar...

Hoofdstuk 9d

Dit hoofdstuk is niet van toepassing bij Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Hoofdstuk 9e

Dit hoofdstuk is niet van toepassing bij Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

10 Wachtgeld

Artikel 10:1 Betrokkene

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'betrokkene':

a. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 van deze regeling ontslag is verleend uit een betrekking:
   1. waarin hij vast was aangesteld;
   2. waarin hij tijdelijk was aangesteld, mits die aanstelling ten minste vijf jaren heeft geduurd en niet is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
b. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:6 of artikel 8:8 van deze regeling ontslag is verleend, tenzij toepassing is gegeven aan het bepaalde in artikel 8:6, tweede lid, respectievelijk artikel 8:8, tweede lid.

Lid 2

Onder betrokkene wordt mede verstaan de gewezen ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, die zelf ontslag heeft gevraagd nadat het voornemen, hem op grond van artikel 8:4 of 8:5 van deze regeling ontslag te verlenen, hem schriftelijk is medegedeeld.

Artikel 10:2 Lichamen

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'lichamen':
Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

Artikel 10:3 Diensttijd

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd':
de aan het in artikel 10:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de WPA is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.

Lid 2

Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 10:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.

Lid 3

In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:

a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar daarvan wegens verleend ontslag, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd, bedoeld in artikel 5:4 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop het wachtgeld ingaat.

Lid 4

Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking is genomen met een overheidspensioen anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van het wachtgeld met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

Artikel 10:4 Dienstbetrekking

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Deze regeling verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.

Lid 2

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

Artikel 10:5 Bezoldiging

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

In deze regeling wordt verstaan onder 'bezoldiging':
de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, van deze regeling, zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.

Lid 2

Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.

Lid 3

Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als de betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.

Lid 4

Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

Artikel 10:6 Recht op wachtgeld

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

De betrokkene, bedoeld in artikel 10:1, eerste lid, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij de betrokkene :

a. ter zake van dat ontslag recht heeft op een pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
b. op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
c. terzake van dat ontslag recht heeft op een suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling.

Lid 2

De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van het wachtgeld wordt voor de toepassing van:

a. artikel 10:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
b. artikel 10:8 als ingangsdatum uitgegaan van de datum van ontslag.

Lid 3

De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, heeft na afloop van de suppletie, bedoeld in artikel 11a:5, onderdeel a, recht op wachtgeld indien hij bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, op grond van het ontslag uit de betrekking waarvoor hij arbeidsongeschikt is verklaard recht zou hebben op wachtgeld waarbij de duur zou worden vastgesteld ingevolge artikel 10:8 van dit besluit. Het wachtgeld gaat in op de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 11a:5, onderdeel a, is geëindigd. Het eindigt op het tijdstip waarop het wachtgeld dat, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag is ingegaan, zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:8, bij het buiten toepassing laten van het eerste lid,onderdeel c, zou zijn geëindigd. Op de hoogte van dit wachtgeld is artikel 10:10 van toepassing in die zin dat gerekend wordt vanaf het tijdstip waarop het ontslag is ingegaan.

Artikel 10:7 Duur van het wachtgeld

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

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

Lid 2

Indien de betrokkene:

a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;

wordt de duur van het wachtgeld verlengd met:

- 3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
- 0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
- 1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
- 1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
- 2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
- 2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
- 3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
- 4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

Lid 3

Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:

a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

Lid 4

Perioden, waarin een betrokkene:

a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het Rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;

worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

Lid 5

Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:

a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid volledig; en
b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

Lid 6

Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:

a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid;
   of
b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakantie.

Lid 7

Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen.
In geval geen verzorgende persoon wordt aangewezen is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.

Lid 8

Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:

a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

Lid 9

De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:8 Duur van het wachtgeld

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

In afwijking van artikel 10:7 wordt, indien dit leidt tot een langere wachtgeldduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid is begrepen, de duur van het wachtgeld vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.

Lid 2

De duur van het wachtgeld wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:

a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%;
c. die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, met een duur gelijk aan 78% van de diensttijd.

Lid 3

Ten aanzien van de betrokkene die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens het eerste en tweede lid van dit artikel, of van een uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikel 11:8, tweede lid van deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld op basis van het tweede lid mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.

Lid 4

In aanvulling op de duur van het wachtgeld van de betrokkene die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de termijn waarover wachtgeld is toegekend, een bijzondere verlenging verleend. Deze bijzondere verlenging duurt tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Lid 5

De verlenging als bedoeld in het vierde lid vindt niet plaats in het geval, dat ter zake van een eerder toegekend wachtgeld de vorenbedoelde verlenging reeds heeft plaatsgehad, tenzij de betrokkene nadien wederom een

diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft vervuld. In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de bijzondere verlenging, buiten aanmerking

Artikel 10:9 Vervolgwachtgeld

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

De betrokkene, die het einde van de wachtgeldduur, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op dat wachtgeld recht op een vervolgwachtgeld.

Lid 2

De betrokkene die

a. het einde van de wachtgeldduur bedoeld in artikel 10:7, eerste lid, heeft bereikt en
b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de wachtgeldduur, heeft recht op een vervolgwachtgeld.

Lid 3

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

Lid 4

De duur van het vervolgwachtgeld voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.

Lid 5

De betrokkene aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 6

De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 7

Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van het wachtgeld van overeenkomstige toepassing op het vervolgwachtgeld.

Artikel 10:10 Bedrag van het wachtgeld

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de daaropvolgende negen maanden 77% van die bezoldiging en vervolgens 67% van die bezoldiging. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages,

genoemd in de vorige volzin, met 3 procentpunten verhoogd. Het bedrag van het wachtgeld daalt echter niet beneden het bedrag van het pensioen waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, en de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit het wachtgeld is toegekend.

Lid 2

In afwijking van het vorige lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging bedoeld in artikel 10:8, vierde lid, gelijk aan het bedrag van het pensioen, bedoeld in het vorige lid, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste bedraagt 40% van de bezoldiging.

Artikel 10:11 Bedrag van het vervolgwachtgeld

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

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

Lid 2

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

Artikel 10:12 Verplichtingen

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.

Lid 2

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat, dan wel het recht op wachtgeld ontstaat.

Lid 3

De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.

Lid 4

Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen die de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt.

Lid 5

De betrokkene, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.

Lid 6

De in het eerste tot en met vijfde lid bedoelde verplichtingen vinden overeenkomstige toepassing voor de ambtenaar zodra hem ontslag op grond van artikel 8:4 van deze regeling is verleend, dan wel het voornemen tot zodanig ontslag hem schriftelijk is medegedeeld.

Lid 7

Door het aanvaarden van het wachtgeld wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

Artikel 10:13 Verplichtingen bij ziekte

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.

Lid 2

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

Lid 3

Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.

Lid 4

Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Lid 5

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 10:14 Verhuiskosten

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Aan hem die op wachtgeld is of zal worden gesteld kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

Artikel 10:15 Vermindering

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en wachtgeld samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmee het wachtgeld vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van het wachtgeld ingevolge het bepaalde in artikel 10:19, eerste lid, niet in aanmerking genomen.

Lid 2

Ten aanzien van de betrokkene aan wie een wachtgeld is toegekend en die wegens ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op wachtgeld doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten - ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaatsvond - uit de betrekking die door betrokkene als wachtgelder werd vervuld, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat het oorspronkelijk toegekende wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee de WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met invaliditeitspensioen, al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.

Lid 3

Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is toegekend.

Lid 4

Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.

Lid 5

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

Artikel 10:16 Opgave van inkomsten

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijke mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn op.

Lid 2

Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn

Lid 3

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

Lid 4

Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 10:15, derde en vierde lid.

Artikel 10:17 Verlenging

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Indien de betrokkene binnen drie maanden na het ontslag waaraan hij het recht op wachtgeld ontleent bij de gemeente te wier laste het wachtgeld komt een naar de aard van de werkzaamheden overeenkomstige betrekking gaat vervullen als die waaruit hem het ontslag is verleend, wordt de duur van die betrekking aan de op grond van de artikelen 10:7 en 10:8 vastgestelde duur van het wachtgeld toegevoegd.

Artikel 10:18 Opschorting

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Indien de betrokkene na zijn ontslag, uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging heeft of krijgt in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.

Lid 2

Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

Artikel 10:19 Samenloop

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van het wachtgeld, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

65% tot 80% :	80%;
55% tot 65% :	60%;
45% tot 55% :	50%;
35% tot 45% :	40%;
25% tot 35% :	30%;

15% tot 25% :	20%;
minder dan 15%:	0%.

De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld bedraagt voorts niet meer dan het onverminderde wachtgeld dat wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht.

Lid 2

Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.

Lid 3

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Lid 4

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

Artikel 10:20 Betaling

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Het bedrag van het wachtgeld, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van wachtgeld werd genoten.

Lid 2

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

Artikel 10:21 Afkoop

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

In bijzondere gevallen kan het college op verzoek van de betrokkene een regeling met hem treffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten dele wordt vervangen door een afkoopsom.

Artikel 10:22 Verval van wachtgeld

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Het wachtgeld kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:

a. Indien de betrokkene de opgave bedoeld in artikel 10:16, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
b. indien de betrokkene enig op grond van artikel 10:12, tweede, derde of vijfde lid gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;

c. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
d. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 10:13, eerste en tweede lid zijn gesteld;
e. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
f. indien achteraf blijkt, dat vóór het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan, die zo deze eerder bekend waren aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 ontslag te verlenen.

Lid 2

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

Lid 3

Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 10:12, zesde lid, aan wie in dat geval een op soortgelijke wijze berekend lager wachtgeld wordt toegekend.

Lid 4

Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

Artikel 10:23 Verval van wachtgeld

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Het recht op wachtgeld vervalt:

a. met ingang van de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
b. op de dag na het overlijden van de betrokkene;
c. op de dag dat betrokkene de in artikel 10:12, tweede en derde lid, bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat haar op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
d. op de dag dat betrokkene als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van die organisatie dan wel die instantie, die kan leiden tot het verkrijgen van werk, dat voor hem passend kan worden geacht dan wel weigert dergelijk werk te aanvaarden.

Lid 2

Het recht op wachtgeld vervalt met ingang van de dag waarop betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 10:6, tweede lid is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van dit wachtgeld de duur, voor zover deze wordt berekend aan de hand van artikel 10:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.

Artikel 10:24 Overlijdensuitkering

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 10:5, over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.

Lid 2

Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een uitkering wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde betrekking, ten gevolge waarvan op het wachtgeld een vermindering werd toegepast, bedoeld in artikel 10:15, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het verminderde wachtgeld over een tijdvak van drie maanden. Is de som van beide uitkeringen lager dan de uitkering, berekend naar het onverminderde wachtgeld zou zijn geweest, dan wordt de uitkering, berekend naar het verminderde wachtgeld, tot laatstbedoeld bedrag aangevuld.

Lid 3

Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.

Lid 4

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Artikel 10:25 Overgangsbepalingen

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Op de wachtgelden toegekend krachtens de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur nooit lager zal zijn dan op grond van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.

Lid 2

Ten aanzien van de wachtgelden, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de wachtgeldregeling, zoals deze luidt met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van het toegekende wachtgeld langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.

Lid 3

Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid van de wachtgeldregeling wordt onder het eerder toegekende wachtgeld tevens begrepen het wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 5 van de wachtgeldregeling zoals die luidden tot 1 augustus 1991.

Lid 4

Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid, van de wachtgeldregeling wordt onder de eerder toegekende uitkering tevens begrepen de uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 6 van de uitkeringsregeling zoals die luidden tot 1 augustus 1991.

Artikel 10:26 Overgangsbepalingen

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Degene die voor 1 januari 1987 in het genot was van wachtgeld als bedoeld in de toen geldende wachtgeldregeling, waarvan de duur, nadat toepassing is gegeven aan artikel 10:25, tweede lid, verstrijkt in de periode van 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995, heeft recht op een overgangsuitkering.

Lid 2

De duur van de overgangsuitkering is twaalf maanden, met dien verstande dat de uitkering uiterlijk 1 januari 1996 eindigt. De overgangsuitkering gaat in direct na het verstrijken van het wachtgeld als bedoeld in het eerste lid en wordt in maandelijkse termijnen betaald.

Lid 3

De hoogte van de overgangsuitkering is over een maand gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.

Lid 4

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Lid 5

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

Artikel 10:27 Overgangsbepalingen

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1

Degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van de bepalingen van de wachtgeldverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van dit wachtgeld de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.

Lid 2

Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

Artikel 10:28 Gevolgen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Op degene die gedurende de periode van wachtgeld recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, zijn de artikelen 10:13, 10:15, 10:19 en 10:23 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:29 Slotbepaling

Lid 1

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

Lid 2

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

10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 10a:1 Algemene bepalingen

Artikel 10a:1 Algemene bepalingen

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **werkloosheid:**
werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
b. **betrokkene:**
de ambtenaar die werkloos geworden is;
c. **dagloon:**
het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet, zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
d. **bovenwettelijke uitkering:**
de aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de aansluitende uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 10a:9, lid 3.

Lid 2

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

Paragraaf 2 Aanvullende uitkering

Artikel 10a:2 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie
Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag
Artikel 10a:4 Hoogte van de uitkering: indexering
Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag
Artikel 10a:5a Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden
Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is
Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering
Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering
Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering
Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties
Artikel 10a:10 Anticumulatie
Artikel 10a:11 Scholing
Artikel 10a:12 Aanvulling op ziekengeld
Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering
Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering
Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden
Artikel 10a:13a Grensarbeiders

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

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:

a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6, 8:7, onderdeel a of c, 8:8, 8:12.

Lid 2

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

Lid 3

Betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aanvullende uitkering op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Lid 4

Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aanvullende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voorzover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

Artikel 10a:4 Hoogte van de uitkering: indexering

Lid 1

De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt per 1 januari en 1 juli van een jaar geïndexeerd op een volgens LOGA-partijen vastgestelde wijze.

Lid 2

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

Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.

Lid 2

Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:

a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
b. vervolgens 70%

Lid 3

Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.

Lid 4

Ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:2, derde lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag

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

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende twee jaar recht op een verlengde uitkering.

Lid 2

De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende 3,5 jaar recht op een verlengde uitkering.

Lid 3

De hoogte van de verlengde uitkering, genoemd in het eerste en tweede lid, is 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.

Lid 4

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

Lid 5

Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de verlengde uitkering in mindering gebracht.

Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met inachtneming van het in lid 2 gestelde en met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.

Lid 2

Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als sanctie gedeeltelijk weigert, kent het college een aanvulling op de aanvullende uitkering toe zodanig dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering tezamen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.

Lid 3

Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geheel weigert, kent het college een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. Deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 10a:2 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Artikel 10a:10 Anticumulatie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

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

Artikel 10a:11 Scholing

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:12 Aanvulling op ziekengeld

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekengeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekengeld.

Lid 2

Het ziekengeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.

Lid 3

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

Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De betrokkene, die in verband met zwangerschap en bevalling recht heeft op een uitkering op grond van de Waz, heeft recht op een aanvulling tot het voor haar geldende dagloon.

Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De arbeidsgehandicapte betrokkene die werkloos is en dientengevolge een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt, kan bij proefplaatsing en scholing bij een nieuwe werkgever recht hebben op een uitkering op grond van de Wet op (re)integratie arbeidsgehandicapten. Indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk wanneer hij geen REA-uitkering als hiervoor bedoeld zou hebben gehad, bestaat er ook in dit geval recht op aanvulling.

Lid 2

De in het eerste lid genoemde aanvulling en de REA-uitkering bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij een WW-uitkering en aanvullende uitkering zou ontvangen.

Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.

Lid 2

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Artikel 10a:13a Grensarbeiders

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De betrokkene, die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-verordening 1408/71 geen recht op een WW-uitkering heeft, heeft recht op een aanvullende uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.

Lid 2

De uitkering op grond van dit artikel:

a. eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b, of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;
b. is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op een WW-uitkering.

Lid 3

De uitkering waarop de betrokkene op grond van dit artikel lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.

Lid 4

Indien de betrokkene aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.

Lid 5

Indien de betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg of arbeidsongeschiktheid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.

Lid 6

Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Paragraaf 3 Aansluitende uitkering

Artikel 10a:14 Diensttijd
Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering / samenloop met suppletie

Artikel 10a:16 Duur van de uitkering
Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden
Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is
Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag
Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering
Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag
Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering
Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en WAZ
Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering
Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties
Artikel 10a:23 Anticumulatie
Artikel 10a:24 Scholing
Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden
Artikel 10a:25a Grensarbeiders

Artikel 10a:14 Diensttijd

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

In deze paragraaf wordt verstaan onder ‘diensttijd’: de aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.

Lid 2

Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.

Lid 3

In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:

a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd, bedoeld in de artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering / samenloop met suppletie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:

a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6 of 8:8, met inachtneming van het derde lid.

Lid 2

Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door het college op basis van artikel 10a:9 derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.

Lid 3

In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 8:6 slechts aanspraken op een aansluitende uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 8:6, derde lid, laatste volzin biedt.

Lid 4

Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.

Lid 5

Voor degene op wie artikel 10a:5a van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de verlengde uitkering is verstreken.

Lid 6

Voor degene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken

Lid 7

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

Lid 8

De betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 8:5 recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aansluitende uitkering, berekend naar de duur, als bepaald in artikel 10a:16, derde lid, op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij om die reden recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Lid 9

Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het achtstelid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aansluitende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Artikel 10a:16 Duur van de uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:

a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.

Lid 2

De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:

a. de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en
b. twee jaar.

Lid 3

Ter bepaling van de duur van de aansluitende uitkering voor betrokkene, genoemd in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van het ontslag.

Lid 4

De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De duur van de aansluitende uitkering voor de betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden, wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:

a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% en wordt verminderd met de duur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en de duur van de verlengde uitkering genoemd in artikel 10a:5a.

Lid 2

De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Lid 3

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

Lid 4

Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

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

Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

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

Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De aansluitende uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.

Lid 2

Ter bepaling van de hoogte van de aansluitende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.

Lid 3

Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

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

Lid 2

In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.

Lid 3

Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 10a:16.

Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en WAZ

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Indien er op grond van de Ziektewet dan wel op grond van de Waz na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, respectievelijk de Waz, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

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

Lid 2

Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot de verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Lid 2

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

Artikel 10a:23 Anticumulatie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

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

Artikel 10a:24 Scholing

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.

Lid 2

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde

van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.

Artikel 10a:25a Grensarbeiders

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Na het verstrijken van de duur van een uitkering op grond van artikel 10a:13a heeft de betrokkene recht op de aansluitende uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.

Lid 2

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

Paragraaf 4 Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen

Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten
Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten
Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie
Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie
Artikel 10a:34 Reïntegratiepremie

Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn aanvraag een vergoeding van € 2.270,- worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.

Lid 2

Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens een tegemoetkoming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.

Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Om voor een verhuiskostenvergoeding op basis van artikel 10a:26 in aanmerking te komen dient de uitkeringsgerechtigde:

a. de werkloosheid door het ter hand nemen van arbeid of bedrijf met tenminste 50% met een minimum van vijf uur te verminderen;
b. te verhuizen binnen zes maanden na de vermindering van de werkloosheid, doch uiterlijk drie maanden voor de oorspronkelijk vastgestelde beëindigingsdatum van de uitkeringsperiode;
c. arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal één jaar, blijkend uit de overlegging van het arbeidscontract;

d. zich binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats van de nieuwe arbeid te vestigen, terwijl de afstand tussen deze standplaats en de oude woning tenminste 50 kilometer moet bedragen;
e. schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit anderen hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft als de uitvoeringsinstelling bij de nieuwe werkgever deze melding verifieert en de uitvoeringsinstelling vaststelt dat de uitkeringsgerechtigde is verhuisd.

Lid 2

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

Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Betrokkene heeft op aanvraag recht op een reïntegratietoeslag indien:

a. hij een dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
b. het dagloon verbonden aan de nieuwe dienstbetrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag, met inachtneming van het tweede lid.

Lid 2

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

Lid 3

Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een reïntegratietoeslag, mits het dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

Lid 4

Indien de in het eerste lid genoemde dienstbetrekking van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal één jaar te zijn overeengekomen.

Lid 5

In gevallen waarin artikel 35 van de Werkloosheidswet of artikel 10a:32 van de CAR van toepassing is, is er geen recht op de in het eerste lid genoemde reïntegratietoeslag.

Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De duur van de reïntegratietoeslag is negen maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrekking niet zou hebben verkregen.

Lid 2

Voor de bepaling van de duur van de reïntegratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.

Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De reïntegratietoeslag wordt beëindigd:

a. indien de voor betrokkene berekende duur is verstreken;
b. indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrekking;
c. indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 10a:31 opgenomen niveau van de reïntegratietoeslag te boven zijn gegaan.

Lid 2

Onder gehele werkloosheid in de zin van het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:

a. ten minste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of;
b. minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeidsuren resteren.

Lid 3

Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe betrekking, blijft de reïntegratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.

Lid 4

De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand een overzicht te verschaffen van de inkomsten uit de nieuwe dienstbetrekking die hij in die maand heeft genoten. Op basis van dit overzicht wordt bepaald of er een recht op een reïntegratietoeslag is en zo ja, hoe hoog die toeslag dient te zijn.

Lid 5

Indien het recht op reïntegratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.

Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

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

Lid 2

Indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 10a:28, derde lid, vult de reïntegratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking, omgerekend naar de omvang van de oude betrekking, naar rato aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Op verzoek van de betrokkene kan een reïntegratiepremie worden toegekend indien:

a. betrokkene een aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid geniet en;
b. hij arbeid voor onbepaalde tijd ter hand gaat nemen of bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt opgeheven.

Lid 2

Het verzoek tot toekenning van de reïntegratiepremie dient uiterlijk 10 weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.

Lid 3

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

Lid 4

Indien op verzoek van betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend, wordt het recht op een maandelijks te betalen bovenwettelijke uitkering door het recht op een bedrag ineens vervangen en vervallen daarmee de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering. De artikelen 10a:7, 10a:8 en 10a:21 zijn dan niet van toepassing.

Lid 5

Indien het recht op de aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid krachtens artikel 10a:7 of artikel 10a:21 herleeft voordat een besluit over het verzoek van betrokkene omtrent de toekenning van een reïntegratiepremie genomen is, wordt negatief besloten op dit verzoek.

Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De berekeningsgrondslag van de reïntegratiepremie is de som van de maandelijkse aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard en gedurende de gehele resterende periode waarin hij nog aanspraak zou hebben gehad op bovenwettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever.

Lid 2

Voor de toekenning van een reïntegratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.

Lid 3

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

Artikel 10a:34 Reïntegratiepremie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De reïntegratiepremie bedraagt 5% van de in artikel 10a:33 genoemde berekeningsgrondslag, met als maximum een bedrag van 130 maal het dagloon van de betrokkene.

Paragraaf 5 Overgangsbepalingen

Artikel 10a:35 Vervallen
Artikel 10a:36 Overige en slotbepalingen
Artikel 10a:37 Overige en slotbepalingen
Artikel 10a:38 Slotbepaling

Artikel 10a:35 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 10a:36 Overige en slotbepalingen

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 10a:37 Overige en slotbepalingen

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

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

Artikel 10a:38 Slotbepaling

Lid 1

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.

Lid 2

Bij verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen uit de CAR en UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen, zoals deze luidden op 30 juni 2008.

10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid

Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

Artikel 10d:1 Werkingssfeer
Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

Artikel 10d:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventallig is geworden of op grond van, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **aanvullende uitkering**
uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. **bezoldiging**
het gemiddelde van de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
c. **gemeentelijke sector**
de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
d. **boventalligheid:**
de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
e. **na-wettelijke uitkering**
de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
f. **werkloosheid**
werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
g. **werkloosheidsuitkering**
uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken

Lid 1

Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.

Lid 2

Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Lid 1

Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.

Lid 2

De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.

Lid 3

Het college betrekt bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)

Artikel 10d:5 Begripsbepalingen
Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag
Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase
Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente
Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop
Artikel 10d:10 Re-integratieplan

Artikel 10d:5 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

a. **re-integratiefase:**
de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een reintegratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
b. **re-integratieplan:**
het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen;

Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag

Lid 1

De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.

Lid 2

De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.

Lid 3

De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.

Lid 4

De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente,waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.

Lid 5

De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:

a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
c. 15 jaar of meer 12 maanden.

Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase

Lid 1

De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.

Lid 2

De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.

Lid 3

Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente

Lid 1

De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.

Lid 2

De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke reintegratiefase.

Lid 3

Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.

Lid 4

Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het reintegratieplan van kracht.

Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

Lid 1

1. De ambtenaar kan het college verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.

Lid 2

Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de reintegratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:

a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopregeling; en
c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.

Lid 3

Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het reintegratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.

Lid 4

Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10d:10 Re-integratieplan

Lid 1

Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.

Lid 2

De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.

Lid 3

In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:

- verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het reintegratieplan;
- scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
- opstellen arbeidsmarktprofiel;
- sollicitatieactiviteiten.

Lid 4

In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,=.

Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid

Toelichting
In deze paragraaf zijn de nieuwe bepalingen opgenomen voortvloeiende uit het Cao-akkoord 2011-2012.

Algemene bepalingen
Artikel 10d:11 Toepassingsbereik
Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting
Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject
Inhoud Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek
Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract
Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract
Verlenging en einde Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging
Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur
Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract
Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten
Artikel 10d:24 Paritaire commissie

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik

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

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

De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting

In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.

Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.

Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek

Lid 1

Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.

Lid 2

Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.

Lid 3

Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract

Lid 1

Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.

Lid 2

Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.

Lid 3

Afspraken kunnen worden gemaakt over:

- het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
- het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
- de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
- het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
- eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
- de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
- het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.

Lid 4

De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het college. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit.

Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging

Lid 1

Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.

Lid 2

Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.

Lid 3

Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur

Lid 1

Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.

Lid 2

Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.

Lid 3

Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

Lid 1

Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.

Lid 2

Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.

Lid 3

Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject

Lid 1

Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.

Lid 2

Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.

Lid 3

Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

Lid 1

Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.

Lid 2

Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.

Lid 3

Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.

Lid 4

Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.

Lid 5

Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

Artikel 10d:24 Paritaire commissie

Lid 1

Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.

Lid 2

Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid, voorleggen aan deze commissie.

Lid 3

De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.

Lid 4

Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

Paragraaf 6 Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering
Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag
Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag
Artikel 10d:28 Sancties
Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering

Lid 1

Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:

a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is; of
b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
c. recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.

Lid 2

Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

Lid 1

De aanvullende uitkering kent twee fases.

Lid 2

Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:

a. voor ambtenaren met een bezoldiging tot een bedrag van € 4.375,= 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
b. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
c. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 5.250,= 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

Lid 3

Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:

a. voor ambtenaren met een bezoldiging van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
b. voor ambtenaren met een bezoldiging van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;

c. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 6.560,= 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is. .

Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

Lid 1

De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.

Lid 2

De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Artikel 10d:28 Sancties

Lid 1

Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.

Lid 2

Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.

Lid 3

Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.

Lid 4

Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:35 Afkoop

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering

Lid 1

De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:

a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

Lid 2

Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering

Lid 1

De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.

Lid 2

Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

Lid 3

De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de oude bezoldiging niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is

a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar
b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar
c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering

Lid 1

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.

Lid 2

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.

Lid 3

De na-wettelijke uitkering eindigt op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt heeft.

Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering

Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:35 Afkoop

Lid 1

Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.

Lid 2

Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
Artikel 10d:39 Overgangsrecht

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Lid 1

De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.

Lid 2

Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

Lid 1

De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en de bezoldiging voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.

Lid 2

Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

Artikel 10d:39 Overgangsrecht

In afwijking van artikel 10d:31 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:

a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en
b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008 gelijk aan (0,25 + (0,195 + 0,015 * (X- 21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 -2) jaar, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

10e Bijzondere bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voor de ambtenaar met op 1 januari 2008 20 dienstjaren of meer

Vervallen hoofdstuk

Hoofdstuk 10e is vervallen

11 Uitkeringsregeling ontslag

Artikel 11:1 Betrokkene

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder betrokkene: de gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend:

a. op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 uit een betrekking waarin hij tijdelijk was aangesteld, terwijl die aanstelling minder dan vijf jaren heeft geduurd dan wel is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
b. op een andere grond genoemd in hoofdstuk 8 van deze regeling, met uitzondering van artikel 8:9, mits dat ontslag niet op eigen verzoek is geschied en evenmin aan eigen schuld of toedoen is te wijten; en die aan dat ontslag geen recht op een uitkering ingevolge artikel 8:3 kan ontlenen.

Lid 2

Onder betrokkene in de zin van dit hoofdstuk kan tevens worden verstaan de gewezen ambtenaar die ontslag heeft gevraagd omdat hij of zij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

Artikel 11:2 Lichamen

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'lichamen':
Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

Artikel 11:3 Diensttijd

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd':
de aan het in artikel 11:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.

Lid 2

Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 11:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.

Lid 3

In afwijking van het bepaalde in het eerste en het tweede lid blijft buiten beschouwing:

a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een maand daarvan wegens verleend ontslag;

b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 11:8, vierde lid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd als bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel tijd in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop de uitkering ingaat.

Lid 4

Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van een uitkering in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de uitkering, met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

Artikel 11:4 Dienstbetrekking

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Dit hoofdstuk verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.

Lid 2

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

Artikel 11:5 Bezoldiging

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'bezoldiging': de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid van deze regeling zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.

Lid 2

Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.

Lid 3

Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.

Lid 4

Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

Artikel 11:6 Recht op uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Indien wordt voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden, bestaat behoudens het bepaalde in het zesde lid, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, recht op een uitkering waarvan de duur wordt vastgesteld:

a. voor de betrokkene die in de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag in ten minste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest, ingevolge artikel 11:7;
b. voor de betrokkene die een diensttijd heeft van ten minste drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ingevolge artikel 11:7, dan wel wanneer het bepaalde in artikel 11:8, eerste lid, daartoe aanleiding geeft ingevolge artikel 11:8, tweede lid en, indien van toepassing artikel 11:8, vierde lid.

Lid 2

Indien het ontslag ingaat binnen 12 maanden na afloop van perioden waarin de betrokkene ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd was werkzaamheden te verrichten, of werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in artikel 8 van de Werkloosheidswet en hij de hoedanigheid van werknemer heeft herkregen, wordt de in het eerste lid, onder a, bedoelde periode van 12 maanden verlengd met de duur van de perioden van de bedoelde verhindering.

Lid 3

De in een week verrichte werkzaamheden worden slechts in aanmerking genomen, voor zover zij betrekking hebben op de dienstbetrekking waaruit de betrokkene is ontslagen en op een of meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen en voor zover deze niet reeds eerder in aanmerking zijn genomen voor een recht op uitkering.

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

In bijzondere gevallen kan het college bepalen dat, wanneer niet aan de verplichting bedoeld in artikel 11:21, tweede of derde lid, is voldaan, het recht op uitkering ingaat met de dag waarop de inschrijving bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats heeft plaatsgehad.

Lid 7

Geen recht op uitkering bestaat:

a. indien de betrokkene op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
b. indien de betrokkene ter zake van dat ontslag recht heeft op suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling;
c. indien de betrokkene op de dag van het ontslag de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
d. indien het ontslag aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
e. indien het ontslag naar het oordeel van het college geacht moet worden niet te leiden tot onvrijwillige werkloosheid;
f. voor de betrokkene, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, aan wie schriftelijk is medegedeeld, dat hem eervol ontslag zal worden verleend en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.

Lid 8

De betrokkene, bedoeld in het zevende lid, onder a, heeft recht op uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80. De hoogte van deze uitkering wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van de uitkering wordt voor de toepassing van:

a. artikel 11:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
b. artikel 11:8 als uitgangspunt uitgegaan van de datum van ontslag.

Lid 9

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

Artikel 11:7 Duur van de uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

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

Lid 2

Indien de betrokkene:

a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of;
b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;
   wordt de duur van de uitkering verlengd met:
   3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
   0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
   1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
   1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
   2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
   2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
   3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar en
   4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

Lid 3

Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:

a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en;
b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

Lid 4

Perioden, waarin een betrokkene:

a. Recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid

van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;

c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;

worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

Lid 5

Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:

a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, volledig, en;
b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

Lid 6

Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:

a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid of;
b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakanties.

Lid 7

Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen, is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.

Lid 8

Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:

a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

Lid 9

De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11:8 Duur van de uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

In afwijking van artikel 11:7, eerste en tweede lid, wordt, indien dit leidt tot een langere uitkeringsduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid van dit artikel is begrepen, de duur van de uitkering vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

Indien een betrokkene ten tijde van het ontslag een diensttijd van ten minste tien jaren heeft volbracht en de som van zijn leeftijd en diensttijd, die hij ten tijde van het ontslag heeft bereikt, 60 jaren of meer bedraagt, wordt hem na afloop van de termijn waarover uitkering is toegekend aansluitend gedurende een periode van zes maanden een bijzondere verlenging verleend.

Artikel 11:9 Vervolguitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

De betrokkene, die het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op die uitkering recht op een vervolguitkering.

Lid 2

De betrokkene die:

a. het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, eerste lid, heeft bereikt en
b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de uitkeringsduur, heeft recht op een vervolguitkering.

Lid 3

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

Lid 4

De duur van de vervolguitkering voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.

Lid 5

De betrokkene aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 6

De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is en aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 7

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

Artikel 11:10 Bedrag van de uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Het bedrag van de uitkering is gedurende de eerste twee maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de volgende twee maanden 77% en vervolgens 67% van de bezoldiging.

Lid 2

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

Lid 3

Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in het eerste en tweede lid, met 3 procentpunten verhoogd.

Artikel 11:11 Bedrag van de vervolguitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

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

Lid 2

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

Artikel 11:12 Verhuiskosten

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Aan de betrokkene bedoeld in artikel 11:8, eerste lid, kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

Artikel 11:13 Vermindering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op de in artikel 11:6 bedoelde uitkering een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en uitkering samen de bezoldiging te boven gaan.
Voor de bepaling van het bedrag waarmede de uitkering vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de

eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van de uitkering ingevolge artikel 11:23, eerste lid, niet in aanmerking genomen.

Lid 2

Ten aanzien van de betrokkene aan wie een uitkering is toegekend en die wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaats vond uit de betrekking die door betrokkene gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd werd bekleed, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat de oorspronkelijk toegekende uitkering wordt verminderd met het bedrag waarmee het pensioen al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van de oorspronkelijk toegekende uitkering de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.

Lid 3

Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering is toegekend.

Lid 4

Wanneer de betrokkene op of na de dag bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.

Lid 5

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

Artikel 11:14 Opgave van inkomsten

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij voor zover mogelijk opgave van de inkomsten die hij uit dan wel in verband met die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn op.

Lid 2

Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven doet hij voor het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.

Lid 3

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

Lid 4

Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 11:13, het derde en vierde lid.

Artikel 11:15 Overlijdensuitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, bedoeld in artikel 11:6 wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 11:5 over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.

Lid 2

Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een bedrag wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde andere betrekking, ten gevolge waarvan op de uitkering een vermindering werd toegepast op grond van artikel 11:13, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de verminderde uitkering over een tijdvak van drie maanden, voor zover nodig aangevuld, zodanig dat de som van beide bedragen gelijk is aan het bedrag, bedoeld in het eerste lid.

Lid 3

Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.

Lid 4

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Artikel 11:16 Verplichtingen bij ziekte

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.

Lid 2

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

Lid 3

Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.

Lid 4

Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Lid 5

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 11:17 Uitkering bij ziekte

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Indien de betrokkene binnen de termijn waarover hij aanspraak heeft op een van de uitkeringen bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15 dan wel uiterlijk een maand na afloop van die termijn wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, wordt hem telkens met ingang van de vierde dag van die verhindering een uitkering toegekend van 80% van zijn bezoldiging.

Lid 2

De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt zodra de betrokkene deze over tezamen 260 werkdagen bij een vijfdaagse werkweek heeft genoten. De bepalingen van hoofdstuk 7 van deze regeling, zoals dit luidde voor 1 januari 2001, zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11:18 Samenloop

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

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

Artikel 11:19 Afkoop

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Op verzoek van de betrokkene die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, kan het recht op uitkering geheel of ten dele worden afgekocht.

Artikel 11:20 Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Het recht op uitkering dat in verband met het niet voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, uitsluitend wordt vastgesteld ingevolge artikel 11:7, eerste lid, vervalt met ingang van de dag waarop de werkloosheid eindigt en wordt bij weer intredende onvrijwillige werkloosheid opnieuw toegekend voor de resterende duur met ingang van de dag waarop de laatstbedoelde werkloosheid ingaat, tenzij de betrokkene ter zake van deze laatstelijk opgetreden werkloosheid aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of krachtens enige publiekrechtelijke regeling inzake wachtgeld of uitkering.

Lid 2

Voor toepassing van dit artikel wordt onder beëindiging van de werkloosheid begrepen:

a. het aanvaard hebben van een naar zijn aard vaste dienstbetrekking;
b. het gedurende een periode van een maand vervuld hebben van een naar zijn aard tijdelijke dienstbetrekking bij dezelfde werkgever, voorzover de omvang van de nieuwe dienstbetrekking ten minste gelijk is aan die van de dienstbetrekking op basis waarvan het recht op uitkering bestaat.

Lid 3

Een betrokkene die bij afloop van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid, nog onvrijwillig werkloos is, heeft opnieuw recht op een uitkering, mits de betrokkene:

a. binnen 6 maanden na de dag waarop het recht op uitkering ontstond als bedoeld in artikel 11:6, eerste lid, onder a, arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard; en
b. in ten minste 13 weken opnieuw werkzaam is geweest als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet.

Lid 4

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

Lid 5

De duur van de uitkering als bedoeld in het derde lid, bedraagt zes maanden, verminderd met de resterende duur van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid.

Lid 6

Het college beslist over het opnieuw toekennen van de uitkering als bedoeld in het eerste lid en op toekenning van een uitkering als bedoeld in het derde lid, op aanvraag door de betrokkene.

Lid 7

Het recht op uitkering vervalt wanneer de daartoe strekkende aanvraag, bedoeld in het zesde lid en in artikel 11:6, negende lid, niet binnen een termijn van twee jaren na het ontstaan of het opnieuw ontstaan van dat recht bij het college is ingekomen.

Artikel 11:21 Verplichtingen

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.

Lid 2

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat. Hij dient binnen veertien dagen daarna een bewijs van inschrijving als werkzoekende van het arbeidsbureau aan het college over te leggen.

Lid 3

De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.

Lid 4

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

Lid 5

De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.

Lid 6

Door het aanvaarden van de uitkering wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen dat zij, die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen, alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

Artikel 11:22 Opschorting

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging heeft of krijgt of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.

Lid 2

Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

Artikel 11:23 Samenloop

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering en in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van de uitkering, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

65% tot 80% :	80%;
55% tot 65% :	60%;
45% tot 55% :	50%;
35% tot 45% :	40%;
25% tot 35% :	30%;
15% tot 25% :	20%;
minder dan 15% :	0%.

De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en de verminderde uitkering bedraagt voorts niet meer dan de onverminderde uitkering die wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op de uitkering in mindering gebracht.

Lid 2

Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.

Lid 3

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 11:24 Samenloop

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Indien de betrokkene aanspraken krijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, worden gedurende de termijn, waarover die aanspraken bestaan, de op grond van deze regeling toegekende uitkeringen niet uitbetaald.

Artikel 11:25 Betaling

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Het bedrag van de uitkering, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van de uitkering werd genoten.

Lid 2

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

Artikel 11:26 Verval van uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

De uitkeringen kunnen geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:

a. indien de betrokkene bedoeld in artikel 11:6, de opgave bedoeld in artikel 11:14, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
b. indien de betrokkene niet voldoet aan het bepaalde in artikel 11:21, tweede en derde lid, dan wel indien hij zonder toestemming van het college gedurende de tijd, waarin hij een uitkering geniet, de in evengenoemde leden bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat deze op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
c. indien de betrokkene enig op grond van artikel 11:21, vijfde lid, gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, dan wel indien er overigens gegronde reden is om aan te nemen dat hij niet ernstig tracht werk te vinden;
d. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
e. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 11:16, eerste en tweede lid, zijn gesteld;
f. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt, dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
g. indien achteraf blijkt, dat voor het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan die, zo deze eerder bekend waren, aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 van deze regeling ontslag te verlenen;
h. indien de betrokkene niet ernstig tracht werk te vinden.

Lid 2

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

Lid 3

Indien de betrokkene de verplichting bedoeld in artikel 11:21, eerste lid, niet nakomt dan wel indien hij als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling opzettelijk of door nalatigheid verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van het arbeidsbureau, welke kan leiden tot het verkrijgen van werk dat hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen of indien hij weigert dergelijk werk te aanvaarden, vervalt de uitkering voor het gedeelte waarmee deze tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.

Lid 4

Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van een aangeboden betrekking of van een gelegenheid tot het verkrijgen van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

Artikel 11:27 Einde van het recht op uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Het recht op uitkering eindigt:

a. met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
c. indien het recht op uitkering geheel wordt afgekocht.

Lid 2

Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 11:6, achtste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van deze uitkering de duur, voor zover deze wordt bepaald aan de hand van artikel 11:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.

Lid 3

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

Artikel 11:28 Nadere voorschriften

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

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

Artikel 11:29 Overgangsbepalingen

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Op de uitkeringen toegekend krachtens de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur, nooit lager zal zijn dan op grond van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.

Lid 2

Ten aanzien van de uitkeringen, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van de toegekende uitkering langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.

Lid 3

De betrokkene aan wie een uitkering was toegekend op grond van artikel 11, eerste lid, van de uitkeringsregeling, zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, en welke als gevolg van beëindiging van de werkloosheid is vervallen, behoudt binnen de in artikel 13, tweede lid genoemde termijn en overeenkomstig de overige daarvoor genoemde voorwaarden het recht op opnieuw toekennen van de uitkering. Artikel 13, eerste lid van de uitkeringsregeling zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, blijft van toepassing op een weder toegekende uitkering als bedoeld in de vorige volzin, met dien verstande dat de duur van de toegekende uitkering wordt herberekend op grond van het tweede lid.

Artikel 11:30 Overgangsbepalingen

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van de bepalingen van de uitkeringsverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van deze uitkering de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.

Lid 2

Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

Artikel 11:31 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 11:32 Slotbepaling

Lid 1

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

Lid 2

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

11a Suppletie

Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder :

a. **arbeidsongeschiktheid:**
arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

b. **arbeidsongeschiktheidsuitkering:**
een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;

c. **WAO-uitkering:**
uitkering op grond van de WAO;

d. **betrokkene:**
de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, aan wie op grond van artikel 8:5 ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;

e. **bestuursorgaan:**
het orgaan als bedoeld in artikel 8:5, eerste lid, dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;

f. **suppletie:**
de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6;

g. **dagloon:**
het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;

h. **berekeningsgrondslag van de suppletie:**
het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;

i. **werkloosheidsuitkering:**
een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.

Lid 2

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

Artikel 11a:2 Recht op suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.

Lid 2

Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd.

Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:3 Recht op suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

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

Lid 2

Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Artikel 11a:4 Recht op suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang :

a. betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 11a:5 Recht op suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Het recht op suppletie eindigt:

a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 11a:6 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt :

a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 11a:7 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

In afwijking van artikel 11a:6, derde lid, wordt, indien het in artikel 11a:2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 11a:6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

Lid 2

Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:8 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Lid 2

Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Lid 3

Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

Artikel 11a:9 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.

Lid 2

Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:

a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;

b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a:8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.

Lid 3

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

Artikel 11a:10 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Voor de toepassing van artikel 11a:8 en 11a:9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Waz-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft:

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

Artikel 11a:11 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.

Lid 2

Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:

a. aan de langstlevende der echtgenoten of geregistreerde partner(s) indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot of geregistreerde partner gescheiden leefde;
b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Lid 3

Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgenoot of geregistreerde partner aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Lid 4

Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Lid 5

Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond

van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

Artikel 11a:12 Betaling van suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 11a:13 Betaling van suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.

Lid 2

Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.

Lid 3

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

Artikel 11a:14 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.

Lid 2

Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.

Lid 3

In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing.

Artikel 11a:15 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot :

a. de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie.

Lid 2

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

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

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Degene die op 31 december 1995 uit hoofde van een ontslag uit de sector gemeenten recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K 4, tweede lid, juncto artikel K 6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die datum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.

Lid 2

Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van.

1 maand	gedurende de eerste 27 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
2 maanden	gedurende de eerste 26 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
3 maanden	gedurende de eerste 25 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
4 maanden	gedurende de eerste 24 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
5 maanden	gedurende de eerste 22 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
6 maanden	gedurende de eerste 21 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
7 maanden	gedurende de eerste 20 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
8 maanden	gedurende de eerste 19 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
9 maanden	gedurende de eerste 18 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
10 maanden	gedurende de eerste 17 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
11 maanden	gedurende de eerste 16 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
12 maanden	gedurende de eerste 15 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
13 maanden	gedurende de eerste 14 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
14 maanden	gedurende de eerste 13 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
15 maanden	gedurende de eerste 12 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%

16 maanden	gedurende de eerste 11 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
17 maanden	gedurende de eerste 10 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
18 maanden	gedurende de eerste 9 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
19 maanden	gedurende de eerste 9 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
20 maanden	gedurende de eerste 8 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
21 maanden	gedurende de eerste 7 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
22 maanden	gedurende de eerste 6 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
23 maanden	gedurende de eerste 5 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
24 maanden	gedurende de eerste 4 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
25 maanden	gedurende de eerste 3 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
26 maanden	gedurende de eerste 2 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
27 maanden	gedurende de eerste 1 maand 80%	vervolgens 33 maanden 70%
28 maanden		gedurende 33 maanden 70%
29 maanden		gedurende 32 maanden 70%
30 maanden		gedurende 31 maanden 70%
31 maanden		gedurende 30 maanden 70%
32 maanden		gedurende 29 maanden 70%
33 maanden		gedurende 28 maanden 70%
34 maanden		gedurende 27 maanden 70%
35 maanden		gedurende 26 maanden 70%
36 maanden		gedurende 25 maanden 70%
37 maanden		gedurende 24 maanden 70%
38 maanden		gedurende 23 maanden 70%
39 maanden		gedurende 22 maanden 70%
40 maanden		gedurende 21 maanden 70%
41 maanden		gedurende 20 maanden 70%
42 maanden		gedurende 19 maanden 70%
43 maanden		gedurende 18 maanden 70%
44 maanden		gedurende 17 maanden 70%
45 maanden		gedurende 16 maanden 70%
46 maanden		gedurende 15 maanden 70%
47 maanden		gedurende 14 maanden 70%
48 maanden		gedurende 13 maanden 70%
49 maanden		gedurende 11 maanden 70%
50 maanden		gedurende 10 maanden 70%
51 maanden		gedurende 9 maanden 70%
52 maanden		gedurende 8 maanden 70%
53 maanden		gedurende 7 maanden 70%
54 maanden		gedurende 6 maanden 70%
55 maanden		gedurende 5 maanden 70%
56 maanden		gedurende 4 maanden 70%
57 maanden		gedurende 3 maanden 70%
58 maanden		gedurende 2 maanden 70%
59 maanden		gedurende 1 maand 70%

Lid 3

De artikelen 11a:3, 11a:4, 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7, 11a:8, 11a:9, 11a:10, 11a:11, alsmede artikel 11a:12, derde lid tot en met 11a:16 zijn van overeenkomstige toepassing.

Lid 4

Het bestuursorgaan stelt ambtshalve van iedere overheidswerknemer als bedoeld in het eerste lid, het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.

Lid 5

Artikel 11a:6, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde en vierde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

Lid 6

Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.

Artikel 11a:18 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Indien de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van het pensioenreglement is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

Artikel 11a:19 Overige en slotbepalingen

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Indien het niveau van de WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 11a:20 Overige en slotbepalingen

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.

Artikel 11a:21 Overige en slotbepalingen

Lid 1

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op of na 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

Lid 2

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen en volledig arbeidsongeschikt is, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Artikel 12:1 Algemene bepalingen

Lid 1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **de commissie:**
de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;
b. **de ambtenaren:**
de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
c. **de organisaties:**
de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.
Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie.
Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.

Lid 5

Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien zij representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.

Lid 6

Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

Artikel 12:1:1:1 Hoorbepaling

Lid 1

Binnen Holland Rijnland wordt de hoorbepaling zoals opgenomen in bijlage III van het Rechtspositiereglement gevolgd.

Toelichting

De hoorbepaling houdt in dat voorstellen van de werkgever die tot het domein van het GO behoren, rechtstreeks aan de vakorganisaties worden gezonden met het verzoek hun opvatting te geven voordat deze worden vastgesteld. Hierbij geldt dat het overeenstemmingsvereiste van toepassing is. Het gaat hierbij om vakorganisaties die deel uitmaken van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA). Het voorgaande betekent in de praktijk dat onderwerpen die tot het domein van het GO behoren besproken worden met de OR en vervolgens worden voorgelegd aan de vakorganisaties.

Lid 2

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

Artikel 12:2:1:1 Taken en bevoegdheden

Invoering of wijziging van aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel.

13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR

Artikel 13:1 Overgangs- en slotbepaling CAR

Lid 1

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

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

Lid 2

Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.

Lid 3

Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

Lid 4

In afwijking van het gestelde in het eerste en tweede lid hebben de artikelen 10:1, 10:6, 10:15 eerste en tweede lid, 10:19, 10:23 tweede lid, 11:1, 11:6 zevende en achtste lid, 11:13 eerste en tweede lid, 11:23, 11:24 en artikel 11:27 tweede lid, terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 1993.

Artikel 13:2 Overgangs- en slotbepaling CAR

Ten aanzien van degene die per 31 december 1996 geen volledige betrekking bekleedt, geldt dat de omvang van deze betrekking per 1 januari 1997 naar rato is teruggebracht, tenzij betrokkene heeft verzocht om handhaving van het aantal uren van de betrekking per 31 december 1996 en dit verzoek niet is afgewezen.

Artikel 13:3 Overgangs- en slotbepaling CAR

Ten aanzien van de toegekende FLO-uitkeringen, wachtgelden en uitkeringen ingevolge hoofdstuk 11 die voortduren tot na 1 januari 1997 geldt dat de artikelen 9:2, tweede lid, 10:5, eerste lid, en 11:5, eerste lid, terugwerkende kracht hebben tot en met 1 januari 1997.

14 Medezeggenschap

Artikel 14:1 Medezeggenschap

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

Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers

Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn gemeenten voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.

Artikel 14:1:1:1 Reglement ondernemingsraad

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsbepalingen
Artikel 2 Samenstelling en zittingsduur
Artikel 3 Samenstelling en zittingsduur
Artikel 4 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling
Artikel 5 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling
Artikel 6 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling
Artikel 7 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling
Artikel 8 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling
Artikel 9 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling
Artikel 10 Wijze van stemmen bij verkiezingen
Artikel 11 Wijze van stemmen bij verkiezingen
Artikel 12 Wijze van stemmen bij verkiezingen
Artikel 13 Wijze van stemmen bij verkiezingen
Artikel 14 Wijze van stemmen bij verkiezingen
Artikel 15 Voorziening in tussentijdse vacatures
Artikel 16 Bezwarenregeling
Artikel 17 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris
Artikel 18 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris
Artikel 19 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris
Artikel 20 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris
Artikel 21 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris
Artikel 22 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris
Artikel 23 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris
Artikel 24 Slotbepalingen
Artikel 25 Slotbepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Dit reglement verstaat onder:

a. **ondernemer**:
het Algemeen Bestuur;
b. **onderneming**:
Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland;
c. **wet**:
de Wet op de ondernemingsraden;
d. **bedrijfscommissie**:
de Bedrijfscommissie voor de Overheid;
e. **bestuurder**:
de secretaris van het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland;

f. **werknemersorganisaties**:
de verenigingen van werknemers, bedoeld in artikel 9, lid 2, onder a van de wet;

g. **secretaris**:
een gekozen OR-lid die het secretariaat voor de OR voert;

h. **ambtelijk secretaris**:
een door de onderneming benoemde functionaris ten behoeve van de ondersteuning van de ondernemingsraad.

Artikel 2 Samenstelling en zittingsduur

Lid 1

De ondernemingsraad bestaat uit 5 leden die worden gekozen uit de afdelingen Regie en Beleid, Middelen en Projecten, Regionaal Bureau Leerplicht en het Stafbureau.

Lid 2

De ondernemingsraad kiest uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.

Lid 3

De voorzitter, of bij diens verhindering de plaatsvervangende voorzitter, vertegen- woordigt de ondernemingsraad in rechte.

Artikel 3 Samenstelling en zittingsduur

Lid 1

De leden van de ondernemingsraad treden om de 3 jaar tegelijk af.

Lid 2

De aftredende leden zijn terstond herkiesbaar.

Lid 3

Het maximale aantal zittingstermijnen voor alle leden van de OR is 3.

Artikel 4 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling

Lid 1

De organisatie van de verkiezing van de leden van de ondernemingsraad berust bij de ondernemingsraad.

Lid 2

De ondernemingsraad kan de organisatie van de verkiezing opdragen aan een commissie.

Artikel 5 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling

Kiesgerechtigd en verkiesbaar tot lid van de ondernemingsraad zijn de personen, die gedurende ten minste 1 jaar bij de onderneming werkzaam zijn en die gedurende tenminste een derde van de normale arbeidstijd in de onderneming werkzaam zijn.

Artikel 6 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling

Lid 1

De ondernemingsraad bepaalt na overleg met de ondernemer de datum van de verkiezingen, alsmede de tijdstippen van aanvang en einde van de stemming.
De secretaris van de ondernemingsraad doet van één en ander mededeling aan de ondernemer, aan de in de onderneming werkzame personen en aan de werknemers- organisaties. Tussen het doen van deze mededeling en de datum waarop de verkiezing wordt gehouden, ligt ten minste 13 weken.

Lid 2

De datum van de verkiezing ligt niet eerder dan 4 weken en niet later dan 2 weken voor de afloop van de zittingsperiode van de aftredende leden van de ondernemingsraad.

Lid 3

De ondernemingsraad of de door hem ingestelde verkiezingscommissie kan zich bij de verkiezingen laten bijstaan door één of meer stembureaus, die elk bestaan uit ten hoogste 3 in de onderneming werkzame personen.

Artikel 7 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling

Lid 1

Uiterlijk twaalf weken voor de verkiezingen stelt de ondernemingsraad een lijst op van de in elke kiesgroep bedoeld in artikel 2, eerste lid, werkzame personen, die op de verkiezingsdatum verkiesbaar en/of kiesgerechtigd zijn, en maakt deze lijst in de onderneming bekend.

Lid 2

Kandidaatstelling geschiedt door indiening van een lijst van één of meer kandidaten bij de secretaris van de ondernemingsraad. Deze verstrekt een gedagtekend bewijs van ontvangst, gesteld ten name van degene die de lijst heeft ingediend.

Lid 3

Tot uiterlijk zes weken voor de verkiezingsdatum kunnen werknemersorganisaties die tot een kiesgroep behorende kiesgerechtigde personen onder haar leden tellen, voor die kiesgroep kandidatenlijsten indienen.

Lid 4

Binnen één week nadat de in het derde lid bedoelde termijn is verstreken, bepaalt de ondernemingsraad voor iedere kiesgroep het aantal handtekeningen dat ten minste nodig is voor de indiening van een kandidatenlijst door die personen van de betrokken kiesgroep die geen lid zijn van een werknemersorganisatie welke voor die kiesgroep een kandidatenlijst heeft ingediend.

Lid 5

Tot uiterlijk drie weken voor de verkiezingsdatum kunnen de in het vierde lid bedoelde kandidatenlijsten bij de secretaris van de ondernemingsraad worden ingediend.

Lid 6

Bij elke kandidatenlijst wordt van iedere daarop voorkomende kandidaat de schriftelijke verklaring overgelegd inhoudende dat hij de kandidatuur aanvaardt.

Lid 7

De naam van een kandidaat mag slechts op één kandidatenlijst voorkomen.

Artikel 8 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling

Lid 1

De ondernemingsraad onderzoekt of de ingediende kandidatenlijsten en de daarop voorkomende kandidaten voldoen aan de vereisten van de wet en van dit reglement.

Lid 2

De ondernemingsraad verklaart een kandidatenlijst die niet aan de in het vorige lid bedoelde vereisten voldoet, ongeldig en deelt dit onverwijld schriftelijk en met opgave van redenen mede aan degene(n), die de lijst heeft (hebben) ingediend. Gedurende één week na deze mededeling bestaat de gelegenheid de lijst aan de gestelde vereisten aan te passen.

Lid 3

De kandidatenlijsten worden uiterlijk 2 weken voor de verkiezingsdatum door de ondernemingsraad aan de in de onderneming werkzame personen bekend gemaakt.

Artikel 9 Voorbereiding van de verkiezing, actief en passief kiesrecht, kandidaatstelling

Indien er niet meer kandidaten zijn gesteld dan er plaatsen zijn te vervullen in de ondernemingsraad, vindt er geen verkiezing plaats en worden de gestelde kandidaten geacht te zijn gekozen.

Artikel 10 Wijze van stemmen bij verkiezingen

Lid 1

De verkiezing geschiedt bij geheime schriftelijke stemming.

Lid 2

Door of namens de ondernemingsraad wordt op de verkiezingsdatum op de daartoe door de ondernemingsraad aangewezen plaatsen aan iedere kiesgerechtigde persoon een gewaarmerkt stembiljet uitgereikt. Op dit stembiljet staan de kandidaten vermeld. Dadelijk na invulling, doet de kiesgerechtigde persoon dit stembiljet in een daartoe bestemde bus, tenzij het stembiljet per post wordt verzonden.

Lid 3

Iedere kiesgerechtigde persoon kan voor ten hoogste twee andere kiesgerechtigde personen een stembiljet invullen, mits hij door deze personen schriftelijk daartoe is gemachtigd.

Artikel 11 Wijze van stemmen bij verkiezingen

Iedere kiesgerechtigde persoon brengt één stem uit.

Artikel 12 Wijze van stemmen bij verkiezingen

Lid 1

Na het einde van de stemming stelt de ondernemingsraad het aantal geldige stemmen vast, dat op elke kandidatenlijst en elke daarop voorkomende kandidaat is uitgebracht.

Lid 2

Ongeldig zijn de stembiljetten:

a. die niet door of namens de ondernemingsraad zijn gewaarmerkt;
b. waaruit niet duidelijk de keuze van de stemgerechtigde blijkt;
c. waarop meer dan één stem is uitgebracht;
d. waarop andere aantekeningen voorkomen dan de aanwijzing van de verkozen kandidatenlijst.

Artikel 13 Wijze van stemmen bij verkiezingen

Lid 1

Ter bepaling van de uitslag van de verkiezing berekent de ondernemingsraad op de eerste plaats de kiesdeler door het aantal geldig uitgebrachte stemmen te delen door het aantal te bezetten zetels in de ondernemingsraad. Vervolgens worden aan iedere kandidatenlijst zoveel zetels toegewezen als de kiesdeler begrepen is in het aantal op die lijst uitgebrachte geldige stemmen. De daarbij overblijvende stemmen, alsmede de stemmen uitgebracht op een lijst die de kiesdeler niet haalde, gelden als overschotstemmen. Zetels die op deze wijze niet kunnen worden vervuld, worden als restzetel achtereenvolgens toegekend aan de lijsten met de grootste stemmenoverschotten. Bij een gelijk stemmenoverschot van twee of meer lijsten, beslist het lot welke lijst het eerst een restzetel krijgt. De aan een lijst toegevallen zetels worden toegewezen aan de daarop staande kandidaten, in de volgorde waarop zij op de lijst voorkomen, met dien verstande dat een kandidaat die persoonlijk de kiesdeler heeft gehaald, in ieder geval is gekozen.

Lid 2

De uitslag van de verkiezing wordt door de ondernemingsraad vastgesteld en volledig bekend gemaakt aan de ondernemer, aan de in de onderneming werkzame personen en aan de werknemersorganisaties die de kandidatenlijsten hebben ingediend.

Artikel 14 Wijze van stemmen bij verkiezingen

De gebruikte stembiljetten worden door de secretaris van de ondernemingsraad in één of meer gesloten enveloppen ten minste drie maanden bewaard.

Artikel 15 Voorziening in tussentijdse vacatures

Lid 1

In geval van een tussentijdse vacature in de ondernemingsraad, wijst de ondernemingsraad tot opvolger van het betrokken lid aan de kandidaat die blijkens de uitslag van de laatstgehouden verkiezing daarvoor als eerste in aanmerking komt.

Lid 2

De aanwijzing geschiedt binnen een maand na het ontstaan van de vacature. Artikel 13, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing.

Lid 3

Indien er geen opvolger als bedoeld in het eerste lid aanwezig is, wordt in de vacature voorzien door het houden van een tussentijdse verkiezing, tenzij binnen zes maanden een algemene verkiezing plaatsvindt.

Artikel 16 Bezwarenregeling

Lid 1

Tegen een besluit van een ondernemingsraad met betrekking tot:

a. de bepaling van de datum van de verkiezing en de tijdstippen van het begin en einde van de stemming (artikel 6, eerste lid);
b. de opstelling van de lijst van kiesgerechtigde en verkiesbare personen (artikel 7, eerste lid);
c. de vaststelling van het aantal handtekeningen dat nodig is voor de indiening van een kandidatenlijst door degenen die geen lid zijn van een werknemersorganisatie welke een kandidatenlijst heeft ingediend (artikel 7, vierde lid);
d. de geldigheid van een kandidatenlijst (artikel 8);
e. de vaststelling van de uitslag van de verkiezing (artikel 13, tweede lid);
f. de voorziening in een tussentijdse vacature (artikel 15), kan iedere belanghebbende binnen een week na de bekendmaking van het besluit bezwaar maken bij de ondernemingsraad.

Lid 2

De ondernemingsraad beslist onverwijld op het bezwaar en treft daarbij zo nodig de noodzakelijke voorzieningen.

Artikel 17 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris

Lid 1

De ondernemingsraad komt in vergadering bijeen in de navolgende gevallen:

a. op verzoek van de voorzitter;
b. op gemotiveerd verzoek van ten minste 2 leden.

Lid 2

De voorzitter bepaalt tijd en plaats van de vergadering. Een vergadering op verzoek van leden van de ondernemingsraad wordt gehouden binnen 14 dagen nadat hun verzoek daartoe bij de voorzitter is ingekomen.

Lid 3

De bijeenroeping geschiedt door de secretaris, door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de leden. De bijeenroeping geschiedt ten minste 7 dagen vóór de te houden vergadering, behoudens in spoedeisende gevallen.

Lid 4

Een vergadering kan slechts plaatsvinden indien de meerderheid van de leden van de ondernemingsraad aanwezig is.

Lid 5

Bij ontstentenis van de voorzitter en van diens plaatsvervanger kiest de ondernemingsraad uit de aanwezige leden een voorzitter voor de vergadering.

Artikel 18 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris

Lid 1

De ondernemingsraad benoemt een secretaris.

Lid 2

De secretaris is belast met het bijeenroepen van de ondernemingsraad, het opmaken van de agenda, het opstellen van het verslag van de vergadering, alsmede met het voeren van de briefwisseling en het beheren van de voor de ondernemingsraad bestemde en van de ondernemingsraad uitgaande stukken.

Artikel 19 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris

Lid 1

De secretaris maakt in overleg met de voorzitter voor iedere vergadering een agenda op. Ieder lid van de ondernemingsraad kan bij de secretaris een voorstel indienen voor plaatsing van een onderwerp op de agenda.

Lid 2

De secretaris maakt de agenda bekend aan de leden van de ondernemingsraad, aan de ondernemer en aan de in de onderneming werkzame personen. Behoudens in spoedeisende gevallen geschiedt de bekendmaking tenminste 7 dagen vóór de vergadering van de ondernemingsraad.

Artikel 20 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris

Lid 1

De ondernemingsraad beslist bij gewone meerderheid van stemmen. Ter bepaling of aan dit voorschrift wordt voldaan tellen blanco stemmen niet mee.

Lid 2

Over zaken wordt mondeling en over personen wordt schriftelijk gestemd.

Lid 3

Indien bij een besluit met betrekking tot de benoeming van een persoon geen van de kandidaten bij de eerste stemming de gewone meerderheid haalt, vindt herstemming plaats tussen de twee kandidaten, die bij de eerste stemming de meeste stemmen kregen. Bij deze herstemming is diegene gekozen, die alsdan de meeste stemmen op zich heeft verenigd. Indien de stemmen staken beslist het lot.

Lid 4

Bij staking van stemmen over een voorstel tot een door de ondernemingsraad te nemen besluit, dat geen betrekking heeft op een te benoemen persoon, wordt dit voorstel op de eerstvolgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Indien dan wederom de stemmen staken, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.

Artikel 21 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na iedere vergadering van de ondernemingsraad maakt de secretaris een verslag van die vergadering op en zendt het toe aan de leden van de ondernemingsraad.

Lid 2

De secretaris maakt na het verstrijken van 7 dagen na de toezending het verslag bekend aan de in de onderneming werkzame personen en aan de ondernemer, tenzij binnen die termijn een lid van de ondernemingsraad een met redenen toegelicht bezwaar heeft gemaakt tegen de inhoud van het verslag. Het aan de in de onderneming werkzame personen bekend te maken verslag bevat geen gegevens waaromtrent geheimhouding moet worden betracht ingevolge het bepaalde in artikel 20 van de wet.

Lid 3

Indien een bezwaar als bedoeld in het vorige lid is gemaakt, maakt de secretaris het verslag eerst bekend nadat de ondernemingsraad over het verslag heeft beslist.

Artikel 22 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris

Lid 1

De secretaris maakt jaarlijks vóór 1 maart een verslag op van de werkzaamheden van de ondernemingsraad in het afgelopen jaar. Dit verslag behoeft de goedkeuring van de ondernemingsraad.

Lid 2

De secretaris maakt het jaarverslag zo spoedig mogelijk na de goedkeuring bekend aan de ondernemer en aan de in de onderneming werkzame personen, alsmede aan de Inspectiedienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid (I-SZW) en aan de bedrijfscommissie.

Artikel 23 Werkwijze en secretariaat en ambtelijk secretaris

Indien de werkzaamheden in relatie tot de bezetting van de Ondernemingsraad dit vereisen kan door de onderneming op verzoek van de Ondernemingsraad een functionaris worden benoemd ten behoeve van de ondersteuning van de Ondernemingsraad. Deze ambtelijk secretaris staat de secretaris bij in voorbereiding en afhandeling van (overleg-) vergaderingen en het maken van jaarverslagen. Daarnaast ondersteunt die functionaris op verzoek de voorzitter en de leden van de Ondernemingsraad bij diverse werkzaamheden zoals informatieverzameling t.b.v. het uitbrengen van adviezen en initiatiefaanvragen.

Artikel 24 Slotbepalingen

Lid 1

Dit reglement kan worden gewijzigd en aangevuld bij besluit van de ondernemingsraad.

Lid 2

Alvorens de wijziging of aanvulling vast te stellen, stelt de ondernemingsraad de ondernemer in de gelegenheid daarover zijn standpunt kenbaar te maken.

Lid 3

In de vergadering waarin wordt besloten het reglement te wijzigen of aan te vullen, dienen ten minste tweederde van de leden van de ondernemingsraad aanwezig te zijn.

Lid 4

Een zodanig besluit behoeft tenminste een meerderheid van tweederde der uitgebrachte stemmen. Ter bepaling of aan dit voorschrift is voldaan, tellen blanco stemmen niet mee.

Lid 5

De ondernemingsraad verstrekt onverwijld een exemplaar van de wijziging of aanvulling aan de ondernemer en aan de bedrijfscommissie.

Artikel 25 Slotbepalingen

Deze verordening kan worden aangehaald als “Reglement ondernemingsraad’’ en treedt in werking op 22 april 2008 onder gelijktijdige intrekking van het Reglement ondernemingsraad vastgesteld bij AB-besluit van 24 april 1996.

15 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 15:1 Verplichtingen

De ambtenaar is gehouden zijn betrekking nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 15:1a Verplichtingen

De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

Artikel 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het college in bijzondere gevallen, ten eigen bate:

a. diensten te laten verrichten door personen in gemeentedienst;
b. aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken;
c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met zijn betrekking ter kennis is gekomen.

Artikel 15:1c Aannemen van geschenken en gelden

Het is de ambtenaar verboden:

a. in verband met zijn betrekking vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het college;
b. steekpenningen aan te nemen.

Artikel 15:1d In acht nemen ordemaatregelen

Lid 1

De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.

Lid 2

Indien de ambtenaar verhinderd is zijn betrekking te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden

Lid 1

De ambtenaar is verplicht aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.

Lid 2

Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.

Lid 3

Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Lid 4

Het college regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en directeuren van gemeentelijke diensten en bedrijven, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

Artikel 15:1f Melding financiële belangen

Lid 1

Het college wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.

Lid 2

De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.

Lid 3

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

Lid 4

Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Artikel 15:1g Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 15:1:9 Vervallen

(Vervallen)

De artikelen 15:1:1 tot en met 15:1:6 zijn vernummerd tot 15:1 tot en met 15:1e

Artikel 15:1:8 is vernummerd tot 15:1g

Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever

Lid 1

De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het college zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de gemeente noodzakelijk is.

Lid 2

Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden

Lid 1

De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het college wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.

Lid 2

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

Lid 3

In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.

Lid 4

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

Lid 5

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

Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade

Lid 1

De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.

Lid 2

Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn bezoldiging worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 15:1:14 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleding

Lid 1

De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn betrekking de door het college voor die betrekking of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.

Lid 2

Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het college toestemming is gegeven.

Lid 3

Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van gemeentewege zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het college vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.

Lid 4

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

Artikel 15:1:17 Standplaats

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 15:1:18 Dienstwoning

Lid 1

De ambtenaar is verplicht, indien hem door het college een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.

Lid 2

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

Artikel 15:1:19 Verbod betreden arbeidsterrein

Aan de ambtenaar kan door of namens het college de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.

Artikel 15:1:20 Infectieziekten

Lid 1

De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Infectieziektewet bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn betrekking niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.

Lid 2

De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het college. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het college gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.

Lid 3

De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn betrekking te vervullen, zijn volledige bezoldiging.

Artikel 15:1:21 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfkosten

Lid 1

De ambtenaar heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten ter zake van reizen in het belang van de dienst.

Lid 2

Deze vergoeding wordt vastgesteld en uitgekeerd overeenkomstig de daarvoor door het college gestelde regelen.

Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade

Lid 1

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

Lid 2

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

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

Artikel 15:1:24 Gebruik motorrijtuig

Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn betrekking te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Artikel 15:1:25 Schadeloosstelling

Het college kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

Artikel 15:1:26 Volgen van een opleiding

De ambtenaar is, indien het college dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het college nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de gemeente.

Artikel 15:1:27 Volgen van een opleiding

Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

Artikel 15:1:28 Bijzondere prestaties

Wegens buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke vervulling van de betrekking kan aan de ambtenaar, naast een tevredenheidsbetuiging, een bijzondere beloning worden toegekend in de vorm van:

a. extra verlof;
b. gratificatie.

Artikel 15:1:29 Onbekendheid met gemeentelijke bepalingen

Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

Artikel 15:1:30 Borstvoeding

Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

Artikel 15:1:31 Benadeling positie gemeentelijke organisatie

De gemeente draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.

Artikel 15:2 Klokkenluiders

Lid 1

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

Lid 2

Ambtenaren en door het college aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de gemeente benadeeld worden.

Artikel 15:2:0:1 Klokkenluidersregeling

Inhoudsopgave

Artikel 1 Definities
Artikel 2 Interne procedure
Artikel 3 Standpunt
Artikel 4 Het meldpunt
Artikel 5 Melding bij het meldpunt
Artikel 6 Ontvangstbevestiging en onderzoek
Artikel 7 Niet ontvankelijkheid
Artikel 8 Inhoudelijk advies van het meldpunt
Artikel 9 Nader standpunt
Artikel 10 Jaarverslag
Artikel 11 Inwerktreding

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. **ambtenaar;**
de ambtenaar bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a van de Rechtspositieregeling het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland;

b. **klokkenluider;**
de ambtenaar die een vermoeden van een misstand heeft gemeld;

c. **vertrouwenspersoon;**
een van de functionarissen die als zodanig door het Dagelijks Bestuur van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland is aangewezen;
Per 21 januari 2010 is de heer V.M.J. Klein, beleidsmedewerker bij Holland Rijnland, benoemd tot vertrouwenspersoon.

d. **meldpunt;**
de commissie welke door het Dagelijks Bestuur is aangewezen;
Per 21 januari 2010 is mevrouw A. Koningsveld-den Ouden benoemd als extern meldpunt.

e. **een vermoeden van een misstand;**
een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar de ambtenaar werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, omtrent:
- een (dreigend) strafbaar feit;
- een (dreigende) schending van regelgeving en/of beleidsregels;
- een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
- een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
- een (dreigende) verspilling van overheidsgeld; of
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

Artikel 2 Interne procedure

Lid 1

De ambtenaar die een vermoeden van een misstand wil melden, doet dit bij zijn direct leidinggevende of, indien de ambtenaar om een bepaalde reden niet bij zijn direct leidinggevende terecht kan, bij diens leidinggevende of bij de door het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland aangewezen vertrouwenspersoon.

Lid 2

De leidinggevende of de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat het Dagelijks Bestuur onverwijld op de hoogte wordt gebracht van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding is

ontvangen. Indien de ambtenaar het vermoeden bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt de vertrouwenspersoon tevens de leidinggevende van betrokkene op de hoogte. De ambtenaar kan de vertrouwenspersoon verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken aan zijn leidinggevende en/of het Dagelijks Bestuur. De ambtenaar kan dit verzoek te allen tijde herroepen.

Lid 3

Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand stelt het Dagelijks Bestuur onverwijld een onderzoek in.

Lid 4

Het Dagelijks Bestuur zendt aan de ambtenaar die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en het moment waarop de ambtenaar het vermoeden aan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon heeft gemeld. Indien de ambtenaar verzocht heeft zijn identiteit niet bekend te maken, zendt het Dagelijks Bestuur een ontvangstbevestiging aan de vertrouwenspersoon.

Artikel 3 Standpunt

Lid 1

Het Dagelijks Bestuur stelt de ambtenaar danwel, indien de ambtenaar heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken aan het Dagelijks Bestuur, de vertrouwenspersoon binnen zes weken schriftelijk op de hoogte van het standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.

Lid 2

Indien het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven, kan het Dagelijks Bestuur de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdagen. Het Dagelijks Bestuur stelt de ambtenaar danwel de vertrouwenspersoon hiervan schriftelijk in kennis.

Artikel 4 Het meldpunt

Lid 1

Het Dagelijks Bestuur wijst een of meer personen aan die het Meldpunt vormt of vormen. Zij worden benoemd voor de werkingsduur van de regeling.

Lid 2

Het Meldpunt heeft tot taak een door de ambtenaar gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en het Dagelijks Bestuur daaromtrent te adviseren.

Lid 3

Indien het Meldpunt uit meerdere personen bestaat, is dit altijd een oneven aantal, inclusief de voorzitter. Tevens kunnen in dat geval een secretaris, een plaatsvervangend voorzitter en andere plaatsvervangende leden worden benoemd. Zij beslissen bij gewone meerderheid van stemmen.

Artikel 5 Melding bij het meldpunt

Lid 1

De ambtenaar kan het vermoeden van een misstand melden bij het Meldpunt, indien: hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 3, of wanneer hij geen standpunt ontvangen heeft binnen de termijn bedoeld in artikel 3.

Lid 2

De ambtenaar kan het Meldpunt verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Hij kan dit verzoek te allen tijde herroepen.

Artikel 6 Ontvangstbevestiging en onderzoek

Lid 1

Het Meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de ambtenaar die het vermoeden heeft gemeld en stelt het Dagelijks Bestuur op de hoogte van de melding.

Lid 2

Indien het Meldpunt dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt het een onderzoek in.

Lid 3

Ten behoeve van het onderzoek omtrent een melding van een vermoeden van een misstand is het Meldpunt bevoegd bij het Dagelijks Bestuur alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht.

Lid 4

Indien het Meldpunt uit meerdere personen bestaat kan dit het onderzoek opdragen aan één van de leden.

Lid 5

Wanneer de inhoud van bepaalde door het Dagelijks Bestuur verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het Meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het Meldpunt meegedeeld.

Artikel 7 Niet ontvankelijkheid

Het Meldpunt adviseert het Dagelijks Bestuur gemotiveerd de melding niet ontvankelijk te verklaren indien:

a. de misstand niet van voldoende gewicht is;
b. de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 2 niet heeft gevolgd; of
c. de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 2 wel heeft gevolgd, maar de termijnen bedoeld in artikel 3 nog niet zijn verstreken.

Artikel 8 Inhoudelijk advies van het meldpunt

Lid 1

Indien het gemelde vermoeden van een misstand ontvankelijk is, legt het Meldpunt binnen zes weken zijn bevindingen omtrent de melding van een vermoeden van een misstand neer in een advies aan het Dagelijks Bestuur. Het Meldpunt bericht de ambtenaar dat een advies is uitgebracht.

Lid 2

Indien het advies niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt dit door het Meldpunt aan het Dagelijks Bestuur meegedeeld, en kan deze termijn met ten hoogste vier weken worden verlengd. Het Dagelijks Bestuur stelt de ambtenaar hiervan schriftelijk in kennis.

Lid 3

Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van aan het Meldpunt verstrekte informatie en de terzake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt op een wijze die het Meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten. Kosten van de openbaarmaking komen ten laste van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland. Het advies wordt niet eerder openbaar gemaakt dan nadat het Dagelijks Bestuur zijn nadere standpunt aan de ambtenaar die het vermoeden van een misstand heeft gemeld, heeft meegedeeld.

Artikel 9 Nader standpunt

Lid 1

Het Dagelijks Bestuur stelt op basis van het advies van het Meldpunt bedoeld in artikel 7 en 8, binnen twee weken een nader standpunt vast, en stelt de ambtenaar dan wel, indien de ambtenaar heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken aan het Dagelijks Bestuur, de vertrouwenspersoon daarvan schriftelijk op de hoogte.

Lid 2

De ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon ontvangt tevens een afschrift van het advies, als bedoeld in artikel 7 en 8, met inachtneming van het eventueel vertrouwelijk karakter van aan het Meldpunt verstrekte informatie en de terzake geldende wettelijke bepalingen.

Artikel 10 Jaarverslag

Lid 1

Jaarlijks wordt door het Meldpunt een verslag opgemaakt.

Lid 2

In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de terzake geldende wettelijke bepalingen gemeld:

a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
b. het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek heeft geleid;
c. het aantal onderzoeken dat het Meldpunt heeft verricht; en
d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen die het Meldpunt heeft uitgebracht.

Lid 3

Dit jaarverslag wordt aan de het Algemeen Bestuur en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Artikel 11 Inwerktreding

Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2008.

Artikel 15:3 Vervallen

(Vervallen)

16 Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim

Lid 1

De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.

Lid 2

Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen

Lid 1

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

a. schriftelijke berisping;
b. arbeid buiten de voor de betrekking van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
c. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
d. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
e. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
f. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de betrekking daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
g. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede betrekking geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
h. plaatsing in een andere betrekking, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van bezoldiging;
i. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van bezoldiging.

Lid 2

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

Lid 3

Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Artikel 16:1:3 Verantwoording

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 16:1:4 Verantwoording

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

Artikel 16:1:5 Verantwoording

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

17 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 17:1 Ontwikkeling en mobiliteit

Lid 1

De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.

Lid 2

In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.

Lid 3

De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Artikel 17:2 Ontwikkeling en mobiliteit

Lid 1

Het college begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.

Lid 2

Het college voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.

Lid 3

Het college wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget

Lid 1

De ambtenaar heeft jaarlijks recht op een loopbaanbudget van € 500.-.

Lid 2

Indien bij inwerkingtreding van dit artikel het college een opleidingsplan heeft vastgesteld dat gelijkwaardige ruimte biedt aan loopbaanontwikkeling op basis van individuele wensen over loopbaanactiviteiten gericht op vergroting van inzetbaarheid kan dit opleidingsplan ongewijzigd worden voortgezet ongeacht het bepaalde in het eerste lid. Dit na instemming van de ondernemingsraad.

Lid 3

De ambtenaar zet het loopbaanbudget in ten behoeve van loopbaangerelateerde activiteiten, zoals opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling, gericht op de vergroting van zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie ten behoeve van een andere functie binnen of buiten de organisatie.

Lid 4

De in het derde lid genoemde activiteiten dienen te zijn gericht op een reëel loopbaanperspectief.

Lid 5

Afspraken over de wijze van besteding van het loopbaanbudget worden vastgelegd in een (aanvulling op het) persoonlijk ontwikkelingsplan.

Lid 6

Het resterende budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut, komt te vervallen.

Lid 7

In afwijking op het bepaalde in het zesde lid kan de ambtenaar het loopbaanbudget gedurende maximaal drie jaar opsparen, om daarmee eenmalig een duurdere activiteit te financieren. Dit wordt vastgelegd in (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Lid 8

Indien na toepassing van het bepaalde in het zevende lid na verloop van de overeengekomen periode het budget niet of niet volledig is benut komt het resterende budget te vervallen.

Lid 9

Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015.

Artikel 17:1:1:1 Opleiding en ontwikkeling

Inleiding

In een steeds veranderende omgeving en organisatie is het van belang dat ook medewerkers mee veranderen. Dat vergt aanpassing van competenties en vaardigheden. Opleiden is een manier om medewerkers in staat te stellen de nodige kwalificaties te verwerven en ervoor te zorgen dat zij hun functie optimaal kunnen uitvoeren. Uiteraard bereik je dat niet alleen door opleiden. Er zijn ook andere manieren om kwalificaties te verwerven en op peil te houden. Soms is opleiden zelfs niet het meest geschikte middel en moet worden gezocht naar een andere methode.

Voor elke functie zijn naast vakkennis ook diverse competenties nodig om de functie goed te kunnen invullen. Daarnaast kan er ook sprake zijn van organisatiegebonden competenties.
Momenteel zijn de gewenste of noodzakelijk geachte competenties zowel organisatie- als functiegebonden niet of nauwelijks expliciet geformuleerd. Tot aan dat moment zal er gezocht moeten worden, in samenspraak met de medewerker, welke kennis en vaardigheden voor het goed kunnen uitoefenen van zijn of haar functie belangrijk c.q. noodzakelijk zijn.

In deze notitie zijn de volgende zaken uitgewerkt:

- het opleidingenbeleid waarmee de kaders waarbinnen bij Holland Rijland wordt opgeleid, worden vastgesteld
- het jaarlijks op te stellen opleidingenplan
- de verdeling van het opleidingenbudget
- CAO afspraken op het gebied van opleiden
- procedures

Opleidingenbeleid

Opleidingen zullen worden benut als managementinstrument om de volgende doelstellingen te bereiken:

1. medewerkers van de vereiste kwalificatie(s) te voorzien voor het uitoefenen van hun functie (deskundigheidbevordering)
2. een bijdrage te leveren aan het organisatiebeleid van Holland Rijnland
3. in zeer beperkte mate om medewerkers te “belonen” (loopbaanbegeleiding)

Vakkennis op peil houden is noodzakelijk. In een snel veranderende omgeving veranderen ook kennisgebieden en is het noodzakelijk regelmatig te toetsen of je eigen vakkennis nog wel up-to-date is, zowel om je eigen functie te kunnen uitoefenen als om een zinvolle bijdrage te leveren aan het organisatiedoel. Via het volgen van seminars, workshops, cursussen, intervisie, training on-the-job en/of het bijhouden van vakliteratuur is dit mogelijk.

Naast vakkennis zijn er ook organisatie- en functiegebonden competenties die mogelijk verder ontwikkeld moeten worden. Een voorbeeld daarvan is het belang dat organisatiebreed wordt gehecht aan efficiënt werken en timemanagement om het hoofd te kunnen bieden aan de sterk deadline gedreven organisatie die Holland Rijnland is. Om die reden wordt aan alle medewerkers een training op het gebied van persoonlijke effectiviteit en timemanagement aangeboden (de zgn. CiEP training).

Soms zijn trainingen wenselijk voor het bereiken van verdere (persoonlijke)ontwikkeling gericht op de toekomstige loopbaan. Holland Rijnland leent zich qua organisatie-omvang en soort organisatie niet voor de verdere (persoonlijke) ontwikkeling van medewerkers, hooguit om de positie te versterken om na een aantal jaren buiten de organisatie de loopbaan te vervolgen. Opleiden om medewerkers te binden aan de organisatie past niet in die filosofie.

Opleidingenplan

Jaarlijks zal door P&O een opleidingenplan worden gemaakt. Daar liggen de afdelingsplannen, de verslagen van de functionerings- en eventueel POP gesprekken aan ten grondslag. Het afdelingsplan geeft aan welke bijdrage de afdeling zal leveren aan de algemene organisatiedoelstelling. Uit deze afdelingsplannen wordt duidelijk wat de individuele bijdrage van de medewerkers is en wat die medewerker daarvoor nodig heeft.

In het jaarlijkse functioneringsgesprek (evt. in combinatie met een POP gesprek) zal het onderwerp opleiden ter sprake komen waardoor voor zowel de manager als de afdeling P&O de individuele wensen en noodzaken bekend zijn.
Uit het afdelingsplan en het verslag van het functioneringsgesprek is het mogelijk opleidingen uit te splitsen op organisatieniveau, op afdelings- of teamniveau en op individueel niveau. Het opleidingenplan heeft betrekking op een kalenderjaar en is een plan op uitvoerend niveau.

Vakinhoudelijke opleidingen zullen over het algemeen individueel plaats vinden. Daarnaast zijn er zaken die kunnen spelen voor een heel team, afdeling, voor een bepaalde groep functies of voor alle medewerkers. Deze opleidingen richten zich veelal op organisatiebreed gewenste competenties of zaken die voortvloeien uit het organisatieplan of een afdelingsplan. Elk jaar zal opnieuw worden bekeken waar verbeteringen wenselijk of noodzakelijk zijn mede vanuit veranderingen die verwacht worden. Veel van deze wensen zullen door het management en/of P&O worden aangedragen. De keuze wat in een jaar ook daadwerkelijk in gang zal worden gezet, is aan de secretaris in overleg met het MT.
De keuze wie op individueel niveau een opleiding kan gaan volgen is aan de manager.
Dat opleiden niet de enige manier is om vakkennis op peil te houden, zal duidelijk zijn. Het is van belang om bij het bespreken van een opleidingenwens kritisch te kijken welk doel hiermee bereikt moet worden en of dat via het volgen van een opleiding zal lukken.
Medewerkers naar een opleiding “sturen” wordt over het algemeen weinig zinvol geacht.

Opleidingenbudget

Het opleidingenbudget voor de organisatie bedraagt 3% van het totale budget t.b.v. de personeelskosten.

Iedere afdeling krijgt een deel van dat budget toegewezen o.b.v. de salariskosten, waarbij is afgesproken dat jaarlijks een extra bedrag van €10.000,-- wordt toegevoegd aan het budget voor de afdeling Sociale Agenda te gebruiken voor de medewerkers van het Regionaal Bureau Leerplicht vanwege de specifieke eisen die aan hun worden gesteld.
Daarnaast wordt een deel van het budget gereserveerd voor organisatiebrede opleidingen. Tot op heden is de afspraak dat 2/3 van het totale budget beschikbaar zal zijn voor organisatiebrede opleidingen en 1/3 voor individuele opleidingen. Deze afspraak zal ieder jaar opnieuw worden bezien en zo nodig bijgesteld. Het organisatiebrede deel is budgettair de verantwoordelijkheid van de secretaris.

Het deel voor de individuele opleidingen wordt op basis van salariskosten verdeeld over de afdelingen. De managers zijn verantwoordelijk voor het budget van de eigen afdeling en de verdeling daarbinnen. De keuze wie welke opleiding kan en mag volgen is daarmee ook de verantwoordelijkheid van de manager. Indien bij de inventarisatie of in de loop van het kalenderjaar blijkt dat bij een afdeling meer opleidingsbehoefte bestaat dan gebruikelijk en bij een andere afdeling minder, is het uiteraard mogelijk dat tussen afdelingen budgetten of delen daarvan worden overgeheveld. Afspraken hierover zullen in het MT worden gemaakt.

Wat betreft de kosten en de tijd die besteed wordt aan het volgen van de individuele opleidingen worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Voor opleidingen die volledig relevant zijn voor Holland Rijnland c.q. voor een goede functievervulling kunnen maximale studiefaciliteiten worden verleend, dat wil zeggen dat zowel de studie als de tijd daarmee gemoeid is, volledig worden gefaciliteerd door de werkgever.
2. Voor opleidingen die voor een groot deel relevant zijn voor Holland Rijnland geldt een verdeling van 75% voor de werkgever en 25% voor de werknemer zowel voor de studiekosten als voor de tijd.

Voor alle overige opleidingen zijn afwijkende en op maat gemaakte afspraken, na toetsing bij P&O, mogelijk.

Vanuit de CAO: POP's en loopbaanadvies

In de rechtspositieregeling is opgenomen dat medewerkers ruimte moeten krijgen voor hun persoonlijke ontwikkeling en dat ten minste één keer per drie jaar een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) zal worden opgesteld. Het is wenselijk om dit gesprek te combineren met het jaarlijkse functioneringsgesprek. De laatste jaren zijn slechts heel incidenteel POP gesprekken gevoerd. Vanaf 2011 zullen deze gesprekken weer worden hervat en ten minste 1x in de drie jaar worden gevoerd. Signalen daartoe zullen vanuit P&O worden gegeven. Het formulier zoals opgenomen in bijlage 3 zal worden gebruikt voor de verslaglegging.

Sinds 2008 is in de CAR-UWO opgenomen dat medewerkers 1x in de vijf jaar recht hebben op loopbaanadvies bij een interne of externe deskundige (artikel 17:2). Medewerkers kunnen dit zelf aangeven, maar ook de manager kan dit stimuleren. Deelname aan een loopbaantraject zal in het personeelsdossier worden opgenomen. De kosten die verbonden zijn aan het loopbaanadvies zullen (1x in de vijf jaar) volledig door de werkgever worden vergoed. Hiervoor is echter geen apart budget. Deze kosten zullen dus binnen het reguliere opleidingenbudget moeten worden gedekt.

Afspraken over de te volgen procedure:

- Jaarlijks voert de manager met elke medewerker een functioneringsgesprek en maakt daarbij indien gewenst/noodzakelijk afspraken over opleiden.
- Minimaal eenmaal in de 3 jaar voert de manager (bij voorkeur in combinatie met het functioneringsgesprek) een POP-gesprek. P&O houdt de frequentie bij en geeft elke 3 jaar een signaal.
- Mede op basis van de input uit het functioneringsverslag en mogelijk POP-verslag maakt P&O jaarlijks een opleidingenplan dat in de maand januari in het MT zal worden besproken. De secretaris maakt daarbij in overleg met het MT de keuzes voor de organisatiebrede opleidingen. De manager maakt de keuze voor de individuele opleidingen. Uiteraard binnen het beschikbare budget.
- De organisatie van alle organisatiebrede trainingen wordt gedaan door of in overleg met P&O (m.u.v. EHBO/BHV).
- De manager stelt vast met wie een terugbetalingsverplichting moet worden overeen gekomen. De algemene richtlijn is dat opleidingen boven de €1000,-- en de opleidingen met een beperkte relevantie voor de werkgever, een terugbetalingsverplichting kennen.
- De terugbetalingsovereenkomst wordt door P&O opgesteld. Het is wenselijk om ook voor degenen die geen terugbetalingsverplichting hebben, de afspraken vast te leggen over de te volgen opleiding en deze op te nemen in het personeelsdossier.

De terugbetalingsovereenkomst bevat de volgende principe afspraken:
Indien op verzoek van de medewerker of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden er sprake is van beëindiging van de aanstelling:

- *voor het einde van de opleiding;*
- *binnen een jaar na het behalen van het diploma of het beëindigen van de opleiding;*

zullen de studiekosten moeten worden terugbetaald.

Indien onverhoopt de opleiding zonder goed gevolg wordt afgesloten of voortijdig afbreekt, zullen eveneens de studiekosten moeten worden terugbetaald. De terugbetalingsverplichting geldt niet indien de medewerker kan aantonen dat het niet succesvol afronden van de opleiding niet aan hemzelf te wijten is, zulks ter beoordeling aan de secretaris.

Evaluatie

Jaarlijks zal P&O aan het einde van het kalenderjaar zorgen voor een overzicht voor het MT welke opleidingen in het voorgaande jaar ook daadwerkelijk zijn gevolgd en door wie.

Artikel 17:5 Loopbaanadvies

De ambtenaar heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaanadvies bij een door het college aangewezen interne of externe deskundige.

Artikel 17:6 Inzetbaarheid

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zo nodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

Artikel 17:7 Flankerend beleid

Het college stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

18 Verplaatsingskosten

Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen

Lid 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **betrokkene:**
de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;

b. **woongebied:**
een door het college aan te wijzen gebied aansluitend aan het grondgebied van de gemeente;

c. **standplaats:**
de gemeente of het met name genoemde deel daarvan, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;

d. **gezinsleden:**
de echtgenoot, geregistreerde partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkenen en/of van de echtgenoot, geregistreerde partner voor zover zij samenwonen;

e. **eigen huishouding voeren:**
het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het bevoegde gezag;

f. **berekeningsbasis:**
het twaalfvoud van de bezoldiging – in de zin van artikel 3:1, dan wel hetgeen daarmede overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is – die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met de aanspraak op de vakantie-uitkering en in voorkomende gevallen vermeerderd met:
1. genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;
2. genoten uitkering krachtens dan wel overeenkomstig hoofdstuk 9 of het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering;
3. genoten herplaatsingstoelage krachtens hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;

g. **berekeningstijdstip:**
1e datum waarop de betrokkene verhuist;
2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functievervulling;
3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop laatstelijk bezoldiging werd genoten;

h. **verplaatsen en verplaatsing:**
veranderen onderscheidenlijk verandering van de standplaats van de betrokkene in opdracht van het bestuursorgaan;

i. **verplaatsingskostenvergoeding:**
tegemoetkoming in de kosten van een verplaatsing, dan wel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reis- en pensionkosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;

j. **dienstwoning:**
de door het bevoegde gezag aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning.

Lid 2

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

Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten

Lid 1

De betrokkene, die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

Lid 2

De betrokkene, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.
Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van dezelfde gemeente of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.

Lid 3

De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

Artikel 18:1:3 Tegemoetkoming verhuiskosten

Lid 1

De betrokkene, die in opdracht van het bevoegde gezag, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betrekt of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

Lid 2

Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.

Lid 3

Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.

Lid 4

Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.

Artikel 18:1:4 Tegemoetkoming verhuiskosten

Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

Artikel 18:1:5 Tegemoetkoming verhuiskosten

Lid 1

De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:

a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
b. een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 292,68 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 5.853,12.

Lid 2

Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier

van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.

Lid 3

Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten, geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide betrokkenen een deeltijdbetrekking hebben en niet tevens een deeltijdbetrekking bij een andere werkgever die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.

Lid 4

Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer

Lid 1

De betrokkene die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

Lid 2

Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van gemeentewege al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is.

Lid 3

Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bevoegde gezag niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.

Lid 4

Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen.

Artikel 18:1:7 Hoogte tegemoetkoming

Lid 1

De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.

Lid 2

De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.708 per jaar.

Lid 3

De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 97,82 op jaarbasis.

Lid 4

De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien het college de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet per openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,16 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.

Lid 5

De betrokkene, die naar het oordeel van het college de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

Artikel 18:1:7:1 Hoogte tegemoetkoming

Lid 1

De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.

Lid 2

De tegemoetkoming bedoeld in het eerste lid wordt berekend naar de kosten van de meest efficiënte wijze van openbaar vervoer (2e klasse) tussen de woning en de werkplek, verminderd met een eigen bijdrage van €30,-- per maand (2010). De eigen bijdrage wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming. Voor medewerkers die 1 of 2 dagen per week werken, zal de tegemoetkoming naar rato van het aantal gewerkte dagen per week worden vastgesteld en zal de eigen bijdrage eveneens naar rato in mindering worden gebracht. Medewerkers die 3, 4 of 5 dagen per week werken, ontvangen het volledige bedrag minus de volledige eigen bijdrage. De hoogte van de tegemoetkoming wordt vastgesteld bij aanvang van de benoeming (of per ingangsdatum van deze regeling). In geval van verhuizing, wijziging in aanstelling of een andere wijziging die van invloed kan zijn op de uitvoering van deze regeling ná de vaststelling van de tegemoetkoming, zal de tegemoetkoming worden aangepast aan de nieuwe situatie. Voor een verhuizing geldt het voorbehoud dat deze niet mag leiden tot een hogere tegemoetkoming als gevolg van een grotere afstand woon-werk.
De hoogte van de eigen bijdrage zal met ingang van 2011 de salarisstijging van de CAR-UWO volgen. Indien een betrokkene over een aaneengesloten tijdvak meer dan vier weken wegens ziekte of anderszins (niet zijnde vakantieverlof) afwezig is, wordt de tegemoetkoming voor de verdere duur van de afwezigheid ingehouden of aangepast naar rato van de afwezigheid.

Lid 3

Vervallen

Lid 4

Indien naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur het dienstbelang het niet of niet langer gedoogt dat de betrokkene heen en weer reist, kan hij, voor zover de dienst zulks toelaat eenmaal per week zijn gezinsleden bezoeken, in welk geval hem de reiskosten naar de woonplaats van die gezinsleden en terug worden vergoed zolang de termijn, bedoeld in artikel 18:1:4, nog niet verstreken is.

Lid 5

De betrokkene, die naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

Lid 6

Er zal aan alle medewerkers, ook degenen die onder de huidige regeling geen tegemoetkoming woon-werk ontvangen, de keuze worden gegeven om eenmaal in de drie jaar een fiets aan te schaffen. Deze fiets wordt verstrekt door de werkgever met een maximum bedrag van €749,- evenals voor elk van de drie jaren een bedrag te besteden aan accessoires van €82,-- en de kosten van een fietsverzekering. Indien de medewerker een tegemoetkoming woon-werkverkeer ontvangt, zal deze voor de duur van 36 maanden moeten worden ingeleverd. Bij ontslag op eigen verzoek of verwijtbaar ontslag binnen één jaar na aanschaf van de fiets, zal een terugbetalingsregeling naar rato van het aantal verstreken maanden gelden.

Artikel 18:1:7a Vervallen

(Vervallen)

Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer

Indien het bevoegde gezag de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan de betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het bevoegde gezag.

Artikel 18:1:8:1 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer

Voor de tegemoetkoming in verhuiskosten zoals bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b, en het tweede lid, en voor de tegemoetkoming in reiskosten zoals bedoeld in artikel 18:1:7:1, geldt dat deze bedragen dan wel de genoemde maxima, overeenkomen met de bedragen zoals deze worden vastgesteld in het LOGA.

Artikel 18:1:9 Pensionkosten

Lid 1

De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.

Lid 2

De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten

Lid 1

De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bevoegde gezag kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.

Lid 2

Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bevoegde gezag is ingediend.

Lid 3

Het bevoegd gezag is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

Artikel 18:1:10:1 Pensionkosten

Lid 1

De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7, eerste lid, en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bevoegd gezag kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.

Lid 2

Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfskosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bevoegde gezag is ingediend.

Lid 3

Het Dagelijks Bestuur is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7:1 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

Lid 1

De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bevoegde gezag te zijn ingediend.

Lid 2

Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de betrokkene bij het bevoegde gezag opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.

Artikel 18:1:12 Voorschot

Het bevoegde gezag kan ter zake van de in dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.

Artikel 18:1:13 Slotbepaling

Het college kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het college niet of niet naar redelijkheid voorzien.

Artikel 18:1:14 Overgangsrecht

De betrokkene aan wie voor 1 juli 2004 een tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van artikel 18:1:7, vierde lid zoals dat luidde voor 1 juli 2004, is toegekend, heeft gedurende de periode van maximaal twee jaar, welke ingaat op het moment van toekenning, recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de vergoedingssystematiek zoals die gold voor 1 juli 2004. Indien de vergoedingssystematiek zoals die geldt vanaf 1 juli 2004 financieel voordeliger is voor deze betrokkene, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming conform de laatstgenoemde vergoedingssystematiek. Indien de medewerker gehoor heeft gegeven aan de verhuisplicht, dan vervalt de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

Artikel 18:1:14:1 Overgangsrecht

Vóór 1 juli 2008 op basis van de toen geldende rechtspositie betreffende verplaatsingskosten – gemaakte afspraken, blijven gegarandeerd voor betrokkene die woonachtig zijn buiten het woongebied.

19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

Hoofdstuk 19

Dit hoofdstuk is niet van toepassing bij Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

19a Keuringen brandweerpersoneel

Hoofdstuk 19a

Dit hoofdstuk is niet van toepassing bij Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie

Hoofdstuk 19b

Dit hoofdstuk is niet van toepassing bij Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

20 Vergoeding piketdiensten beroepsbrandweer

Hoofdstuk 20

Dit hoofdstuk is niet van toepassing bij Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Artikel 21:1:1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het college nader te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Artikel 21:1:1:1 Verklaring omtrent het bestaan van een niet-huwelijkse samenlevingsvorm

	Verklaring omtrent het bestaan van een niet-huwelijkse samenlevingsvorm.

Artikel 21:1:2 Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat "echtgenoot" moet tevens worden gelezen "levenspartner".

Artikel 21:1:3 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 21:1:4 Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

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

22 Overgangs- en slotbepaling UWO

Artikel 22:1:1 Overgangs- en slotbepaling UWO

Lid 1

Deze regeling treedt uiterlijk in werking op 1 januari 1998.

Lid 2

Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, dan wel gedeelten daarvan in werking treden, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.

Lid 3

Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel uit verordeningen vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

.....

Klik links op de hoofdstukken om de eigen regelingen te raadplegen.

Eigen regelingen

Werving & selectieprocedure
- 2:4:2:1 Werving & selectieprocedure

Bezoldigingsverordening
- 3:1:0:1 Begripsomschrijving
- 3:1:0:2 Recht op salaris
- 3:1:0:3 Periodieke verhoging
- 3:1:0:4 Aanloopschaal en bevordering
- 3:1:0:5 Gratificatie
- 3:1:0:6 Slotbepaling

Overwerkvergoeding
- 3:2:1:1 Overwerkvergoeding

Ambtsjubileumgratificatie
- 3:5:1:1 Ambtsjubileumgratificatie

Persoonlijke toelage
- 3:7:8:1 Persoonlijke toelage

Arbeidsduur en werktijden
- 4:1:1:1 Arbeidsduur en werktijden
- 4:2:1:1 Arbeidsduur en werktijden

Fietsenplan
- 4a:3:1:1 Fietsenplan
- Overeenkomst tot verstrekking van een fiets

Verlofregeling
- 6:2:1:2 Verlofopbouw
- 6:2:2:1 Meenemen verlof en ADV naar een volgend jaar

Levensloopregeling
- 6a:0:0:1 De gemeentelijke levensloopregeling
- Bijlage 1 Levensloopspaarovereenkomst

Verzuimprotocol
- 7:0:0:1 Verzuimprotocol
- Bijlage bij het verzuimprotocol

Hoorbepaling
- 12:1:1:1 Hoorbepaling
- 12:2:1:1 Taken en bevoegdheden

Reglement ondernemingsraad
14:1:1:1 Reglement ondernemingsraad
Klokkenluidersregeling
15:2:0:1 Klokkenluidersregeling
Opleiding en ontwikkeling
17:1:1:1 Opleiding en ontwikkeling
Reis- en verblijfkosten
18:1:7:1 Hoogte tegemoetkoming
18:1:8:1 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer
18:1:10:1 Pensionkosten
18:1:14:1 Overgangsrecht
Verklaring omtrent het bestaan van een niet-huwelijkse samenlevingsvorm
21:1:1:1 Verklaring omtrent het bestaan van een niet-huwelijkse samenlevingsvorm
Functionerings- en beoordelingsgesprekken
24 Functionerings- en beoordelingsgesprekken
Reiskosten dienstreizen
25 Reiskosten dienstreizen
Arbo-, zwangeren- en verzuimbeleid
26 Arbo-, zwangeren- en verzuimbeleid
Functiewaarderingssysteem
27 Functiewaarderingssysteem
Bedrijfshulpverlening
28 Regeling BHV
Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen
29 Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen op het werk
Regeling bezwaarschriften rechtspositieregelingen
30 Regeling bezwaarschriften rechtspositieregelingen
Stagebeleid
31 Stagebeleid
Overgangs- en slotbepalingen
32 Overgangs- en slotbepalingen

Functionerings– en beoordelingsgesprekken

Inhoudsopgave

Artikel 24:1:1:1 Definities
Artikel 24:1:2:1 Het functioneringsgesprek
Artikel 24:1:3:1 Het beoordelingsgesprek
Artikel 24:1:4:1 Vaststelling beoordeling

Artikel 24:1:1:1 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **Direct leidinggevende:**
degene onder wiens dagelijkse verantwoordelijkheid de ambtenaar zijn werkzaamheden verricht;
b. **Beoordelaar(s):**
de functionaris(sen), belast met het opstellen van de beoordeling van de ambtenaar: in beginsel de directe en naast hogere leidinggevende van de ambtenaar;
c. **Stafmedewerker P&O:**
de daartoe door het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland benoemde ambtenaar;
d. **Functioneringsformulier:**
het door het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland vastgestelde formulier waarop het functioneren schriftelijk wordt vastgelegd;
e. **Beoordelingsformulier:**
het door het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland vastgestelde formulier waarop de beoordeling schriftelijk wordt vastgelegd.

Artikel 24:1:2:1 Het functioneringsgesprek

Lid 1

Ten minste één maal per jaar vindt een functioneringsgesprek plaats tussen de ambtenaar en diens directe leidinggevende. Voor zover de direct leidinggevende dat noodzakelijk of wenselijk acht respectievelijk op gemotiveerd verzoek van de ambtenaar, kan de naast hogere leidinggevende van de ambtenaar deelnemen aan dit gesprek.

Lid 2

Ten aanzien van ambtenaren die nieuw in dienst treden of intern met een voor hen nieuwe functie zijn belast, vindt het functioneringsgesprek plaats nadat betrokkene circa een half jaar zijn betrekking heeft vervuld.

Lid 3

Het doel van het functioneringsgesprek is om samen met de leidinggevende en eventueel een naast hogere leidinggevende, na te gaan of het functioneren aan de wederzijdse verwachtingen voldoet in relatie tot mogelijke toekomstige ontwikkelingen en hun arbeidsrelatie.

Lid 4

De gemaakte opmerkingen ten aanzien van het feitelijk functioneren, de vermelding van eventuele omstandigheden die van invloed (kunnen) zijn (geweest) op de wijze van de functievervulling, de met betrekking tot de toekomst gemaakte afspraken alsmede de zienswijze van de desbetreffende ambtenaar ten aanzien van gemaakte opmerkingen, worden vastgelegd in het functioneringsformulier.

Lid 5

De deelnemers aan het functioneringsgesprek zijn verplicht, het onder lid 4 bedoelde en ingevulde formulier, binnen twee werkdagen na het opstellen van het formulier te ondertekenen. Vervolgens wordt het ingevulde en ondertekende formulier namens het bestuur “voor gezien” ondertekend.

Lid 6

De direct leidinggevende zorgt voor toezending van afschriften van bedoeld formulier aan de deelnemers van het functioneringsgesprek.

Artikel 24:1:3:1 Het beoordelingsgesprek

Lid 1

Het beoordelingsgesprek wordt ten minste één maal per jaar gevoerd tussen de ambtenaar en diens beoordelaar(s).

Lid 2

Het beoordelingsgesprek wordt voor zover mogelijk gevoerd door de direct leidinggevende en diens leidinggevende.

Lid 3

Bij het beoordelingsgesprek geeft de leidinggevende zijn of haar oordeel over het functioneren van de ambtenaar over het afgelopen jaar.

Lid 4

Het in het voorgaande lid bedoelde gesprek heeft met name betrekking op het oordeel van de beoordelaar(s) ten aanzien van de wijze waarop de ambtenaar zijn betrekking vervult en zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die betrekking

Lid 5

Indien de beoordeling rechtspositionele gevolgen voor de ambtenaar met zich meebrengt, kan de rechtspositionele wijziging pas van kracht worden na instemming van het Dagelijks Bestuur. De rechtspositionele wijziging zal hoogstens drie maanden, nadat het beoordelingsgesprek tussen de direct leidinggevende en de ambtenaar heeft plaatsgevonden, van kracht worden.

Lid 6

Basis voor het gesprek vormt de tevoren door de beoordelaar(s) opgestelde, in het beoordelingsformulier vastgelegde, beoordeling als bedoeld in het vierde lid.

Lid 7

De ambtenaar wordt tijdens het beoordelingsgesprek in staat gesteld zijn zienswijze ten aanzien van de opgemaakte beoordeling naar voren te brengen. Indien hij ten aanzien van onderdelen van de beoordeling een afwijkende mening is toegedaan, wordt deze door de stafmedewerker P&O beknopt weergegeven op het beoordelingsformulier.

Lid 8

Behoudens het bepaalde in het negende lid van dit artikel wordt, indien de beoordelaars ten aanzien van de op te maken beoordeling geen overeenstemming bereiken, ieders oordeel ter kennis gebracht aan de secretaris, die, na beoordelaars en de stafmedewerker P&O te hebben gehoord, ter zake een beslissing neemt.

Lid 9

Indien de secretaris heeft opgetreden als beoordelaar, en de beoordelaars ten aanzien van de op te maken beoordeling geen overeenstemming bereiken, wordt een ieders oordeel ter kennis gebracht van de portefeuillehouder personeel & organisatie. Deze neemt, gehoord de betrokken beoordelaars en de stafmedewerker P&O, een beslissing ten aanzien van de formulering van de beoordeling.

Artikel 24:1:4:1 Vaststelling beoordeling

Lid 1

De ambtenaar is verplicht na beëindiging van het beoordelingsgesprek het beoordelingsformulier binnen twee dagen na het beoordelingsgesprek "voor gezien" te ondertekenen. Vervolgens wordt dit beoordelingsformulier door de 1e beoordelaar ondertekend.

Lid 2

Het opgestelde en door de beoordelaar(s) alsmede de ambtenaar ondertekende beoordelingsformulier als bedoeld in artikel 24:1:3:1, zevende lid, wordt door de beoordelaar(s) binnen een week nadat het beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden toegezonden aan de secretaris. Vervolgens wordt het opgestelde beoordelingsformulier door de secretaris ondertekend.

Lid 3

Behoudens het gestelde in het vierde lid van dit artikel bespreekt de secretaris de beoordeling met de beoordelaars en de ambtenaar indien hem uit de aantekeningen op het beoordelingsformulier blijkt, dat de mening van de ambtenaar op onderdelen afwijkt van de beoordeling van de beoordelaar(s). Vervolgens besluit hij de beoordeling al dan niet te wijzigen en ondertekent het formulier.

Lid 4

Als de secretaris heeft opgetreden als beoordelaar, bespreekt de portefeuillehouder Personeel & Organisatie de beoordeling met de beoordelaars en de ambtenaar indien hem uit de aantekeningen op het beoordelingsformulier blijkt, dat de mening van de ambtenaar op onderdelen afwijkt van de beoordeling van de beoordelaar(s). Vervolgens besluit hij de beoordeling al dan niet te wijzigen en ondertekent het formulier.

Lid 5

De stafmedewerker P&O zorgt voor toezending van een afschrift van het ingevulde en ondertekende beoordelingsformulier aan de deelnemer(s) van het beoordelingsgesprek.

Reiskosten dienstreizen

Inhoudsopgave

Artikel 25:1:1:1 Begripsbepaling
Artikel 25:1:2:1 Bij voorkeur met OV
Artikel 25:1:3:1 Hoogte vergoeding reizen met OV

Artikel 25:1:4:1 Toestemming reizen met eigen auto
Artikel 25:1:5:1 Hoogte vergoeding reizen met eigen auto
Artikel 25:1:6:1 Declaratie
Artikel 25:1:7:1 Rekenmethode bepalen afstand
Artikel 25:1:8:1 Geen dubbele vergoeding
Artikel 25:1:9:1 Reizen met fiets of bromfiets.

Artikel 25:1:1:1 Begripsbepaling

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder dienstreis:
de noodzakelijke verplaatsing van een ambtenaar ten behoeve van het verrichten van dienst, ondernomen krachtens een doorlopende of afzonderlijke machtiging van het bevoegde gezag; achteraf goedgekeurd door het bevoegde gezag.

Artikel 25:1:2:1 Bij voorkeur met OV

Dienstreizen worden zoveel mogelijk gemaakt met openbare vervoermiddelen. De secretaris/ leidinggevende kan echter machtiging verlenen om van een eigen auto gebruik te maken.

Artikel 25:1:3:1 Hoogte vergoeding reizen met OV

Lid 1

Wordt voor een dienstreis gebruik gemaakt van openbare vervoermiddelen 2e klas, dan worden die kosten volledig vergoed tegen overlegging van de originele vervoersbewijzen.

Lid 2

De vergoeding voor het gebruik van een eigen auto wordt verleend overeenkomstig de volgende bepalingen.

Artikel 25:1:4:1 Toestemming reizen met eigen auto

Een vergoeding voor het gebruik van een eigen auto voor dienstreizen wordt niet verleend tenzij de ambtenaar heeft voldaan aan de voorschriften van artikel 15:1:24 van het Rechtspositiereglement.

Artikel 25:1:5:1 Hoogte vergoeding reizen met eigen auto

De vergoeding voor het gebruik van een eigen auto wordt berekend volgens de geldende fiscale regeling. Deze bedraagt € 0,28 per km, waarvan € 0,19 onbelast en € 0,09 wordt belast.

Artikel 25:1:6:1 Declaratie

Lid 1

Voor het declareren van gemaakte reiskosten wordt uitsluitend gebruik gemaakt van het "declaratieformulier gemaakte reiskosten".
Bij voorkeur dient maandelijks te worden gedeclareerd. Indien een declaratie betrekking heeft op een maand die meer dan 3 maanden is verstreken, worden de kosten in beginsel niet meer vergoed. De secretaris of de leidinggevende kan de declaratie alsnog voor vergoeding in aanmerking brengen indien de vertraging niet te wijten is aan de nalatigheid van de ambtenaar.

Lid 2

Toetsing van volledig ingevulde declaratieformulieren vindt plaats door de secretaris of de leidinggevende.

Artikel 25:1:7:1 Rekenmethode bepalen afstand

Voor een dienstreis wordt als aantal afgelegde kilometers aangemerkt het aantal kilometers afgelegd langs de kortste/snelste weg van het punt, waar de rit een aanvang neemt, via het reisdoel of de reisdoelen, naar het punt waar de rit eindigt, met - ter beoordeling van het bevoegde gezag - de woning of het kantoor van de reiziger als begin- en/of eindpunt. Als objectief criterium wordt de routeplanner van de ANWB gebruikt om het aantal kilometers te berekenen. Het aantal kilometers wordt naar boven afgerond tot het naast hogere gehele getal.

Artikel 25:1:8:1 Geen dubbele vergoeding

Vergoeding ex artikel 25:1:5:1 van dit hoofdstuk vindt niet plaats aan de ambtenaar, die op grond van enige andere regeling, aanspraak kan maken op een vergoeding van reiskosten.

Artikel 25:1:9:1 Reizen met fiets of bromfiets.

Aan de ambtenaar die naar het oordeel van het bevoegd gezag bij de uitoefening van zijn functie gebruik moet maken van een fiets of van een bromfiets, wordt bij gebruikmaking van een zodanig vervoermiddel een toelage toegekend volgens de geldende fiscale regeling.

Arbo-, zwangeren- en verzuimbeleid

Inhoudsopgave

Artikel 26:1:1:1 Arbobeleid
Artikel 26:1:2:1 Zwangerenbeleid
Artikel 26:1:3:1 Verzuimbeleid

Artikel 26:1:1:1 Arbobeleid

Holland Rijnland is een relatief kleine organisatie met, gezien de aard van de werkzaamheden, weinig risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Het arbeidsomstandighedenbeleid is een onlosmakelijk deel van het totale beleid binnen het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland en is gericht op:

- een zo groot mogelijke veiligheid van de werknemers,
- een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid van de werknemers,
- het voorkomen van stress bij werknemers.

Het een en ander overeenkomstig de Arbowet opdat het kan bijdragen tot onder meer:

- het voorkomen van menselijk leed,
- het voorkomen c.q. beperken van materiële schade en ziekteverzuim,
- het bevorderen van gezond en prettig werk en werkklimaat.

Om direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten te voorkomen of te beperken, is er een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen op het werk. In dat kader is een externe vertrouwenspersoon benoemd.
Om medewerkers de gelegenheid te geven om vermoedens van misstanden te melden, is de regeling klokkenluiders van kracht.
Naast een agressieprotocol heeft Holland Rijnland intern een coördinator agressie en geweld benoemd en worden incidenten op dit gebied geregistreerd.

Uitvoering

De werkgever zal aan dit beleid inhoud geven door regelmatig aandacht te besteden aan arbo-onderwerpen in het afdelingsoverleg en minimaal 1x per jaar tijdens de lunchbijeenkomst.
Zo nodig zal het beleid worden aangepast aan de ontwikkelingen. Als belangrijkste aanleidingen voor aanpassingen worden gezien:

- de ziekteverzuimcijfers,
- signalen van werknemers en/of de arbodienst.

Bij het evalueren en zo nodig bijstellen van het beleid zal de werkgever de Ondernemingsraad betrekken.

In 2010 is een RIE uitgevoerd. Bij organisatorische wijzigingen zal de RIE moeten worden bijgesteld of opnieuw uitgevoerd.

Holland Rijnland kent conform de bepalingen in de Arbo-wet een organisatie voor Bedrijfshulpverlening (BHV). Aangezien Holland Rijnland huist op een drietal verdiepingen in een gedeeld kantoorpand, is er sprake van samenwerking op dit gebied met de overige organisaties in het kantoorpand. De BHV organisatie kent een coördinator en valt onder de verantwoordelijkheid van de manager van de afdeling MB&C.

Elke BHV-er ontvangt een overeenkomst, waarin o.a. de afspraken over de taken, verantwoordelijkheden en duur van de benoeming zijn opgenomen. De cursus en de herhalingslessen worden georganiseerd door de werkgever en vinden zoveel mogelijk plaats binnen werktijd.

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede op de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.
De werknemer is verplicht om in zijn doen en laten op de werkplek, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen.

Holland Rijnland heeft naast een arbo-coördinator ook een preventiemedewerker benoemd. Beide functionarissen helpen de werkgever bij de naleving van de verplichtingen op basis van de Arbo-wet.
De taken van de preventiemedewerker zijn:

1. het meewerken aan het verrichten en opstellen van de RI&E;
2. het uitvoeren van arbo-maatregelen;
3. het samenwerken met en het adviseren aan de Ondernemingsraad.

Daarnaast laat Holland Rijnland zich bijstaan door een gecertificeerde arbodienst voor het toetsen en het adviseren over de RI&E en de begeleiding van zieke werknemers.
Tevens biedt de arbodienst de mogelijkheid om een Preventief Medisch Onderzoek te laten doen. Dit is een onderzoek bedoeld om beginnende gezondheidsproblemen op te sporen en bestaat uit een vragenlijst, meting van lengte, gewicht en bloeddruk en een beperkt bloedonderzoek. Alle medewerkers van Holland Rijnland kunnen daarvan gebruik maken.

Artikel 26:1:2:1 Zwangerenbeleid

Het Arbobesluit spreekt van "bijzondere groepen werknemers" waar binnen het arbobeleid apart aandacht voor moet zijn. Zwangere medewerksters zijn zo'n bijzondere groep. Holland Rijnland heeft de volgende afspraken gemaakt, gebaseerd op de uitgangspunten van de Arbo wet.

Werk- en rusttijden

Om de arbeidsbelasting te verminderen heeft de zwangere werkneemster recht op aangepaste werk- en rusttijden. Zo mogen zwangere medewerksters extra pauzes nemen en hoeven geen overwerk te verrichten. Werkneemsters die borstvoeding geven mogen gedurende ten hoogste een jaar na de geboorte het werk onderbreken voor borstvoeding en kolven.
Er is een ruimte beschikbaar waar de zwangere medewerkster, indien noodzakelijk en derhalve op advies van de bedrijfsarts, kan rusten. Deze ruimte is tevens bedoeld om na de bevalling te kunnen kolven.

Psychische belasting

In de zwangerschap kan de werkneemster te maken krijgen met nieuwe psychisch belastende factoren en mogelijk lichamelijk ongemak. Tijdens de zwangerschap zal er regelmatig overleg plaatsvinden tussen de direct leidinggevende en de betrokken medewerkster, waarin wordt nagegaan welke werkzaamheden belastend zijn en welke aanpassingen naar inzicht van de betrokkenen gewenst en mogelijk zijn. Het uitgangspunt is dat werkdruk tijdens zwangerschap zal worden voorkomen.

Klimaat

Zwangere medewerksters zullen niet worden blootgesteld aan klimaatomstandigheden, die kunnen worden beschouwd als onbehaaglijk (te warm of te koud). Hiervoor bestaan wettelijke normen.

Artikel 26:1:3:1 Verzuimbeleid

Verzuimbeleid is gericht op het voorkomen en/of verminderen van verzuim. Holland Rijnland heeft vooral te maken met een, afgezet tegen landelijke cijfers, hoge verzuimfrequentie. Het langdurig verzuim is binnen de norm en gebaseerd op "verklaarbare" ziektegevallen. Het beïnvloedbare deel van het verzuim zit vooral in het kort en frequent verzuim.

Het Managementteam heeft uitgesproken te streven naar een verzuimpercentage dat gelijk of bij voorkeur lager is dan de landelijke VNG norm. Regelmatig zal dit uitgangspunt worden getoetst aan de landelijke normen

en indien wenselijk op basis daarvan worden bijgesteld.
Om dit te bereiken zal specifiek aandacht zijn voor:

- het voorkomen en reguleren van werkdruk/ -stress
- frequent verzuim
- het voorkomen van verzuim door arbeidsconflicten
- een verzuimtraining voor die functies die een rol hebben in de aanpak van het verzuim. Deze training is in 2010 voor het eerst georganiseerd en zal afhankelijk van de behoefte worden herhaald.
- verzuimregistratie met elk kwartaal gegevens en analyse van verzuimcijfers aan management en ondernemingsraad

Verzuimpreventie is een belangrijk onderdeel van het verzuimbeleid. De verzuimpreventie valt uiteen in preventie gericht op:

- de individuele medewerker
- de organisatie

Zo is het onderkennen van signalen van dreigend verzuim bij een individuele werknemer van belang. Om die reden is in het jaarlijkse functioneringsgesprek het onderwerp arbo-zorg en arbeidsomstandigheden opgenomen. Dit onderwerp zal ook in het afdelingsoverleg en in de lunchbijeenkomst regelmatig aandacht krijgen.

Verzuimprotocol

Het verzuimprotocol beschrijft hoe de organisatie omgaat met ziekmeldingen, verzuimcontrole en verzuimbegeleiding. Het protocol besteedt ook aandacht aan de re-integratie bij langdurig verzuim. Door met elkaar (werkgever en Ondernemingsraad) de verzuimaanpak vast te leggen, liggen de afspraken rond verzuim vast en weten alle betrokkenen waar zij zich aan moeten houden.

Functiewaarderingssysteem

Inhoudsopgave

Artikel 27:1:1:1 Begripsbepaling
Artikel 27:1:2:1 Methode
Artikel 27:1:3:1 Functiebeschrijvingen
Artikel 27:1:4:1 Concept functiebeschrijvingen
Artikel 27:1:5:1 Gemotiveerd waarderingsadvies
Artikel 27:1:6:1 Vaststellen waardering
Artikel 27:1:7:1 Bezwarende omstandigheden (inconveniënten)
Artikel 27:1:8:1 Overgangsrecht
Artikel 27:1:9:1 Slotbepaling
Artikel 27:1:9:2 VBALANS
Artikel 27:1:10:1 Waardering organieke functies
Bijlage 1 Meetsysteem VBALANS

Artikel 27:1:1:1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **Medewerker:**
de ambtenaar in de zin van de CAR;
b. **Functiebeschrijving:**
de beschrijving van een organieke functie;
c. **Organieke functie:**
het geheel van werkzaamheden dat volgens de functiebeschrijving, opgenomen in het functieboek, door een of meerdere medewerkers, in opdracht moet worden verricht;
d. **Functieboek:**
de verzameling van het door het Dagelijks Bestuur vastgestelde functiebeschrijvingen van alle bij het samenwerkingsorgaan voorkomende organieke functies;
e. **Functiedeskundige:**
de met de uitvoering van deze regeling belaste medewerker van Personeel & Organisatie, dan wel een deskundige namens de afdeling Personeel & Organisatie;

f. **Conversietabel:**
de tabel, waarin aangegeven de koppeling van resultaten van de waardering van de organieke functies aan salarisniveaus;
g. **Leidinggevende:**
de door het Dagelijks Bestuur in de functie van leidinggevende van een eenheid benoemde medewerker;
h. **Secretaris:**
het hoofd van een organisatieonderdeel, direct verantwoording verschuldigd aan het Dagelijks Bestuur.

Artikel 27:1:2:1 Methode

Lid 1

De waardering van alle bij het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland voorkomende organieke functies zal worden vastgesteld volgens de "Methode waardering organieke functies Holland Rijnland".

Lid 2

De in het eerste lid genoemde vaststelling van de waardering van alle voorkomende organieke functies bij het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland, wordt omgezet naar een salarisniveau op basis van de conversietabel. Deze tabel wordt door het Dagelijks Bestuur vastgesteld, na overleg en overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg. De conversietabel is als artikel 27:1:10:1 bij dit hoofdstuk gevoegd.

Artikel 27:1:3:1 Functiebeschrijvingen

Lid 1

Functiebeschrijvingen worden opgemaakt:

1. Voor nieuwe organieke functies die duurzaam vervuld moeten worden;
2. Bij wijziging van de gehele organisatie, afzonderlijke organisatorische eenheden of (ingrijpende) wijziging van de taakinhoud van één of meer organieke functies;
3. Voor alle organieke functies die bij deze wijziging betrokken zijn.

Lid 2

Functiebeschrijvingen als bedoeld in het eerste lid onder a en b, die betrekking hebben op (een) medewerker(s) van de afdeling Personeel & Organisatie, worden opgemaakt door een externe deskundige. Bij de definiëring van het begrip "functiedeskundige" (artikel 27:1:1:1) is daarmee rekening gehouden.

Lid 3

Voor de behandeling van de in het eerste en tweede lid bedoelde nieuwe of aangepaste functiebeschrijvingen zijn alle bepalingen van dit hoofdstuk van toepassing.

Artikel 27:1:4:1 Concept functiebeschrijvingen

Lid 1

De functiedeskundige stelt in overleg met de leidinggevende en/of de secretaris de conceptfunctiebeschrijving voor de medewerker op.
Nadat de conceptfunctiebeschrijving is opgesteld wordt deze door de secretaris ondertekend. Vervolgens wordt de door de secretaris ondertekende conceptfunctiebeschrijving door de desbetreffende medewerker getekend "voor gezien".

Lid 2

De functiedeskundige stelt in overleg met Personeel & Organisatie en de leidinggevende of secretaris de conceptfunctiebeschrijving op.Nadat de conceptfunctiebeschrijving is opgesteld wordt deze door de leidinggevende getekend "voor gezien".

Lid 3

De functiedeskundige stelt in overleg met de secretaris de conceptfunctiebeschrijving voor de leidinggevende op.
Nadat de conceptfunctiebeschrijving is opgesteld wordt deze door de desbetreffende leidinggevende getekend "voor gezien".

Lid 4

De functiedeskundige stelt in overleg met de portefeuillehouder personeel & organisatie de conceptfunctiebeschrijving voor de secretaris op. Nadat de conceptfunctiebeschrijving is opgesteld wordt deze door de secretaris getekend "voor gezien".

Lid 5

Het Dagelijks Bestuur stelt de functiebeschrijving, alsmede de ingangsdatum, vast.

Artikel 27:1:5:1 Gemotiveerd waarderingsadvies

Lid 1

De functiedeskundige vervaardigt aan de hand van de vastgestelde functiebeschrijving een gemotiveerd waarderingsadvies voor het Dagelijks Bestuur. Hij maakt daarbij gebruik van het meetsysteem VBalans.

Lid 2

Dit waarderingsadvies wordt uitgebracht binnen een termijn van twee maanden nadat de functiebeschrijving, opgenomen in het functieboek, door het Dagelijks Bestuur, is vastgesteld.

Artikel 27:1:6:1 Vaststellen waardering

Het Dagelijks Bestuur stelt binnen vier weken nadat het waarderingsadvies, als bedoeld in artikel 27:1:5:1, is ontvangen, de waardering van de organieke functie vast.

Artikel 27:1:7:1 Bezwarende omstandigheden (inconveniënten)

Indien in de organieke functie een taak is of wordt opgenomen waaraan bezwarende omstandigheden (inconveniënten) zijn verbonden, dan worden die bij de waardering van de organieke functie niet in aanmerking genomen.

Artikel 27:1:8:1 Overgangsrecht

Lid 1

Dit hoofdstuk is als hoofdstuk 22 Waardering organieke functies in werking getreden op 1 maart 1998. Per 15 maart 2001 is dit hoofdstuk vernummerd tot hoofdstuk 27 Waardering organieke functies.

Lid 2

Indien bij de invoering (op 1 maart 1998) van dit hoofdstuk 22 Waardering organieke functies het salarisniveau (functieschaal) van de door de medewerker beklede organieke functie lager wordt dan het salarisniveau (functieschaal) op grond van het hoofdstuk 22 Waardering organieke functies (ingetrokken per 1 juli 1998), dan behoudt de medewerker laatstbedoeld salarisniveau (functieschaal) en de daarbij behorende vooruitzichten.

Lid 3

Indien na de invoering (op 1 maart 1998) van dit hoofdstuk 22 Waardering organieke functies het salarisniveau (functieschaal) van de door de medewerker beklede organieke functie, als gevolg van een wijziging in de organieke functie (anders dan op eigen verzoek), wordt verlaagd, dan behoudt de medewerker het salarisniveau (functieschaal) en de daarbij behorende vooruitzichten zoals die golden voor de invoering van dit hoofdstuk 22.

Artikel 27:1:9:1 Slotbepaling

Lid 1

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet geheel in redelijkheid voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur.

Lid 2

Wanneer de redelijkheid dat noodzakelijk maakt, kan het Dagelijks Bestuur de in dit hoofdstuk genoemde termijnen verlengen.

Artikel 27:1:9:2 VBALANS

De methode waardering organieke functies-meetsysteem VBALANS is als bijlage aan deze regeling toegevoegd.

Artikel 27:1:10:1 Waardering organieke functies

Schaal	score
1	14 t/m 16
2	17 t/m 20
3	21 t/m 24
4	24 t/m 27
5	28 t/m 30
6	31 t/m 34
7	35 t/m 37
8	38 t/m 41
9	42 t/m 44
10	45 t/m 46
10A	47 t/m 48
11	49 t/m 50
11A	51 t/m 52
12	53 t/m 55
13	56 t/m 58
14	59 t/m 61
15	62 t/m 64
16	65 t/m 67
17	68 t/m 69
18	70

Bijlage 1 Meetsysteem VBALANS

Methode waardering organieke functies - Meetsysteem VBALANS

De achtergrond

Bij de ontwikkeling van VBalans heeft voorop gestaan dat functiebeschrijven en functiewaarderen sneller en eenvoudiger moest kunnen. Sneller om adequaat in te kunnen spelen op veranderingen in de organisatie en om de actualiteit van functies en waarderingen te kunnen garanderen. Het wordt bereikt door een hoge graad van automatisering.
Eenvoudiger om de resultaten inzichtelijker te maken, zodat er sprake is van hoge acceptatie door leidinggevenden en door medewerkers.
Dit wordt bereikt door het functiewaarderingsproces te beperken tot 14 meetpunten (de kenmerken), die helder zijn geformuleerd. En doordat er automatisch een rapport wordt gegenereerd waarin alle keuzes zijn vastgelegd en overwegingen inzichtelijk zijn gemaakt.

De kenmerken

Het meetsysteem van VBalans bestaat uit 14 kenmerken, verdeeld in 4 rubrieken:

- Werkzaamheden
  - aard
  - doel
  - effect
  - aanpak
  - dynamiek
- Speelruimte
  - keuzevrijheid
  - complexiteit van beslissingen
  - effect van de beslissingen
  - kader

    - wijze van controle
- Kennis en vaardeigheid
    - kennis
    - vaardigheid
- Contacten
    - aard
    - doel

De inhoudelijke keuze voor deze kenmerken is tot stand gekomen na diepgaand onderzoek naar de zwaartebepalende factoren binnen functies. De interpretatie van de kenmerken zijn afzonderlijk toegelicht.

De methode

VBalans is een puntensysteem; ieder afzonderlijk kenmerk wordt gescoord op een 5-puntsschaal, van eenvoudig (score 1) tot complex (score 5). De scoreteksten zijn opgebouwd volgens duidelijke patronen en met heldere begrippen. Hierdoor wordt de keuze voor een bepaalde score goed uitgelegd en wordt een grote mate van objectiviteit bereikt. Uiteindelijk worden de scores op de 14 kenmerken opgeteld. De somscore (minimaal 14 en maximaal 70 punten) wordt via een van te voren ingestelde neutrale conversietabel omgerekend naar een salarisschaal.
Via een rekenregel op de toegekende scores wordt de hoofdgroep uitgerekend ten behoeve van organisaties die de hoofdgroepsystematiek gebruiken voor andere instrumenten (werving en selectie, loopbaanbeleid, opleidingsplannen). Het vaststellen van de somscore, de salarisschaal en de hoofdgroep gebeurt geautomatiseerd.

Het waarderingsrapport

In VBalans bestaat een uitgebreide mogelijkheid om de functiewaarderingsresultaten en de bijbehorende argumentatie in een rapport vast te leggen en af te drukken. Zo worden automatisch de afwegingen en beslissingen tijdens het gehele waarderingsproces vastgelegd en in een rapport opgenomen.

VBALANS KENMERKEN 98.1

Inleiding

In de hierna volgende tekst wordt de interpretatie van de kenmerken en hun scoreniveaus uitgelegd aan de hand van toelichtende teksten per kenmerk en per scoreniveau. In het algemeen wordt ervan uitgegaan dat de hogere scoreniveaus de voorgaande niveaus omvatten.

KENMERK 1: AARD VAN DE WERKZAAMHEDEN

DEFINITIE

De kenmerkende eigenschappen van de werkzaamheden die in de functie moeten worden uitgevoerd.

Toelichting

Dit kenmerk meet de mate van complexiteit van de werkzaamheden en in hoeverre een abstracte wijze van beschouwen nodig is om de werkzaamheden te verrichten. Een functie scoort hoger naarmate er sprake is van een grotere verwevenheid van factoren waarmee men bij het werk rekening moet houden.
De scoreniveaus lopen langs twee nauw met elkaar samenhangende lijnen op. Langs de eerste lijn lopen de scoreniveaus op van het verrichten van op zich zelf staande werkzaamheden via het te maken krijgen met gangbare of nieuwe zaken en problemen naar het verrichten van integrale managementtaken. Langs de tweede lijn lopen de scoreniveaus op van in een vast patroon werken via interpretatie van zaken en problemen naar de ontwikkeling van strategieën voor grote, complexe organisaties.

DEFINITIE SCORE 1

Het betreft op zichzelf staande werkzaamheden die volgens een min of meer vast patroon worden verricht.

Toelichting

Er wordt een 1 gescoord indien het resultaat van de ene taak nauwelijks consequenties heeft voor de uitvoering van de andere taak. Het betreft eenvoudige, duidelijk gestructureerde werkzaamheden.

DEFINITIE SCORE 2

Het betreft met elkaar samenhangende werkzaamheden, waarbij nauwelijks eigen interpretatie is vereist.

Toelichting

Er wordt een 2 gescoord indien de werkzaamheden niet los van elkaar kunnen worden uitgevoerd, maar met elkaar samenhangen.
Er is een logisch verband, dat wil zeggen dat het resultaat van de ene werkzaamheid automatisch gevolgen heeft voor de uitvoering van de andere. Bij het uitvoeren van de werkzaamheden is nog niet of nauwelijks sprake van interpretatie; deze worden nog steeds volgens een min of meer vast patroon verricht.

DEFINITIE SCORE 3

Het betreft gangbare zaken en problemen, waarbij eigen interpretatie is vereist en oplossingen moeten worden aangedragen.

Toelichting

Er wordt een 3 gescoord indien bij het uitvoeren van de werkzaamheden zaken en problemen een rol spelen waarvan de behandeling vastligt in procedures en richtlijnen. Voor het inschatten van problemen is wel interpretatie nodig en dient er gekozen te worden uit verschillende bekende oplossingen.

DEFINITIE SCORE 4

Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband.

Toelichting

Er wordt een 4 gescoord indien bij het uitvoeren van de werkzaamheden onbekende zaken en problemen een rol spelen. Alternatieven, nieuwe oplossingen, ontwerpen, adviezen e.d. kunnen pas worden ontwikkeld na analyse van de problematiek. Onder multidisciplinair verband wordt de interactie met andere beleidsterreinen verstaan.
Een score 4 wordt ook toegekend aan leidinggevende functies van grotere uitvoerende eenheden of beleidseenheden en aan hoofden van sectoren en gemeentesecretarissen van gemeenten van een beperkte omvang.

DEFINITIE SCORE 5

Het betreft het aansturen en ontwikkelen en vormgeven van theorieën, modellen, doelen en strategieën die richtinggevend zijn voor grote, complexe organisaties en/of als manager eindverantwoordelijkheid dragen voor grote complexe organisaties die omvangrijke strategische beleidsterreinen omvatten.

Toelichting

Er wordt een 5 gescoord bij functies waar de verantwoordelijkheid ligt voor het aansturen en ontwikkelen en vormgeven van theorieën, modellen, doelen en strategieën voor bijvoorbeeld grote gemeenten. Een manager met eindverantwoordelijkheid voor een dergelijke organisatie is bijvoorbeeld een gemeentesecretaris van een grote gemeente of een zware functies, zoals een sectordirecteur van een omvangrijke sector in een zeer grote gemeente.

KENMERK 2: DOEL VAN DE WERKZAAMHEDEN

DEFINITIE

Datgene wat bereikt moet worden met het verrichten van de werkzaamheden.

Toelichting

Dit kenmerk meet twee afzonderlijke aspecten.
Gescoord kan worden de mate waarin een bijdrage moet worden geleverd aan de realisatie van de taakstelling/doelstelling van de eenheid/organisatie. De score-niveaus lopen op van het verlenen van ondersteuning aan individuele medewerkers via het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid naar het

verrichten van integrale managementtaken.
Ook kan worden gescoord op de soort bijdrage die moet worden geleverd. De score-niveaus lopen op van het verrichten van hand- en spandiensten via het verlenen van ondersteuning op het gebied van beleid, onderzoek of ontwerp naar strategieontwikkeling.

DEFINITIE SCORE 1

Het betreft het ondersteunen van individuele medewerkers of het verlenen van hand- en spandiensten.

Toelichting

Er wordt een 1 gescoord indien het gaat om assisterende handelingen.

DEFINITIE SCORE 2

Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid op een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van deelproducten.

Toelichting

Er wordt een 2 gescoord indien het gaat om het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid op een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van deelproducten. Het gaat nog niet om het volledige realiseren van de taakstelling van de werkeenheid op een afgebakend werkgebied of om het totale product van een werkeenheid.
Coördinerende werkzaamheden scoren een 2, omdat door het coördineren nog niet de volledige taakstelling van de afdeling wordt gerealiseerd. Hetzelfde geldt voor leidinggeven in niet-hiërarchische zin.

DEFINITIE SCORE 3

Het betreft het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid op een afgebakend werkgebied, danwel het verrichten van beleidswerkzaamheden of ondersteunende werkzaamheden op het gebied van beleid, onderzoek of ontwerp.

Toelichting

Er wordt een 3 gescoord indien het gaat om verantwoordelijkheid voor het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid. Feitelijk betekent dit dat alle leidinggevenden minimaal een 3 scoren.
Daarnaast scoren beleidswerkzaamheden en beleidsondersteunende werkzaamheden, onderzoeksondersteunende werkzaamheden en ondersteunende werkzaamheden op het gebied van (technisch) ontwerp een 3.
Onder beleidswerkzaamheden wordt verstaan dat invulling wordt gegeven aan de gemeentelijke beleidsruimte en vorm wordt gegeven aan de uitvoering van beleid en wetgeving welke door EU, rijk en provincie is voorgeschreven. Het gaat bijvoorbeeld om de invulling van het beleid op het gebied van milieu en ruimtelijke ordening.
Onder beleidsondersteunende werkzaamheden wordt verstaan het door verzamelen, groeperen, inventariseren, analyseren en verwerken van gegevens, praktijkervaringen en relevante ontwikkelingen, creëren van geaggregeerde informatie voor het gehele beleidsproces en het primaire bedrijfsvoeringproces.
Onder onderzoeksondersteunende werkzaamheden wordt verstaan het verrichten van werkzaamheden gericht op de voorbereiding van onderzoeken. Dit gebeurt onder meer door het analyseren en interpreteren van data, verkregen door wiskundige en statistische bewerkingen en/of door het optimaliseren/ontwikkelen van in een laboratorium of bij veldonderzoek toe te passen methoden en technieken.
Onder (technisch) ontwerp ondersteunende werkzaamheden wordt verstaan het verrichten van werkzaamheden gericht op de voorbereiding van (technische) ontwerpen. Dit gebeurt onder meer door het op basis van probleemstelling analyseren en interpreteren van bijvoorbeeld gegevens en waarnemingen.

DEFINITIE SCORE 4

Het betreft het realiseren van de taakstelling van een beleidseenheid danwel het verrichten van beleidsontwikkelende werkzaamheden of het verrichten van technisch/wetenschappelijk onderzoek.

Toelichting

Er wordt een 4 gescoord indien het gaat om verantwoordelijkheid voor het realiseren van de taakstelling van een beleidseenheid of om het leiden van grootschalige projecten. Met beleidseenheid wordt bedoeld een

organisatieonderdeel dat belast is met het ontwikkelen van beleid.
Een functie scoort eveneens een 4 indien er sprake is van beleidsontwikkeling of technisch/wetenschappelijk onderzoek.
Onder beleidsontwikkelende werkzaamheden wordt verstaan het vanuit de realiteit of op basis van geaggregeerde informatie formuleren van probleemstellingen alsmede het creatieve proces van het formuleren van doelen, het zoeken naar instrumenten en het bepalen van concrete activiteiten.
Onder technisch/wetenschappelijk onderzoek wordt verstaan het verrichten van fundamenteel of toepassingsgericht onderzoek betreffende de theoretische grondslagen, maatschappelijke verschijnselen en vraagstukken en technologische ontwikkelingen, inclusief het publiceren van onderzoeksresultaten.

DEFINITIE SCORE 5

Het betreft het richtinggevend beïnvloeden van de ontwikkeling van strategische doelen en/of het managen van de uitvoering van dergelijke doelen.

Toelichting

Er wordt een 5 gescoord bij functies van integraal manager of directeur (bijvoorbeeld gemeentesecretaris of sectordirecteur) die de ontwikkeling van strategische doelstellingen richtinggevend beïnvloeden danwel de uitvoering van strategische doelen managen. In het algemeen betreft het de functie van gemeentesecretaris van een gemeente van enige omvang, danwel die van dienst-/sectormanager van grote gemeenten.

KENMERK 3: EFFECT VAN DE WERKZAAMHEDEN

DEFINITIE

De mate van invloed die de werkzaamheden hebben op de omgeving van de functie en de periode waarover de effecten zich uitstrekken.

Toelichting

Dit kenmerk meet twee aspecten. Ten eerste in welke mate de werkzaamheden invloed hebben op de omgeving van de functie waarbij de scoreniveaus oplopen van beperkte invloed via invloed binnen of buiten de eigen werkeenheid tot invloed van strategische aard buiten de organisatie.
Ten tweede de periode waarover het effect van de werkzaamheden zich uitstrekt. De scoreniveaus lopen op van effecten die direct merkbaar zijn via effecten die zich uitstrekken tot een jaar, tot effecten die nog na enige jaren merkbaar zijn.
Bij dit kenmerk geldt dat een functie aan beide criteria van een scoreniveau moet voldoen. Is dit niet het geval dan wordt er een niveau lager gescoord.

DEFINITIE SCORE 1

De werkzaamheden hebben een zeer beperkte invloed en het effect is vrijwel direct merkbaar.

Toelichting

Het effect van de werkzaamheden strekt zich hoogstens uit tot een enkele medewerker.

DEFINITIE SCORE 2

De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van een beperkte groep medewerkers van de eigen werkeenheid en het effect is tot op zeer korte termijn (een paar maanden) merkbaar.

Toelichting

Het effect van de werkzaamheden strekt zich uit tot een beperkte groep medewerkers van de eigen werkeenheid. Tevens is het effect tot op zeer korte termijn, namelijk binnen een paar maanden merkbaar. Ook die werkzaamheden vallen hieronder die een groter en breder bereik hebben, maar waarvan het effect toch tot op zeer korte termijn merkbaar is.

DEFINITIE SCORE 3

De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van de medewerkers van de eigen werkeenheid en het effect is tot op korte termijn (een jaar) merkbaar.

Toelichting

Het effect van de werkzaamheden beperkt zich tot de eigen werkeenheid en heeft nauwelijks invloed op de omgeving, met andere woorden het effect is intern gericht. Daarnaast is het effect binnen een jaar merkbaar. Ook die werkzaamheden vallen hieronder die een breder bereik hebben, maar waarvan het effect toch binnen korte termijn waarneembaar is. Het gaat hierbij om veelal algemeen ondersteunende werkzaamheden met een bereik buiten de eigen werkeenheid zonder dat externe werkprocessen worden beïnvloed.

DEFINITIE SCORE 4

De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheid en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar.

Toelichting

Het effect van de werkzaamheden is gericht op de beïnvloeding van externe werkprocessen en/of de omgeving buiten de eigen werkeenheid, met andere woorden het effect is extern gericht. Daarnaast is het effect langer dan een jaar merkbaar. Ook hier geldt dat een functie aan beide aspecten van het kenmerk moet voldoen.

DEFINITIE SCORE 5

De werkzaamheden zijn bepalend voor het strategisch functioneren van een grote, complexe organisatie als geheel en het effect is op lange termijn (enige jaren) merkbaar.

Toelichting

Het effect van de werkzaamheden is gericht op de lange-termijn strategie van een grote, complexe organisatie als geheel (in beleidsmatig en beheersmatig opzicht).
Bepalend voor het strategisch functioneren van de organisatie als geheel betekent dat score 5 pas wordt toegekend aan functies waar de eindverantwoordelijkheid ligt voor de totstandkoming van de lange-termijn strategie van die organisatie. Het gaat hierbij om het managen van de ontwikkeling en realisatie van uiteenlopende strategische beleidsterreinen.

KENMERK 4: AANPAK VAN DE WERKZAAMHEDEN

DEFINITIE

De wijze waarop het werk moet worden vormgegeven.

Toelichting

Dit kenmerk meet in hoeverre er sprake is van problemen die opgelost moeten worden bij de aanpak van de eigen werkzaamheden. Dit wordt enerzijds bepaald door de bekendheid dan wel onbekendheid met situaties waar men op in moet spelen en anderzijds door de mate van creativiteit die nodig is bij de aanpak van de eigen werkzaamheden.
De scoreniveaus lopen langs twee nauw met elkaar samenhangende lijnen op. Langs de eerste lijn lopen de scoreniveaus op van het werken in standaard situaties via het inspelen op bekende situaties naar het inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties. Langs de tweede lijn lopen de scoreniveaus op van een standaard aanpak via het kiezen uit theoretisch bekende oplossingen naar het beantwoorden van strategische vraagstukken.

DEFINITIE SCORE 1

Bij het aanpakken van de werkzaamheden staat het resultaat al op voorhand vast.

Toelichting

De aanpak van de werkzaamheden is bekend en er worden geen keuzen gemaakt.

DEFINITIE SCORE 2

De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op bekende situaties, waarbij keuzen moeten worden gemaakt.

Toelichting

Bij het aanpakken van de werkzaamheden komen geen ingewikkelde problemen voor en kan worden teruggevallen op bekendheid met situaties, waardoor de keuze niet al te ingewikkeld is.

DEFINITIE SCORE 3

De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij uit bekende oplossingen moet worden gekozen.

Toelichting

Bij het aanpakken van de werkzaamheden komen problemen voor die de functionaris nog niet eerder is tegengekomen. Voor de oplossing van de problemen kan weliswaar volledig worden terugvallen op kennis, maar is inventiviteit nodig om die kennis te gebruiken.

DEFINITIE SCORE 4

De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingswijzen moeten worden gezocht.

Toelichting

Bij het aanpakken van de werkzaamheden kan niet meer worden teruggevallen op gangbare benaderingen, maar moeten nieuwe benaderingswijzen of -methoden worden gezocht bijv. via studie van jurisprudentie en/of van literatuur of het betrekken van invalshoeken van andere disciplines.

DEFINITIE SCORE 5

De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op politiek-bestuurlijke en maatschappelijke ontwikkelingen, waarbij de strategie wordt vastgesteld.

Toelichting

Bij het aanpakken van de werkzaamheden moet nadrukkelijk rekening worden gehouden met politiek-bestuurlijke en maatschappelijke ontwikkelingen omdat de strategie van de eenheid (veelal directie) moet worden vastgesteld. Er wordt pas een 5 gescoord indien het (primaire) beleidsterrein maatschappelijk gezien sterk in de belangstelling staat en politiek gevoelig ligt.

KENMERK 5: DYNAMIEK VAN DE WERKZAAMHEDEN

DEFINITIE

De variatie, afwisseling of verandering die in de werkzaamheden voorkomt.

Toelichting

Dit kenmerk meet in hoeverre de werkzaamheden onderhevig zijn aan afwisseling danwel verandering. De dynamiek loopt op van nauwelijks variatie via variatie door onverwachte omstandigheden tot verandering van de werkzaamheden door verschuivingen in beleid, beleidsdoelstellingen of fundamentele politiek-bestuurlijke ontwikkelingen.

DEFINITIE SCORE 1

De werkzaamheden vertonen niet of nauwelijks variatie naar aard en inhoud.

Toelichting

Er wordt een 1 gescoord indien zich geen veranderingen voordoen, tijdens de uitvoering van het werk.

DEFINITIE SCORE 2

De werkzaamheden variëren als gevolg van wisselende werksituaties.

Toelichting

Er wordt een 2 gescoord indien sprake is van afwisseling tussen verschillende activiteiten of situaties of indien sprake is van verschillende klanten met verschillende wensen waarop moet worden ingespeeld. Er is sprake van flexibiliteit in de functie.

DEFINITIE SCORE 3

De werkzaamheden variëren als gevolg van onverwachte omstandigheden, technologische ontwikkelingen of verschuivingen in beleid.

Toelichting

Er wordt een 3 gescoord indien sprake is van afwisseling van activiteiten of situaties door onverwachte omstandigheden. Ook in dit geval is flexibiliteit vereist, gericht op het inspelen op onverwachte gebeurtenissen. Het onverwachte element in de variatie zorgt voor een 3-score. Daarnaast scoort ook verandering door nieuwe omstandigheden een 3. Hiervan is sprake als een functionaris door zijn/haar werkzaamheden te maken heeft met technologische en/of beleidsontwikkelingen: het betreft dan wijzigingen in beleid waarbij de beleidsuitgangspunten nog niet duidelijk zijn omlijnd. Bij deze score is nog geen sprake van verandering zoals bij score 4 en 5, maar van variatie in werkomstandigheden.

DEFINITIE SCORE 4

De werkzaamheden variëren als gevolg van verschuivingen in beleidsdoelstellingen of van uitkomsten van onderhandelingsprocessen.

Toelichting

Er wordt een 4 gescoord indien de werkzaamheden snel en vaak onvoorspelbaar beïnvloed worden door de omgeving bijv. door veranderde maatschappelijke opvattingen, politieke wijzigingen, uitkomsten van onderhandelingsprocessen e.d. waardoor op de beleidsdoelstellingen (op het managementniveau) door functionaris direct invloed moet worden uitgeoefend. Over het algemeen betreft het beleidscoördinerende werkzaamheden op "integrale" beleidsterreinen.

DEFINITIE SCORE 5

De werkzaamheden veranderen als gevolg van fundamentele maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen met (inter)nationale reikwijdte.

Toelichting

Er wordt een 5 gescoord indien sprake is van maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen, waarmee bij de aanpak van de werkzaamheden rekening moet worden gehouden.
Afstemmen op maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen, e.d. behoeft niet rechtstreeks gekoppeld te zijn aan integrale eindverantwoordelijkheid voor een beleids- of uitvoeringsterrein.

KENMERK 6: KEUZEVRIJHEID

DEFINITIE

De vrijheid die aanwezig is bij het uitvoeren van de werkzaamheden.

Toelichting

Dit kenmerk meet de mate van keuzevrijheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden. De scoreniveaus lopen op van weinig keuzemogelijkheden via ruimte om te kiezen uit diverse oplossingen naar ruimte om fundamenteel nieuwe ontwikkelingsrichtingen te kiezen.

DEFINITIE SCORE 1

Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er weinig vrijheid om keuzen te maken.

Toelichting

Er wordt een 1 gescoord indien de uitvoering van de werkzaamheden min of meer door anderen wordt bepaald en er dus weinig ruimte bestaat om zelf keuzen te maken.

DEFINITIE SCORE 2

Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van eigen beoordeling - een keuze uit meerdere bekende mogelijkheden te maken.

Toelichting

Er wordt een 2 gescoord indien bij de uitvoering van de werkzaamheden per situatie zelfstandig, op basis van eigen beoordeling, keuzen kunnen worden gemaakt uit meerdere, bekende mogelijkheden. Hierbij is nog geen sprake van interpretatie van gegevens.

DEFINITIE SCORE 3

Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van interpretatie van gegevens - consequenties van te kiezen oplossingen tegen elkaar af te wegen.

Toelichting

Er wordt een 3 gescoord indien er een redelijke ruimte aanwezig is om de werkzaamheden zelfstandig uit te voeren. Dit houdt in dat de medewerkers bij de uitvoering van hun werk kunnen kiezen uit bekende of minder bekende oplossingen en dat zij tevens, op basis van interpretatie van gegevens, de consequenties van de te kiezen oplossingen tegen elkaar kunnen afwegen. Er is nog geen vrijheid om nieuwe oplossingen/alternatieven te bedenken.

DEFINITIE SCORE 4

Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om -na analyse- benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden.

Toelichting

Er wordt een 4 gescoord indien er bij de uitvoering van de werkzaamheden sprake is van gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden, waarop moet worden ingespeeld en waarbij na analyse van de problematiek/vraagstelling vervolgens nieuwe oplossingen/alternatieven moeten worden aangedragen.

DEFINITIE SCORE 5

Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om fundamentele verschuivingen in bestaande en nieuwe ontwikkelingsrichtingen teweeg te brengen.

Toelichting

Er wordt een 5 gescoord indien er sprake is van een zo grote mate van vrijheid dat zelf de strategische koers van het onderdeel ingrijpend kan worden gewijzigd.

KENMERK 7: COMPLEXITEIT VAN DE BESLISSINGEN

DEFINITIE

De duidelijkheid en verwevenheid van de keuzefactoren die een rol spelen bij het nemen van inhoudelijk beslissingen.

Toelichting

Dit kenmerk meet de mate waarin de keuzefactoren die een rol spelen bij de inhoudelijke beslissingen concreet zijn en elkaar beïnvloeden. Het gaat hierbij om de beslissingen waar de functievervuller direct op kan worden aangesproken. Een functie scoort hoger naarmate er sprake is van meer factoren én een grotere verwevenheid van die factoren waarmee men bij het nemen van inhoudelijke beslissingen rekening moet houden. Tevens is van belang de mate waarin de factoren duidelijk zijn gedefinieerd. De scoreniveaus lopen op van beslissingen op basis van het hanteren van eenduidige keuzefactoren via beslissingen na het interpreteren van niet duidelijk omlijnde keuzefactoren naar het nemen van strategische beslissingen

DEFINITIE SCORE 1

De beslissingen komen tot stand op basis van het hanteren van eenduidige keuzefactoren.

Toelichting

Er wordt een 1 gescoord indien er sprake is van situaties waarin de keuzefactoren die moeten worden gehanteerd eenduidig zijn.

DEFINITIE SCORE 2

De beslissingen komen tot stand na afweging van duidelijk omlijnde keuzefactoren.

Toelichting

Er wordt een 2 gescoord indien er sprake is van situaties waarin afweging van duidelijk omlijnde keuzefactoren nodig is, alvorens tot de inhoudelijk beslissingen te komen.

DEFINITIE SCORE 3

De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omlijnde keuzefactoren.

Toelichting

Er wordt een 3 gescoord indien er sprake is van situaties waarin interpretatie van niet duidelijk omlijnde keuzefactoren nodig is, alvorens tot de inhoudelijk beslissingen te komen.

DEFINITIE SCORE 4

De beslissingen vormen een besluitvormingsproces dat tot stand komt na interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omlijnde keuzefactoren.

Toelichting

Er wordt een 4 gescoord indien er sprake is van situaties waarin de inhoudelijk beslissingen die moeten worden genomen niet meer als op zichzelf staande beslissingen kunnen worden benoemd en waarin interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omlijnde keuzefactoren nodig is, alvorens tot de inhoudelijk beslissingen te komen.

DEFINITIE SCORE 5

De beslissingen vormen een besluitvormingsproces, dat gericht is op het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen, waarbij de keuzefactoren niet bepaald zijn.

Toelichting

Er wordt een 5 gescoord bij die functies, die nadrukkelijk betrokken zijn bij het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen.

KENMERK 8: EFFECT VAN DE BESLISSINGEN

DEFINITIE

De voorspelbaarheid van de gevolgen van beslissingen en de termijn waarop de gevolgen vastgesteld kunnen worden.

Toelichting

Dit kenmerk meet twee aspecten.
Ten eerste wordt gemeten in welke mate de effecten van de beslissingen voorspelbaar zijn, waarbij de scoreniveaus oplopen van volledig voorspelbaar via min of meer voorspelbaar naar moeilijk voorspelbaar.
Ten tweede wordt de periode gemeten waarbinnen het effect van de beslissingen vastgesteld kan worden. De scoreniveaus lopen op van effecten die onmiddellijk vastgesteld kunnen worden via effecten die op korte termijn vastgesteld kunnen worden naar effecten pas op lange termijn vastgesteld kunnen worden.

DEFINITIE SCORE 1

Het effect van de beslissingen is bekend en kan onmiddellijk worden vastgesteld.

Toelichting

Er wordt een 1 gescoord indien bij de beslissingen geen sprake is van een onzekerheid. De gevolgen zijn meteen vast te stellen.

DEFINITIE SCORE 2

Het effect van de beslissingen is duidelijk en kan op zeer korte termijn (binnen een paar maanden) worden vastgesteld.

Toelichting

Er wordt een 2 gescoord indien bij de beslissingen sprake is van een geringe onzekerheidsmarge en het effect nog duidelijk is. De gevolgen zijn binnen een paar maanden vast te stellen.

DEFINITIE SCORE 3

Het effect van de beslissingen is voorspelbaar en kan op korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld.

Toelichting

Er wordt een 3 gescoord indien bij de beslissingen sprake is van een onzekerheidsmarge en het effect nog voorspelbaar is. De gevolgen zijn binnen een jaar vast te stellen. Aan beide voorwaarden moet worden voldaan.

DEFINITIE SCORE 4

Het effect van de beslissingen is in beperkte mate voorspelbaar en kan pas op middellange termijn (langer dan een jaar) worden ingeschat.

Toelichting

Er wordt een 4 gescoord indien het bij de beslissingen gaat om het afwegen van een groot aantal onzekere factoren waardoor de uitkomst van de beslissingen moeilijk voorspelbaar is. Het resultaat van de beslissingen is pas na een jaar in te schatten.

DEFINITIE SCORE 5

Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten.

Toelichting

Er wordt een 5 gescoord bij die functies, waarbij sprake is van een duidelijk lange-termijn effect bij de beslissingen. Het gaat bijvoorbeeld om functies die de strategische doelstellingen van de gemeente of van een zeer groot beleidsonderdeel (doen) vormgeven.

KENMERK 9: KADER

DEFINITIE

Het geheel van werkinstructies, regels, voorschriften, richtlijnen, beleidslijnen en uitgangspunten waaraan bij de uitvoering van de werkzaamheden moet worden voldaan.

Toelichting

Dit kenmerk meet de mate waarin het kader beperkingen oplegt ten aanzien van de uitvoering van de werkzaamheden. Het gaat hierbij om de belangrijkste werkinstructies, regels, voorschriften e.d. die relevant zijn voor de dagelijkse functievervulling. De scoreniveaus lopen op van gedetailleerde werkinstructies via algemene richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving naar strategische, richtinggevende concepten/uitgangspunten.

DEFINITIE SCORE 1

Er gelden gedetailleerde werkafspraken, regels of voorschriften voor vrijwel alle aspecten van het werk.

Toelichting

Het gaat om functies waarbij precies bekend is welke acties moeten worden ondernomen. De werkafspraken en voorschriften hebben de vorm van werkinstructies en aanwijzingen.

DEFINITIE SCORE 2

Werkafspraken, regels of voorschriften zijn bij de uitvoering van het werk van kracht.

Toelichting

Het gaat om functies waarbij doorgaans de wijze van handelen is bepaald.

DEFINITIE SCORE 3

Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving en/of specifiek geformuleerde beleidslijnen zijn aanwezig als basis voor de uitvoering van het werk.

Toelichting

Het gaat om functies waarbij sprake is van een samenhang en verwevenheid van richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving.

DEFINITIE SCORE 4

In algemene termen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen zijn als uitgangspunten voorhanden.

Toelichting

Het gaat om functies waarbij in algemene termen omschreven is aan welke (strategische) kaders men zich dient te houden.

DEFINITIE SCORE 5

Fundamentele uitgangspunten of richtinggevende concepten zijn geformuleerd als basis voor het opstellen van algemeen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen.

Toelichting

Het gaat om functies waarbij fundamentele uitgangspunten of richtinggevende concepten door het politiek en/of ambtelijk topniveau zijn geformuleerd: daarbinnen bestaat voor de functionaris de ruimte om algemeen gestelde, strategische beleidslijnen of modellen te formuleren die het kader vormen voor de medewerkers binnen de eenheid.

KENMERK 10: WIJZE VAN CONTROLE

DEFINITIE

De controle/beoordeling door of namens het hoger echelon op de werkzaamheden of werkresultaten.

Toelichting

Dit kenmerk meet de mate van gedetailleerdheid van de controle/ beoordeling van werkzaamheden door of namens het hoger echelon.
De zwaarte wordt mede bepaald door het object en de aspecten van controle/beoordeling. De scoreniveaus lopen op van (nauwgezette) controle tijdens de uitvoering van de werkzaamheden via beoordeling (achteraf) van werkresultaten naar beoordeling (achteraf) van ontwikkeld beleid.

DEFINITIE SCORE 1

Het betreft een nauwgezette controle op alle aspecten van de werkzaamheden.

Toelichting

Er wordt een 1 gescoord indien alle handelingen voortdurend worden gecontroleerd.

DEFINITIE SCORE 2

Het betreft een controle van de werkzaamheden op juistheid van de gevolgde aanpak en op naleving van regels en afspraken.

Toelichting

Er wordt een 2 gescoord indien het tussentijdse controle betreft op voortgang van de werkzaamheden en op juistheid, volledigheid en kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden, uitgaande van regels en afspraken. Het gaat bij deze score om controle tijdens het werk-/ productieproces in tegenstelling tot score 3 waar alleen het eindproduct gecontroleerd wordt.

DEFINITIE SCORE 3

Het betreft een beoordeling van producten, werk-, onderzoeksresultaten of adviezen op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties.

Toelichting

Er wordt een 3 gescoord indien het controle betreft van het eindproduct/-resultaat. Er wordt in tegenstelling tot de 2-score niet gecontroleerd tijdens het productieproces, maar het werkresultaat wordt in het geheel beoordeeld.

DEFINITIE SCORE 4

Het betreft een beoordeling van adviezen, plannen of wetenschappelijke programma's op bruikbaarheid of op afstemming op andere beleidsterreinen.

Toelichting

Er wordt een 4 gescoord indien het gaat om een beoordeling op bruikbaarheid of externe afstemming van beleidsadviezen/-plannen of om technische adviezen/-plannen in de sfeer van ontwerp en ontwikkeling.

DEFINITIE SCORE 5

Het betreft een beoordeling van ontwikkeld strategisch beleid op effectiviteit en/of van de mate waarin de strategische doelstellingen zijn gerealiseerd.

Toelichting

Er wordt een 5 gescoord bij functies van integraal manager of directeur (bijvoorbeeld gemeentesecretaris of sectordirecteur), met name wanneer - veelal door het politiek-bestuurlijk niveau- wordt beoordeeld op gebleken effectiviteit van ontwikkeld strategisch beleid en/of van de mate waarin de strategische doelstellingen zijn gerealiseerd.

KENMERK 11: KENNIS

DEFINITIE

Door opleiding en/of ervaring verkregen kennis en inzicht nodig om de werkzaamheden uit te voeren.

Toelichting

Dit kenmerk meet twee aspecten.
Ten eerste wordt de mate van diepgang van kennis gemeten die daadwerkelijk aangewend wordt voor een normale functievervulling. De scoreniveaus lopen op van praktische kennis via algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied naar fundamenteel wetenschappelijk-theoretische kennis van het vakgebied.
Ten tweede wordt de mate van inzicht gemeten dat nodig is om de werkzaamheden uit te voeren. Inzicht heeft betrekking op zicht op een samenhang van aspecten binnen het eigen vakgebied met aspecten buiten het eigen vakgebied. Het gaat bij dit kenmerk niet om de vereiste opleiding maar om het werk- en denkniveau dat nodig is om de werkzaamheden uit te voeren.

DEFINITIE SCORE 1

Praktisch gerichte kennis om gangbare procedures, hulpmiddelen, gereedschappen, instrumenten of apparaten te kunnen hanteren.

Toelichting

Er wordt een 1 gescoord indien het gaat om werkzaamheden waarvoor kennis van het werken met apparatuur of het werken aan de hand van procedures benodigd is. Het inzicht beperkt zich tot (de aanpak van) de verrichtingen als zodanig.
Het gaat om werkzaamheden waarvoor in het algemeen een VBO werk- en denkniveau wordt vereist.

DEFINITIE SCORE 2

Algemeen vaktechnische of administratief-technische kennis en inzicht in daaraan verbonden organisatorische en functionele verhoudingen.

Toelichting

Er wordt een 2 gescoord indien het gaat om werkzaamheden waarbij sprake is van de beheersing van een vak. Voor zover relevant voor de uitoefening van dat vak is er inzicht nodig in welke aangelegenheden in de organisatie van belang zijn. Het gaat om werkzaamheden waarvoor in het algemeen een MBO werk- en denkniveau wordt vereist. Hieronder valt ook het VBO+ werk- en denkniveau.

DEFINITIE SCORE 3

Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in organisatorische, sociale, financiële, technische, economische of juridische samenhangen in relatie tot het eigen werkterrein wordt vereist.

Toelichting

Er wordt een 3 gescoord indien het gaat om algemene, nog niet tot op detailniveau benodigde kennis van het vakgebied. Er is inzicht nodig in de samenhangen tussen het eigen werkterrein en de daarop van invloed zijnde werkprocessen.
Het gaat om werkzaamheden waarvoor in het algemeen een HBO werk- en denkniveau vereist wordt. Hieronder valt ook het MBO+ werk- en denkniveau.

DEFINITIE SCORE 4

Brede of gespecialiseerde theoretische kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in sociale, financieel-economische, technische, juridische of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen werkterrein wordt vereist.

Toelichting

Er wordt een 4 gescoord indien brede (generalistische) of gespecialiseerde (tot op detailniveau) theoretische kennis van het vakgebied nodig is om de werkzaamheden te kunnen uitoefenen. Er is inzicht nodig in vraagstukken en problemen die zich op andere werkterreinen afspelen.
Het gaat om werkzaamheden waarvoor in het algemeen een universitair werk- en denkniveau vereist wordt. Hieronder valt ook het HBO+ werk- en denkniveau.

DEFINITIE SCORE 5

Fundamenteel wetenschappelijk-theoretische kennis van het vakgebied en/of diep-gaand inzicht in sociaal-maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden.

Toelichting

Er wordt een 5 gescoord bij functies van integraal manager en directeur, waarbij diepgaand inzicht in sociaal-maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden benodigd is om de fundamenten van het beleid in omvangrijke (overheids-)organisaties waar grote sociaal-maatschappelijke en politiek bestuurlijke belangen spelen, te wijzigen/bepalen.

KENMERK 12: VAARDIGHEID

DEFINITIE

De vaardigheden die nodig zijn om de werkzaamheden uit te voeren.

Toelichting

Dit kenmerk meet de aard van de vaardigheden die nodig zijn om de werkzaamheden te kunnen uitvoeren. De scoreniveaus lopen op van praktische vaardigheden via communicatieve, organiserende en adviesvaardigheden naar het kunnen formuleren van grensverleggende ideeën.

DEFINITIE SCORE 1

Handigheid, behulpzaamheid en praktische vaardigheid.

Toelichting

Er wordt een 1 gescoord wanneer sprake is van vaardigheid in bijv. typen, het hanteren van instrumenten of gereedschappen.

DEFINITIE SCORE 2

Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, alsmede communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden.

Toelichting

Er wordt een 2 gescoord wanneer sprake is van nauwkeurigheid bij het maken van tabellen, schema's, e.d. en van een normale communicatieve en klantvriendelijke opstelling bij het te woord staan van derden.

DEFINITIE SCORE 3

Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden.

Toelichting

Er wordt een 3 gescoord wanneer sprake is van vaardigheden, nodig voor het tot stand brengen van een resultaat (product/advies).

DEFINITIE SCORE 4

Vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, nieuwe ideeën en concepten. Er wordt een multidisciplinaire oriëntatie verlangd en veelal is vaardigheid vereist in het afstemmen met andere overheden en/of op organisaties/ overheden op (inter-)nationaal niveau.

Toelichting

Er wordt een 4 gescoord wanneer sprake is van vaardigheden, nodig voor het ontwikkelen én uitdragen én verdedigen van beleid, nieuwe ideeën of concepten. Onder nieuwe ideeën en concepten kan ook worden verstaan technieken, ontwerpen, e.d.

DEFINITIE SCORE 5

Vaardigheid in het formuleren van fundamentele grensverleggende ideeën en/of het mede vormgeven van strategisch beleid voor een omvangrijk maatschappelijk terrein in nationaal of internationaal verband.

Toelichting

Er wordt een 5 gescoord wanneer sprake is van vaardigheden, nodig voor het tot stand brengen van fundamentele, grensverleggende ideeën. Onder "omvangrijk maatschappelijk terrein" wordt in dit verband verstaan een aantal strategische beleidsvelden van een grote, complexe organisatie. Het zal in het algemeen gaan om zware managementfuncties in grote gemeenten.

KENMERK 13: AARD VAN DE CONTACTEN

DEFINITIE

De kenmerkende eigenschappen van de communicatie in functionele relaties.

Toelichting

Dit kenmerk meet de zwaarte van de problemen die zich in functionele, niet hiërarchische contacten voordoen. Het gaat hierbij om de diepgang van de contacten en de weerstanden die moeten overwonnen. De scoreniveaus lopen op van het verkrijgen of verstrekken van neutrale informatie, via contacten waarbij verschillende belangen spelen, naar contacten waarbij zich diepgaande politieke of maatschappelijke belangentegenstellingen of fundamentele verschillen van inzicht voordoen.

DEFINITIE SCORE 1

Bij de contacten is sprake van het verkrijgen of verstrekken van eenduidige en neutrale gegevens.

Toelichting

Er wordt een 1 gescoord indien het gaat om contacten waarbij sprake is van éénrichtingsverkeer en waarbij nog geen sprake is van afweging. Het betreft nog feitelijke, niet voor meer uitleg vatbare, gegevensverkrijging of gegevensverstrekking.

DEFINITIE SCORE 2

Bij de contacten is sprake van informatie-uitwisseling/-overdracht en/of dienstverlening, klantvriendelijkheid.

Toelichting

Er wordt een 2 gescoord indien het gaat om contacten waarbij sprake is van interactie (tweerichtingsverkeer) en het verwerven van belangstelling. Er is nog geen sprake van het omgaan met verschillende belangen.

DEFINITIE SCORE 3

Bij de contacten is sprake van verschillende belangen.

Toelichting

Er wordt een 3 gescoord indien het gaat om contacten waarbij sprake is van uiteenlopende maar nog niet tegengestelde belangen. Er is sprake van het overtuigen van gemeenschappelijke belangen en van de noodzaak tot samenwerking. Hieronder valt omgaan met emoties (tactvol optreden/ invoelen/ afstemmen), dienstverlening of informatieoverdracht aan 'moeilijk te hanteren' groepen (klanten sociale dienst, inspectie).

DEFINITIE SCORE 4

Bij de contacten is sprake van belangentegenstellingen.

Toelichting

Er wordt een 4 gescoord indien er inzicht in de beweegredenen van de tegenpartij moet worden verworven om effectief met de tegenstellingen om te gaan. Het gaat hierbij om contacten waarbij de belangen, gelet op de aard van de werkzaamheden, tegengesteld zijn (d.w.z. de ene partij streeft een belang na dat strijdig is aan het belang van de andere partij).

DEFINITIE SCORE 5

Bij de contacten is sprake van diepgaande politieke of maatschappelijke belangentegenstellingen of van fundamentele verschillen van inzicht op beleidsmatig vlak.

Toelichting

Er wordt een 5 gescoord indien de kenmerkende eigenschap van het contact is dat moet worden omgegaan met politiek-maatschappelijk relevante belangentegenstellingen teneinde de strategische beleidsdoelstellingen van de organisatie als geheel te ontwikkelen of te realiseren.

KENMERK 14: DOEL VAN DE CONTACTEN

DEFINITIE

Datgene wat in functionele relaties tot stand gebracht of bereikt moet worden.

Toelichting

Dit kenmerk meet hetgeen in de functionele, niet hiërarchische contacten moet worden bereikt. De scoreniveaus lopen op van het verstrekken van feitelijke gegevens, via het verkrijgen van afstemming naar het richtinggevend beïnvloeden van (politieke) beleidsmakers.

DEFINITIE SCORE 1

Het verstrekken van feitelijke gegevens aan directe collega's of derden.

Toelichting

Er wordt een 1 gescoord indien het gaat om het verstrekken van feitelijke gegevens. Er worden nog geen gegevens gevraagd.

DEFINITIE SCORE 2

Het verkrijgen van informatie ten behoeve van de voortgang van de werkzaamheden of het toelichten van gegevens aan derden.

Toelichting

Er wordt een 2 gescoord indien het gaat om een actief, interactief proces van vraag en antwoord.

DEFINITIE SCORE 3

Het verkrijgen van afstemming over de wijze van toepassing van regelgeving, de uitvoering van beleid of de werkwijzen bij te leveren diensten.

Toelichting

Er wordt een 3 gescoord indien het gaat om het verkrijgen van afstemming. Draagvlak voor bijvoorbeeld de toepassing van regelgeving, de uitvoering van beleid, e.d. is aanwezig.

DEFINITIE SCORE 4

Het verwerven van draagvlak voor de ontwikkeling en implementatie van beleid, nieuwe ideeën, werkmethoden en technieken.

Toelichting

Er wordt een 4 gescoord indien een gemeenschappelijke basis moet worden gecreëerd voor de ontwikkeling en implementatie van nieuw beleid, nieuwe ideeën, werkmethoden en technieken.

DEFINITIE SCORE 5

Het richtinggevend beïnvloeden van ambtelijke, politieke of maatschappelijke bestuurders bij de formulering van strategische beleidsconcepten, of het richtinggevend beïnvloeden van fundamenteel sectoraal onderzoek.

Toelichting

Er wordt een 5 gescoord bij die functies die ambtelijke, politieke of maatschappelijke bestuurders richtinggevend beïnvloeden bij de formulering van strategische beleidsconcepten.

Regeling BHV

Artikel 28:1:1:1 Regeling BHV

Holland Rijnland kent conform de bepalingen in de Arbo-wet een organisatie voor Bedrijfshulpverlening (BHV). Aangezien Holland Rijnland huist op een drietal verdiepingen in een gedeeld kantoorpand, is er sprake van samenwerking op dit gebied met de overige organisaties in het kantoorpand. De BHV organisatie kent een coördinator en valt onder de verantwoordelijkheid van de manager van de afdeling MB&C.

De coördinator BHV houdt zich bezig met de beleidsmatige kant van de BHV. Hij geeft uitvoering aan de BHV-taken die wettelijk aan de werkgever zijn opgedragen. De functie wordt gecombineerd met die van Ploegleider. De coördinator BHV vertaalt het beleid in concrete maatregelen, dat wil zeggen

- opzetten en beheren van de BHV-organisatie;
- zorgen voor opleiding en oefening van de bedrijfshulpverleners;
- communiceren met werkgever en medewerkers en met externen zoals de professionele hulpverleningsdiensten.

Elke BHV-er ontvangt een overeenkomst, waarin o.a. de afspraken over de taken, verantwoordelijkheden en duur van de benoeming zijn opgenomen. De cursus en de herhalingslessen worden georganiseerd door de werkgever en vinden zoveel mogelijk plaats binnen werktijd.

De bedrijfshulpverlener ontvangt een toeslag van €10,00 bruto per maand (2011). Deze toeslag wordt uitbetaald bij het salaris en wordt periodiek geïndexeerd met het percentage van de salarisstijging.

Bijlage: Overeenkomst i.v.m. inzet als bedrijfshulpverlener

	Overeenkomst i.v.m. inzet als bedrijfshulpverlener

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen op het werk

Inhoudsopgave

Artikel 29:1:1:1 Begripsbepalingen
Artikel 29:1:2:1 De vertrouwenspersoon
Artikel 29:1:3:1 De taak van de vertrouwenspersoon
Artikel 29:1:4:1 De bevoegdheden en de werkwijze van de vertrouwenspersoon/interne klachtbehandeling
Artikel 29:1:5:1 De klachtencommissie
Artikel 29:1:6:1 De taak van de klachtencommissie
Artikel 29:1:7:1 De werkwijze en bevoegdheden van de klachtencommissie
Artikel 29:1:8:1 De besluitvorming
Artikel 29:1:9:1 Overige
Artikel 29:1:10:1 Inwerkingtreding

Artikel 29:1:1:1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

Ongewenste omgangsvormen op het werk:
het geheel van gedragingen inzake godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, homo- of heteroseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, fysieke kenmerken en/of psychische druk, dat ongewenst of ongewild is, dan wel redelijkerwijs als zodanig wordt ervaren door degene die ermee wordt geconfronteerd binnen of in verband met de werksituatie.

a. **Medewerk(st)er:**
de ambtenaar in de zin van de Rechtspositieregeling Holland Rijnland; de medewerk(st)er, die is uitgezonden naar, dan wel gedetacheerd is bij het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland; de stagiair(e) bij het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland;
b. **Bestuursorgaan:**
het Dagelijks Bestuur;
c. **Klacht:**
een klacht met betrekking tot ongewenste omgangsvormen op het werk.
d. **Klager:**
de medewerk(st)er met een klacht.
e. **Aangeklaagde:**
de medewerk(st)er tegen wie een klacht terzake van ongewenste omgangsvormen is ingediend.

Artikel 29:1:2:1 De vertrouwenspersoon

* Het bestuursorgaan stelt één of meer personen als vertrouwenspersoon aan.
De vertrouwenspersoon is met betrekking tot zijn/haar werkzaamheden als vertrouwenspersoon verantwoording verschuldigd aan het bestuursorgaan.
Iedere medewerk(st)er heeft het recht zich tot de vertrouwenspersoon te wenden.

Artikel 29:1:3:1 De taak van de vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon heeft tot taak:

a. de opvang van de medewerk(st)er met klachten over ongewenste omgangsvormen op het werk;
b. de ondersteuning van de medewerk(st)er, op diens verzoek, bij het indienen van een klacht bij de landelijke Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid en de begeleiding in het traject dat daarop volgt;
c. voor zover nodig en gewenst, de medewerk(st)er te verwijzen naar gespecialiseerde hulpverleningsinstanties;
d. het registreren van de aard en de omvang van de klachten;
e. het gevraagd en ongevraagd adviseren van het bestuursorgaan over het beleid inzake ongewenste omgangsvormen;
f. het signaleren van de behoefte aan voorlichting over ongewenste omgangsvormen en het verzorgen van voorlichting daarover;
g. het opstellen van een bijdrage aan het sociaal jaarverslag over ongewenste omgangsvormen.

Artikel 29:1:4:1 De bevoegdheden en de werkwijze van de vertrouwenspersoon/interne klachtbehandeling

De vertrouwenspersoon onderneemt over een klacht alleen actie indien klaagster/klager daarmee instemt.
De vertrouwenspersoon is bevoegd informatie in te winnen bij de getuigen en leidinggevenden.
De vertrouwenspersoon is bevoegd de medewerk(st)er, bedrijfsmaatschappelijk werk of de leidinggevende van de aangeklaagde te verzoeken de aangeklaagde met de klacht te confronteren.
Van hetgeen is besproken met de aangeklaagde wordt verslag opgemaakt, dat door de aangeklaagde voor akkoord wordt ondertekend; indien de aangeklaagde zich niet kan vinden in de weergave van het gesprek maakt hij/zij daarvan met vermelding van de redenen op het verslag melding. Op basis hiervan kan de vertrouwenspersoon het Bestuursorgaan adviseren, waarna de besluitvorming verloopt conform artikel 29:1:8:1.

Artikel 29:1:5:1 De klachtencommissie

Het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland is aangesloten bij de landelijke Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid.

Artikel 29:1:6:1 De taak van de klachtencommissie

De Klachtencommissie heeft tot taak klachten van medewerkers te onderzoeken en daarover een oordeel te geven. Alvorens de klachtencommissie te raadplegen kan een klacht eerst via de vertrouwenspersoon worden gemeld. De keuze daartoe is aan de klager. De commissie brengt advies uit aan het bestuursorgaan. Deze maakt vervolgens zijn conclusies aan de klager bekend.

Artikel 29:1:7:1 De werkwijze en bevoegdheden van de klachtencommissie

Na ontvangst van een melding wordt deze geregistreerd door het secretariaat van het College voor Arbeidszaken van de VNG. De klager ontvangt een bevestiging en de secretaris van het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland krijgt bericht van de melding. Daarna wordt de klacht doorgezonden naar de secretaris van de Klachtencommissie voor verdere behandeling. Per zaak wordt uit de pool van deskundigen een commissie geformeerd van drie personen op basis van onder meer beschikbaarheid en specifieke deskundigheid. Per zaak wordt een locatie gekozen waar de commissie bijeenkomt en betrokkenen hoort.
Het bevoegd gezag kan voor de behandeling van een klacht een informant aanwijzen (bijvoorbeeld een P&O'er) die de commissie informeert over de lokale context.
De regeling voor klachtbehandeling door de landelijke Klachtencommissie is uniform. De regeling is geënt op wettelijke bepalingen over klachtbehandeling (Algemene wet bestuursrecht). Registratie van persoonsgegevens vindt plaats op basis van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Artikel 29:1:8:1 De besluitvorming

Het bestuursorgaan beslist op het advies van de vertrouwenspersoon of op basis van het advies van de landelijke Klachtencommissie.
De beslissing wordt genomen binnen 6 weken nadat de vertrouwenspersoon of de landelijke Klachtencommissie haar advies aan het bestuursorgaan heeft toegezonden.
Het bestuursorgaan stelt klager, aangeklaagde en de vertrouwenspersoon en de landelijke Klachtencommissie onverwijld schriftelijk in kennis van de beslissing.
De beslissing is met redenen omkleed.

Artikel 29:1:9:1 Overige

Alle op de zaak betrekking hebbende stukken worden na afdoening opgeborgen in het vertrouwelijke registratiesysteem van Personeel en Organisatie.
Behoudens aangeklaagde mag geen enkele medewerk(st)er in zijn/haar positie worden geschaad vanwege het enkele feit dat zij/hij op enigerlei wijze is betrokken (geweest) bij een klachtenprocedure.
Elke betrokken persoon is gehouden tot geheimhouding.

Voor gevallen waarin deze regeling niet voorziet kan het bestuursorgaan een nadere regeling treffen.

Artikel 29:1:10:1 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op (nog nader te bepalen) 2011.

Instemming MT: 28 februari 2011
Instemming OR:
Instemming DB:

Voetnoot:

** mevrouw L. van der Heiden is benoemd tot vertrouwenspersoon. Zij is bereikbaar via 071-5760578.*

Regeling bezwaarschriften rechtspositieregelingen

Inhoudsopgave

Artikel 30:1:1:1 Begripsbepalingen
Artikel 30:1:2:1 Inleidende bepaling
Artikel 30:1:3:1 Samenstelling van de commissie
Artikel 30:1:4:1 Secretaris
Artikel 30:1:5:1 Overdracht bevoegdheden
Artikel 30:1:6:1 Vooronderzoek
Artikel 30:1:7:1 Hoorzitting
Artikel 30:1:8:1 Uitnodiging zitting
Artikel 30:1:9:1 Quorum
Artikel 30:1:10:1 Wraking
Artikel 30:1:11:1 Openbaarheid zitting
Artikel 30:1:12:1 Schriftelijke verslaglegging
Artikel 30:1:13:1 Nader onderzoek
Artikel 30:1:14:1 Raadkamer en advies
Artikel 30:1:15:1 Uitbrengen advies

Artikel 30:1:1:1 Begripsbepalingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **Het verwerend orgaan:**
het bestuursorgaan dat het bestreden besluit heeft genomen;
b. **De commissie:**
een vaste commissie van advies voor bezwaarschriften als bedoeld in artikel 7:13, lid 1 van de Wet;
c. **De wet:**
de wet van 4 juni 1992 (Stbl. 1992, 315) houdende algemene regels van bestuursrecht (Algemene wet bestuursrecht).

Artikel 30:1:2:1 Inleidende bepaling

Lid 1

Er is een commissie ter voorbereiding van de beslissing op gemaakte bezwaren zoals bedoeld in artikel 1:5 van de Wet.

Lid 2

De commissie is uitsluitend bevoegd ten aanzien van bezwaarschriften die zijn ingediend tegen besluiten op grond van bij het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland geldende rechtspositiereglement.

Artikel 30:1:3:1 Samenstelling van de commissie

Lid 1

De commissie bestaat uit drie leden die geen van allen deel uitmaken van en niet werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van het bestuursorgaan, waarvan:

a. één voorzitter;
b. één lid aan te wijzen door burgemeester en wethouder van Katwijk;
c. één lid aan te wijzen door de plaatselijke commissie voor georganiseerd overleg van gemeente Katwijk.

Lid 2

De onder "b" en "c" van het eerste lid van dit artikel genoemde leden wijzen - op voet van gelijkheid - de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter aan.

Lid 3

Voor de onder "b" en "c" van het eerste lid van dit artikel genoemde leden, worden door burgemeester en wethouder respectievelijk door de plaatselijke commissie voor georganiseerd overleg aangewezen. Bedoelde plaatsvervangers maken geen van allen deel uit van en zijn niet werkzaam onder verantwoordelijkheid van het bestuursorgaan.

Lid 4

De voorzitter, de leden en hun plaatsvervangers kunnen op elk moment ontslag nemen; dan wel blijven hun functie vervullen totdat in hun opvolging is voorzien.

Artikel 30:1:4:1 Secretaris

Lid 1

De secretaris van de commissie is een door burgemeester en wethouders aangewezen ambtenaar van de afdeling Personeel en Organisatie.

Lid 2

Burgemeester en wethouders wijzen tevens een of meer plaatsvervangers van de secretaris aan, eveneens werkzaam bij de afdeling Personeel en Organisatie.

Artikel 30:1:5:1 Overdracht bevoegdheden

De bevoegdheden ingevolge de artikelen:

- 2:1, tweede lid;
- 6:6, voor wat betreft het aan de indiener stellen van een termijn waarbinnen het verzuim in de zin van niet voldoen aan de vereisten als gesteld in artikel 6:5 van de Wet, kan worden hersteld;
- 6:17, voor zover het betreft de verzending van stukken tijdens de behandeling door de commissie;
- 7:4, tweede lid;
- 7:6, vierde lid, van de Wet;

worden voor de toepassing van deze regeling uitgeoefend door de voorzitter van de commissie.

Artikel 30:1:6:1 Vooronderzoek

Lid 1

De voorzitter van de commissie is in verband met de voorbereiding van de behandeling van het bezwaarschrift bevoegd rechtstreeks alle gewenste inlichtingen in te winnen of te doen inwinnen.

Lid 2

De voorzitter van de commissie kan uit eigen beweging of op verlangen van de commissie bij deskundigen advies of inlichtingen inwinnen en dezen zo nodig uitnodigen daartoe in de zitting te verschijnen. Indien daaraan kosten zijn verbonden, is machtiging vereist van het Algemeen Bestuur voorzover deze kosten meer bedragen dan € 907,56

Artikel 30:1:7:1 Hoorzitting

Lid 1

De voorzitter van de commissie bepaalt plaats en tijdstip van de zitting waarin de betrokkenen en het verwerend orgaan in de gelegenheid worden gesteld zich door de commissie te doen horen.

Lid 2

De voorzitter van de commissie beslist over de toepassing van artikel 7:3 van de Wet.

Lid 3

Indien de voorzitter van de commissie op grond van de in het tweede lid van dit artikel genoemde artikelen van de Wet besluit van het horen af te zien doet hij daarvan mededeling aan:

- de betrokkenen;
- het verwerend orgaan.

Artikel 30:1:8:1 Uitnodiging zitting

Lid 1

De voorzitter van de commissie deelt de betrokkenen en het verwerend orgaan ten minste drie weken voor de zitting schriftelijk mee, dat zij in de gelegenheid worden gesteld zich te doen horen tijdens de zitting.

Lid 2

Binnen drie dagen na de in het eerste lid van dit artikel bedoelde mededeling kunnen de betrokkenen of het verwerend orgaan, onder opgaaf van redenen de voorzitter van de commissie verzoeken het tijdstip van de zitting te wijzigen.

Lid 3

De beslissing van de voorzitter van de commissie op een verzoek als bedoeld in het tweede lid van dit artikel wordt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval twee weken voor het tijdstip van de zitting aan de betrokkenen en aan het verwerend orgaan meegedeeld.

Lid 4

De voorzitter van de commissie is bevoegd in bijzondere omstandigheden af te wijken of afwijking toe te staan van de termijnen als genoemd in het eerste lid, tweede lid en derde lid van dit artikel.

Artikel 30:1:9:1 Quorum

Voor het houden van een zitting van de commissie is vereist, dat de meerderheid van het aantal leden, waaronder in ieder geval de voorzitter van de commissie dan wel zijn plaatsvervanger, aanwezig is.

Artikel 30:1:10:1 Wraking

De voorzitter van de commissie en de leden van de commissie nemen niet deel aan de behandeling van een bezwaarschrift als daarbij hun onpartijdigheid in het geding kan zijn.

Artikel 30:1:11:1 Openbaarheid zitting

Tenzij de commissie anders beslist, is de zitting van de commissie niet openbaar.

Artikel 30:1:12:1 Schriftelijke verslaglegging

Lid 1

Het verslag als bedoeld in artikel 7:7 van de Wet vermeldt de namen van de aanwezigen, met daarbij een vermelding van hun hoedanigheid.

Lid 2

Het verslag houdt een korte vermelding in van hetgeen over en weer is gezegd en hetgeen tijdens de zitting is voorgevallen.

Lid 3

Het verslag verwijst naar de op de zitting overgelegde bescheiden, die aan het verslag worden gehecht.

Lid 4

Het verslag wordt ondertekend door de voorzitter van de commissie en door de secretaris van de commissie.

Artikel 30:1:13:1 Nader onderzoek

Lid 1

Indien na afloop van de zitting maar voordat het advies wordt opgesteld, nader onderzoek wenselijk blijkt te zijn, kan de voorzitter van de commissie uit eigen beweging of op verlangen van de commissie dit onderzoek houden.

Lid 2

De uit het nader onderzoek verkregen informatie wordt in afschrift aan de leden van de commissie, het verwerend orgaan en de betrokkenen toegezonden.

Lid 3

De leden van de commissie, het verwerend orgaan en de betrokkenen kunnen binnen een week na verzending van de in het tweede lid bedoelde nadere informatie aan de voorzitter van de commissie een verzoek richten tot het beleggen van een nieuwe hoorzitting. De voorzitter van de commissie beslist omtrent een dergelijk verzoek.

Lid 4

Op een nieuwe hoorzitting, als bedoeld in het derde lid van dit artikel, zijn de bepalingen in deze verordening, die betrekking hebben op de hoorzitting zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 30:1:14:1 Raadkamer en advies

Lid 1

De commissie beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren over het door haar uit te brengen advies.

Lid 2

De commissie beslist bij meerderheid van stemmen over het uit te brengen advies. Indien bij een stemming de stemmen staken dan beslist de stem van de voorzitter van de commissie.
Van een minderheidsstandpunt wordt bij het advies melding gemaakt, indien die minderheid dat verlangt.

Lid 3

Het advies is gemotiveerd en omvat een voorstel voor de te nemen beslissing op het bezwaarschrift.

Lid 4

Het advies wordt door de voorzitter van de commissie en door de secretaris van de commissie ondertekend.

Artikel 30:1:15:1 Uitbrengen advies

Lid 1

Het schriftelijke advies wordt, onder medezending van het verslag als bedoeld in artikel 30:1:12:1 en eventueel door de commissie ontvangen nadere informatie, tijdig uitgebracht aan het bestuursorgaan dat op het bezwaarschrift dient te beslissen.

Lid 2

Indien naar het oordeel van de voorzitter van de commissie de termijn van tien weken, als bedoeld in artikel 7:10, eerste lid, van de Wet, ontoereikend is voor achtereenvolgens het uitbrengen van een advies door de commissie en het nemen van een beslissing verzoekt hij het in het eerste lid van dit artikel bedoelde bestuursorgaan tijdig de beslissing te verdagen.

Lid 3

Van een besluit tot verdaging ontvangen de commissie en de betrokkenen een afschrift.

Algemene toelichting (T)

Met betrekking tot de indiening van bezwaarschriften is in deze regeling afgezien van het herhalen van de desbetreffende bepalingen uit de Awb. De reden hiervoor is dat in de Awb uitgebreid aandacht wordt geschonken aan de wijze van het maken van bezwaar. Voor een goed begrip van de procedure is inzicht in de bepalingen van de Awb een vereiste.

In de Awb komen de volgende onderwerpen aan de orde.

Vereisten te stellen aan het bezwaarschrift (artikel 6:5);
De indieningstermijn (artikel 6:7 tot en met artikel 6:12):
De indieningstermijn bedraagt zes weken (artikel 6:7);
De indieningstermijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop het besluit op de voorgeschreven wijze is bekendgemaakt (artikel 6:8);
De verzendtheorie is van toepassing (artikel 6:9);
Regeling ten aanzien van de ontvankelijkheid van te vroeg of te laat ingediende bezwaarschriften (artikelen 6:10 en 6:11);
Bezwaar gericht tegen het niet-tijdig nemen van een besluit is niet aan een termijn gebonden (artikel 6:12);
De procedure na ontvangst van een bezwaarschrift (artikel 6:14 tot en met artikel 6:15);
Schriftelijk bevestigen van de ontvangst door het orgaan waar het bezwaarschrift is ingediend (artikel 6:14);
Doorzendplicht (artikel 6:15).

Met betrekking tot de ontvangstbevestiging wordt nog opgemerkt dat naast verzending per post ook uitreiking van een ontvangstbewijs in aanmerking komt. Het ontvangstbewijs kan samenvallen met de mededeling aan de indiener dat deze in de gelegenheid wordt gesteld te worden gehoord, mits de mededeling spoedig na de ontvangst van het bezwaarschrift wordt afgegeven.

Het verdient aanbeveling om, naast aantekening van de datum van ontvangst op het bezwaarschrift, de envelop waarin het is verzonden te bewaren; dit gezien het belang van de datum van het poststempel en ter voorkoming van onnodige geschillen omtrent de ontvankelijkheid (zie artikel 6:9 Awb).

Het aantekenen van de datum van ontvangst wordt in artikel 6:15 Awb uitdrukkelijk voorgeschreven indien het bezwaarschrift wordt ingediend bij een onbevoegd bestuursorgaan of bij een onbevoegde administratieve rechter. Dit heeft betekenis voor de vraag of het geschrift tijdig bij de bevoegde instantie is ingediend. Ingevolge het derde lid van artikel 6:15 Awb dient namelijk de bevoegde instantie het doorgezonden geschrift in de drie in dat lid vermelde gevallen als tijdig ingediend te beschouwen indien de indiening bij de onbevoegde instantie tijdig is geschied.

Wanneer het derde lid geen toepassing vindt is de ontvangst bij het bevoegde orgaan beslissend. Er zal dan meestal sprake zijn van verwijtbaar handelen van de kant van de indiener die daarvoor zelf het risico loopt.

Wellicht ten overvloede wordt hier opgemerkt dat het in het algemeen niet zo kan zijn dat de hier bedoelde doorzending, binnen de organisatie tussen de verschillende bestuursorganen, veel tijd in beslag neemt. Te stellen valt dat een bezwaarschrift dat aan het verkeerde bestuursorgaan is gericht, ten gevolge van een verwijtbaar onjuiste adressering niet te laat bij het bevoegde orgaan terecht kan komen indien het onbevoegde bestuursorgaan tot hetzelfde openbare lichaam behoort als het bevoegde.

Opgemerkt wordt dat het aanbeveling verdient indieners al in een zo vroeg mogelijk stadium op de hoogte te brengen van de te volgen procedure en de inschakeling van een commissie hierbij.

Artikelsgewijze toelichting

Inhoudsopgave

Artikel 30:1:1:1
Artikel 30:1:2:1
Artikel 30:1:3:1
Artikel 30:1:4:1
Artikel 30:1:5:1
Artikel 30:1:6:1
Artikel 30:1:7:1
Artikel 30:1:8:1
Artikel 30:1:9:1
Artikel 30:1:10:1
Artikel 30:1:11:1
Artikel 30:1:12:1
Artikel 30:1:13:1
Artikel 30:1:14:1
Artikel 30:1:15:1

Artikel 30:1:1:1

In dit artikel zijn slechts die begripsbepalingen opgenomen die niet in de Algemene wet bestuursrecht voorkomen. Zo ontbreekt een omschrijving van het begrip bestuursorgaan hoewel dat op meerdere plaatsen in de regeling voorkomt.

Verschillende bestuursorganen kunnen in het licht van de toepassing van deze regeling worden onderscheiden:

- Het bestuursorgaan dat het bestreden besluit heeft genomen, in de regeling aangeduid als verwerend orgaan. Dit kan betreffen het Algemeen Bestuur, het Dagelijks Bestuur, de voorzitter, een commissie waaraan via delegatie bepaalde bevoegdheden van de hiervoor genoemde bestuursorganen zijn overgedragen en tenslotte de ambtenaar aan wie uitvoeringsbevoegdheden van het Dagelijks Bestuur of de voorzitter zijn overgedragen.
- Het bestuursorgaan dat dient te beslissen op het ingediende bezwaarschrift. Wanneer het gaat om de behandeling van bezwaarschriften zijn het verwerend orgaan en het onderhavige bestuursorgaan één. Dit volgt uit het karakter van de bezwaarschriftenprocedure als heroverwegingsprocedure door het orgaan dat het oorspronkelijke en bestreden besluit heeft genomen.

De verwijzing naar de Algemene wet bestuursrecht (Awb) is zo uitgebreid geformuleerd om een zo eenduidig mogelijk vertrekpunt te hebben, namelijk de tekst zoals deze in het Staatsblad 1992, nr. 315 was opgenomen. In dit verband wordt ook verwezen naar aanwijzing 92 van de op 1 januari 1993 in werking getreden Aanwijzingen voor de regelgeving, waarin wordt bepaald dat "indien een regeling verwijst naar normen die zijn vervat in een andere Nederlandse publiekrechtelijke regeling, die verwijzing mede nadien in werking getreden wijzigingen van die regeling omvat, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld". Waar in deze toelichting artikelen van de Awb zijn aangehaald is al rekening gehouden met de aanpassingen die in de tekst van de eerste tranche zijn aangebracht in verband met de inwerkingtreding van het wetsvoorstel voltooiing herziening rechterlijke organisatie (Kamerstuk 22495 met daarin de tweede tranche van de Awb) zoals die op 1 januari 1994 in werking is getreden.

Artikel 30:1:2:1

Het bestuursorgaan is bij de behandeling van bezwaren verplicht betrokkenen in de gelegenheid te stellen te worden gehoord. Het horen kan op verschillende, door het bestuursorgaan zelf te bepalen wijzen, geschieden.

De verschillende alternatieven voor de wijze waarop het horen kan plaatsvinden zijn (zie de artikelen 7:5 en 7:13 Awb):
door het bestuursorgaan zelf;
door de voorzitter of een lid van dat bestuursorgaan;
door een persoon (ambtenaar) die niet bij de voorbereiding van het bestreden besluit is betrokken;
door meer dan één persoon (ambtenaren) van wie de meerderheid, onder wie degene die het horen leidt, niet bij de voorbereiding van het bestreden besluit is betrokken;
door een adviescommissie.

In de afgelopen jaren heeft de VNG en de doctrine met betrekking tot dit onderwerp, altijd een principiële keuze gemaakt voor de inschakeling van een onafhankelijke hoor- en adviescommissie. Wij onderschrijven deze keuze ook. Een dergelijke commissie weerspiegelt het meest het tweeledig karakter van de bezwaarschriftenprocedure, namelijk enerzijds zelfstandig rechtsmiddel, anderzijds een vorm van verlengde besluitvorming. Wanneer ervoor gekozen wordt de nadruk te leggen op het rechtsmiddelelement dan kan door inschakeling van een onafhankelijke commissie recht worden gedaan aan de daarmee samenhangende keuze voor distantie ten opzichte van de oorspronkelijke besluitvorming en aan de rechtszekerheid. Het beginsel van de bezwaarschriftenprocedure, dat het orgaan dat het bestreden besluit had genomen daarop na heroverweging een nieuw besluit dient te nemen, wordt daardoor niet aangetast. Ook blijkt dat door inschakeling van een onafhankelijke commissie de zeefwerking van de bezwaarschriftenprocedure toeneemt. De bezwaarde partij voelt zich meer serieus genomen als het bestuursorgaan zich eveneens ten opzichte van de onafhankelijke commissie dient te verantwoorden. Deze commissie wordt via deze inleidende bepaling als zodanig geïntroduceerd.

Het eerste lid van dit artikel verwijst naar artikel 1:5 van de Awb waarin is omschreven wat onder het maken van bezwaar dient te worden verstaan.

Het tweede lid is zo geredigeerd dat de commissie alleen bevoegd is ten aanzien van bezwaren betrekking hebbende op rechtspositionele regelingen van de gemeente Katwijk. Het tweede lid is echter een facultatieve bepaling. In principe is het mogelijk het (geografische en/of inhoudelijke) werkterrein van de commissie uit te breiden.

Artikel 30:1:3:1

Uit de tekst van dit artikel zal duidelijk zijn dat de voorkeur uitgaat naar een onafhankelijke hoor- en adviescommissie waarvan de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter géén deel uitmaken van of werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van het bestuursorgaan. Hiermee wordt voldaan aan de minimale eisen die de wet stelt ten aanzien van een dergelijke commissie.

Deze minimale eisen ten aanzien van de behandeling van bezwaarschriften zijn:
de commissie bestaat uit een voorzitter en ten minste twee leden(artikel 7:13, eerste lid, onder a, Awb);
de voorzitter maakt geen deel uit en is niet werkzaam onder verantwoordelijkheid van het bestuursorgaan (artikel 7:13, eerste lid, onder b, Awb).

Dit betekent dat leden van het Dagelijks Bestuur, de voorzitter, een lid van het Algemeen Bestuur of ambtenaar van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland niet als voorzitter of als plaatsvervangend voorzitter van een dergelijke commissie kan optreden. Wellicht ten overvloede wordt er op gewezen dat slechts indien de commissie voor de behandeling van gemaakte bezwaren is samengesteld met inachtneming van artikel 7:13 Awb, gebruik kan worden gemaakt van de 'voordelen' die de wet biedt, zoals een langere beslistermijn van tien weken (zie artikel 7:10 Awb). Indien anders samengestelde commissies worden ingeschakeld blijft de beslistermijn zes weken.

Gekozen is voor een commissie met een vaste voorzitter en, afhankelijk van het onderwerp (herziening formatieplaatswaardering of bezwaarschrift tegen besluit op grond van alle overige rechtspositieregelingen), twee leden. Dit vanwege de omstandigheid dat voor formatiewaardering specifieke deskundigheid wordt verlangd.

Een lid kan bij zijn ontslag zelf het tijdstip van dat ontslag bepalen. Het lid kan ook een later tijdstip kiezen om zodoende eventueel nog bij de afhandeling van lopende zaken betrokken te kunnen zijn. Uiteraard is het mogelijk voor een ander moment van aftreden te kiezen dan bedoeld in het vierde lid, onder b.

De bepaling van het derde lid, onder c is van orde. Een ontslagnemend lid kan overigens niet gedwongen worden ook feitelijk de functie te blijven vervullen.

Artikel 30:1:4:1

Deze bepaling spreekt voor zich en behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 30:1:5:1

Ingevolge artikel 7:13 Awb beslist de commissie over onder andere toepassing van artikel 7:4, zesde lid en 7:5, tweede lid. Dit uitdrukkelijke voorschrift maakt het niet mogelijk dat deze bevoegdheid door de voorzitter (of een ander lid) wordt uitgeoefend. De hiervoor aangehaalde bepalingen zijn in dit artikel dan ook niet genoemd. De in dit artikel aangehaalde artikelen van de Awb luiden als volgt.

- Artikel 2:1, tweede lid
  Een bestuursorgaan kan van een gemachtigde een schriftelijke machtiging verlangen.

Toelichting:
Deze bepaling is facultatief geformuleerd; de voorzitter is dan ook vrij al dan niet van deze bevoegdheid gebruik te maken.

- Artikel 6:6
  Indien niet is voldaan aan artikel 6:5 of aan enig ander bij de wet gesteld vereiste voor het in behandeling nemen van het bezwaar, kan dit niet-ontvankelijk worden verklaard, mits de indiener de gelegenheid heeft gehad het verzuim te herstellen binnen een hem daartoe gestelde termijn.

Toelichting:
De termijn waarbinnen het verzuim dient te worden hersteld wordt vastgesteld door de voorzitter. Er is vanaf gezien in de verordening een vaste termijn daarvoor op te nemen omdat het niet goed mogelijk is in algemene zin voor alle gevallen aan te geven hoe lang deze termijn zou moeten zijn. Uitgangspunt is wel dat er sprake moet zijn van een redelijke termijn (in de meeste gevallen zal met een termijn van twee weken na het einde van de bezwarentermijn kunnen worden volstaan). Enerzijds moet de indiener een reële mogelijkheid worden geboden het geconstateerde verzuim te herstellen, anderzijds moet het niet zo zijn dat door een langere termijn de procedure wordt vertraagd.
In de jurisprudentie is aan deze problematiek in de afgelopen jaren ook regelmatig aandacht geschonken. Te wijzen valt op de volgende uitspraken.
Afdeling Rechtspraak Raad van State, 18 juni 1990 (Luyksgestel), Gemeentestem 6915, 3: Appellanten zijn ten onrechte in hun bezwaarschrift niet ontvankelijk verklaard omdat op de hoorzitting noch op enig ander moment voorafgaand aan de beslissing op het bezwaarschrift verweerders (B&;W) appellanten hebben gewezen op de gevolgen die zij zouden verbinden aan het uitblijven van een nadere schriftelijke motivering van het bezwaarschrift.
Voorzitter Afdeling Rechtspraak Raad van State, 17 december 1990 (Nieuw-Leusen), JG 91.0228:
Niet-ontvankelijkheid wegens te late indiening van schriftelijke motivering van bezwaarschrift moet achterwege blijven indien hierop vooraf niet is gewezen.
Voorzitter Afdeling Rechtspraak Raad van State, 25 juni 1992 ('s-Gravenhage), niet gepubliceerd:
Omdat verweerders appellant niet hebben gewezen op de gevolgen die zij zouden verbinden aan het uitblijven van een nadere schriftelijke motivering van het bezwaarschrift, is de voorzitter van oordeel dat verweerders appellant ten onrechte wegens strijd met artikel 13 van de Wet Administratieve rechtspraak overheidsbeschikkingen niet ontvankelijk hebben verklaard.
Naar aanleiding van deze uitspraken wordt er op gewezen dat een zorgvuldige formulering van de brief waarin gewezen wordt op het verzuim en de termijn wordt gesteld waarbinnen het verzuim moet worden hersteld noodzakelijk is. Duidelijk zal moeten worden aangegeven welke consequentie verbonden is aan het niet voldoen aan deze verplichting. Dit volgt ook uit de facultatieve wijze waarop artikel 6:6 is geformuleerd voor wat betreft het gevolg van het in verzuim zijn: het bezwaarschrift 'kan' niet-ontvankelijk worden verklaard. De uiteindelijke beslissing ligt dus bij het bestuursorgaan.

Overigens zal niet zonder meer geconcludeerd mogen worden dat er in een dergelijke situatie sprake is van een kennelijk niet-ontvankelijk bezwaarschrift waardoor - ingevolge artikel 7:3 Awb - voor wat betreft een bezwaarschrift van het horen kan worden afgezien.
Ten slotte wordt hier gewezen op artikel 7:10 van de Awb waarin voorschriften zijn opgenomen ter zake van de termijn waarbinnen op een ingediend bezwaarschrift dient te worden beslist. De beslistermijn wordt namelijk opgeschort met ingang van de dag waarop de indiener is verzocht een verzuim als bedoeld in artikel 6:6 Awb te herstellen, tot de dag waarop het verzuim is hersteld of de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken.

- Artikel 6:17
  Indien iemand zich laat vertegenwoordigen, zendt het orgaan dat bevoegd is op het bezwaar te beslissen, de op de zaak betrekking hebbende stukken in ieder geval aan de gemachtigde.

Toelichting:
Deze bepaling spreekt voor zich. Voor zover het de behandeling door de commissie betreft ligt deze taak bij de voorzitter.

- Artikel 7:4, tweede lid
  Het bestuursorgaan legt het bezwaarschrift en alle verder op de zaak betrekking hebbende stukken voorafgaand aan het horen gedurende ten minste een week voor betrokkenen ter inzage.
- Artikel 7:6, vierde lid
  Het bestuursorgaan/beroepsorgaan kan, al dan niet op verzoek van een betrokkene, toepassing van het derde lid achterwege laten, voor zover geheimhouding om gewichtige redenen is geboden (...)
  Het derde lid van dit artikel luidt:
  Wanneer betrokkenen afzonderlijk zijn gehoord, wordt ieder van hen op de hoogte gesteld van het verhandelde tijdens het horen buiten zijn aanwezigheid.

Artikel 30:1:6:1

Het spreekt voor zich dat de voorzitter er zorg voor dient te dragen dat al het noodzakelijke wordt gedaan om de behandeling van het bezwaarschrift voor te bereiden. Dat geldt zowel intern bij de gemeente - hij krijgt de bevoegdheid alle gewenste inlichtingen in te winnen - alsook extern. Zo moet het mogelijk zijn om met de klager in contact te treden om nadere informatie in te winnen of bijvoorbeeld hem bij kennelijke niet-ontvankelijkheid in overweging te geven het bezwaarschrift in te trekken.

De activiteiten van de commissie of van de voorzitter kunnen kosten met zich meebrengen. Daarbij vallen te onderscheiden gewone en bijzondere kosten. Bij gewone kosten valt te denken aan bijvoorbeeld de vergoedingen voor de leden.
Het inschakelen van externe deskundigen zal bijzondere kosten met zich meebrengen. Deze kosten komen ten laste van de gemeentebegroting. Normaal gesproken is er in de begroting voorzien in de normale kosten van een commissie. Dat kan anders liggen als het om bijzondere kosten gaat.

Aangezien het Dagelijks Bestuur belast is met de uitvoering van de begroting, ligt het voor de hand dat bijzondere kosten niet gemaakt worden voordat dat het Dagelijks Bestuur de gelegenheid heeft gehad het een en ander te toetsen aan een begrotingspost.
Om deze reden is in deze bepaling voor de kosten voor getuigen en/of deskundigen een machtiging vooraf geïntroduceerd. Uiteraard mag het niet zo zijn dat het Dagelijks Bestuur middels een dergelijke toetsing het werk van de commissie frustreert en haar onafhankelijke positie daardoor aantast.

In dit verband verdient ook artikel 3:7 Awb aandacht. Daarin wordt bepaald dat het bestuursorgaan waaraan advies wordt uitgebracht, aan de adviseur, al dan niet op verzoek, de gegevens ter beschikking stelt die nodig zijn voor een goede vervulling van diens taak.
Uit de hier gebezigde formulering volgt dat het ter beoordeling van het bestuursorgaan blijft welke gegevens dat zullen zijn. Uit de aard van het advies van de commissie vloeit evenwel voort dat dit alle op de zaak betrekking hebbende gegevens zullen zijn. De commissie zal immers geen afgewogen oordeel kunnen uitbrengen als gegevens worden achtergehouden.

Artikel 30:1:7:1

Het in het tweede lid genoemde artikel van de wet geeft aan in welke gevallen van het horen van betrokkenen kan worden afgezien. Voor wat betreft een ingediend bezwaarschrift is dat indien:

- het bezwaarschrift kennelijk niet-ontvankelijk is;
- het bezwaar kennelijk ongegrond is;
- de betrokkenen hebben verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord, of
- aan het bezwaar volledig tegemoet wordt gekomen en andere betrokkenen daardoor niet in hun belangen kunnen worden geschaad.

Het ligt voor de hand dat indien het verwerend orgaan aan het bezwaar van appellant volledig tegemoet denkt te kunnen komen het daarover met de voorzitter van de commissie contact opneemt. In dit verband wordt ook gewezen op de artikelen 6:18 en 6:19 Awb. In artikel 6:18 Awb gaat het over het tijdens het aanhangig zijn van bezwaar intrekken of wijzigen van het bestreden besluit.

In artikel 6:19 Awb wordt bepaald dat indien een bestuursorgaan een dergelijk intrekkings- of wijzigingsbesluit heeft genomen het bezwaar geacht wordt mede gericht te zijn tegen het nieuwe besluit tenzij dat besluit aan het bezwaar geheel tegemoet komt.
De bevoegdheid hierover te beslissen wordt in de regeling toegekend aan de voorzitter. Deze beslissing is dus niet aan het bestuursorgaan dat het bezwaarschrift heeft ontvangen. Dat zou overigens ook niet mogelijk zijn gelet op artikel 7:13, vierde lid Awb, waarin onder andere is bepaald dat de commissie, voor zover bij wettelijk voor-schrift niet anders is bepaald, beslist over de toepassing van artikel 7:3 Awb.
Het bepaalde in het derde lid spreekt voor zich. Daarnaast zal in het uiteindelijk uit te brengen advies hier nogmaals op moeten worden teruggekomen. Dat is noodzakelijk omdat ingevolge artikel 7:12 Awb bij de beslissing op een bezwaarschrift, indien van het horen is afgezien, aangegeven moet worden op welke grond dat is geschied.

Artikel 30:1:8:1

Ingevolge het eerste lid van deze bepaling wordt ook het verwerend orgaan uitgenodigd voor de zitting. Het is van groot belang dat dit orgaan zich ook ter zitting laat vertegenwoordigen. Daarmee kan worden voorkomen dat er, vanwege de inbreng van de klager, een eenzijdig beeld ontstaat.
Voorts is het voor de commissie van groot belang van de bestuurlijke zijde te vernemen hoe een beslissing tot stand is gekomen. Anders kan het voor de commissie moeilijk worden om ter zake een goede afweging te maken.
Het verdient aanbeveling een termijn vast te stellen die ligt tussen de oproeping en de zitting zelf. In het algemeen moet gedacht worden aan een zodanige termijn, dat de klager en de overige betrokkenen voldoende gelegenheid krijgen om zich behoorlijk op de zitting voor te bereiden. Gekozen is voor een termijn van drie weken, mede in verband met de termijn van tien weken waarbinnen, behoudens verdaging, op het bezwaar moet zijn beslist (zie artikel 7:10 Awb) en het bepaalde in artikel 7:4 Awb.

Voorts is een regeling opgenomen omtrent het desgevraagd wijzigen van het tijdstip van de zitting. Uitstel hoeft overigens niet altijd te worden verleend. Betrokkene dient wel tijdig uitsluitsel over zijn verzoek om uitstel te krijgen.
Als stelregel zou gehanteerd kunnen worden dat een verzoek om uitstel zoveel mogelijk wordt gehonoreerd. Dat dient dan wel te worden beperkt tot een eenmalig uitstel, omdat anders de afwikkeling van het bezwaarschrift een te grote vertraging zou kunnen ondervinden.
De toelichting op dit artikel van deze regeling is ook de plaats om te wijzen op het bepaalde in de artikelen 7:4 en 7:8 van de Awb. Het verdient aanbeveling van de inhoud van deze artikelen bij de uitnodiging van de hoorzitting mededeling te doen.

Omdat de inhoud van deze artikelen voor zich spreekt is er mee volstaan de tekst ervan hier integraal op te nemen (zie ook de toelichting bij artikel 30:1:6:1).

Artikel 7:4 Awb

Lid 1

Tot tien dagen voor het horen kunnen betrokkenen nadere stukken indienen.

Lid 2

Het bestuursorgaan legt het bezwaarschrift en alle verder op de zaak betrekking hebbende stukken voorafgaand aan het horen gedurende ten minste een week voor betrokkenen ter inzage.

Lid 3

Bij de oproeping voor het horen worden betrokkenen gewezen op het eerste lid en wordt vermeld waar en wanneer de stukken ter inzage zullen liggen.

Lid 4

Belanghebbenden kunnen van deze stukken tegen vergoeding van ten hoogste de kosten afschriften verkrijgen.

Lid 5

Voor zover de betrokkenen daarmee instemmen, kan toepassing van het tweede lid achterwege worden gelaten.

Lid 6

Het bestuursorgaan kan, al dan niet op verzoek van een betrokken, toepassing van het tweede lid voorts achterwege laten, voor zover geheimhouding om gewichtige redenen is geboden. Van de toepassing van deze bepaling wordt mededeling gedaan.

Lid 7

Gewichtige redenen zijn in ieder geval niet aanwezig, voor zover ingevolge de Wet openbaarheid van bestuur de verplichting bestaat een verzoek om informatie, vervat in deze stukken, in te willigen.

Lid 8

Indien een gewichtige reden is gelegen in de vrees voor schade aan de lichamelijke of geestelijke gezondheid van een betrokkene, kan inzage van de desbetreffende stukken worden voorbehouden aan een gemachtigde die hetzij advocaat hetzij arts is.

Artikel 7:8 Awb

Lid 1

Op verzoek van de betrokkene kunnen door hem meegebrachte getuigen en deskundigen worden gehoord.

Lid 2

De kosten van getuigen en deskundigen zijn voor rekening van de betrokkene die deze heeft meegebracht.

Artikel 30:1:9:1

Deze bepaling spreekt voor zich en behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 30:1:10:1

Dit artikel vormt het equivalent van artikel 2:4 Awb. In dit artikel zijn echter de voorzitter en de leden onderwerp van regeling terwijl in artikel 2:4 Awb de tot het bestuursorgaan behorende of daarvoor werkzame personen zonder vooringenomenheid of eigen belang deelnemen aan het besluitvormingsproces.

Artikel 30:1:11:1

Ingevolge artikel 7:5, tweede lid, Awb, besluit het bestuursorgaan, voor zover niet bij wettelijk voorschrift anders is bepaald, of het horen in het openbaar plaatsvindt. In artikel 7:13, vierde lid, Awb, wordt deze bevoegdheid aan de daar bedoelde commissie toegekend. Verder wordt hier gewezen op artikel 85 Gemeentewet waarin onder andere is bepaald dat ten aanzien van een commissie die is belast met het voorbereiden van door de raad te nemen beslissingen op bezwaarschriften de raad tevens de openbaarheid van de vergaderingen regelt.

In de regeling is vastgelegd dat de zitting (het horen) in principe niet in het openbaar plaatsvindt. Het zal duidelijk zijn waarom voor deze constructie gekozen is. Het werkterrein van de commissie betreft immers voornamelijk zaken die zeer privacygevoelig zijn en zich dus niet lenen voor openbare behandeling. Uitzondering op deze regel blijft mogelijk maar ligt niet voor de hand.
De zitting dient te worden onderscheiden van de beraadslaging van de commissie, die ingevolge artikel 30:1:14:1 van de regeling altijd achter gesloten deuren plaats heeft.

Artikel 30:1:12:1

Artikel 7:7 Awb vereist zeer kort en bondig dat van het horen een verslag wordt gemaakt. De wijze waarop en de inhoudelijke vereisten van het verslag worden niet door de Awb geregeld. Dit betekent overigens niet dat in de regeling geen vaste procedure mag worden opgenomen. Het bepaalde in het eerste lid hoeft niet zo ver te strekken dat van alle aanwezigen naam en hoedanigheid wordt opgenomen. Wel zal uit het verslag duidelijk moeten blijken wie namens welke partij aanwezig was en wat door hen naar voren is gebracht.

Artikel 30:1:13:1

Een nader onderzoek kan feiten of omstandigheden aan het licht brengen die op het moment van de zitting nog niet bekend waren. Dit kan aanleiding zijn om betrokkenen en het verwerend orgaan opnieuw te horen. Dit artikel voorziet in de mogelijkheid de commissie te verzoeken daartoe een nieuwe zitting te houden. In artikel 7:9 Awb wordt bepaald dat, indien het in voorbedoeld geval feiten of omstandigheden betreft die voor de op bezwaar te nemen beslissing van aanmerkelijk belang kunnen zijn, dit aan betrokkenen wordt meegedeeld en dat zij opnieuw in de gelegenheid worden gesteld te worden gehoord.

Artikel 30:1:14:1

Zie ook de toelichting bij artikel 30:1:12:1. De hoorzitting is in principe niet openbaar; de hier bedoelde beraadslaging vindt achter gesloten deuren plaats.
Het tweede lid, onder b, is opgenomen voor die gevallen waarin het vergaderquorum wel aanwezig is doch door afwezigheid van één of meerdere van de leden of hun plaatsvervangers (of als gevolg van de toepassing van artikel 30:1:10:1) de commissie tijdens de besluitvorming uit een even aantal personen bestaat.

Artikel 30:1:15:1

Volgens artikel 7:13, zesde lid, Awb, maakt in de bezwaarschriftenprocedure het verslag van de hoorzitting deel uit van het advies van de commissie en wordt het schriftelijk uitgebracht. De beslistermijn bedraagt ingevolge artikel 7:10 Awb tien weken behoudens in het geval er gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid van opschorting. De onderhavige bepaling verlangt van de voorzitter dat, ingeval hij voorziet dat de termijn als hiervoor bedoeld niet wordt gehaald, hij tijdig het bestuursorgaan verzoekt de beslissing op het bezwaar te verdagen.
Het besluit tot verdaging is een beschikking. Ingevolge artikel 7:14 Awb zijn de artikelen 3:41 tot en met 3:45 van die wet, regelende de wijze van bekendmaking en mededeling van besluiten, in casu niet van toepassing. Artikel 3:40 Awb is wel van toepassing. Dit artikel bepaalt dat een besluit niet in werking treedt voordat het is bekendgemaakt. Het ligt voor de hand in verband hiermee ook betrokkenen en het verwerend orgaan een afschrift van het verdagingsbesluit toe te zenden.

Stagebeleid

Artikel 31:1:1:1 Stagebeleid

Waarom stagiair(e)s?

Je zou kunnen zeggen dat elke overheidsorganisatie een soort morele en maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft om stageplekken aan te bieden. Zeker waarbij het gaat om scholen/leerlingen uit het werkgebied van Holland Rijnland, zou dat ook voor Holland Rijnland kunnen gelden. Maar het werken met stagiair(e)s kan ook voordelen bieden aan een organisatie, zoals:

- stagiair(e)s hebben een goede, actuele theoretische basis en bekijken werkzaamheden met een frisse blik;
- stages kunnen een middel zijn om jonge medewerkers te werven en te enthousiasmeren voor het werken bij de overheid;
- het inzetten van stagiair(e)s kan een werkdrukverlichting betekenen;
- het aanbieden van stageplekken kan ook bijdragen aan de ontwikkeling van de eigen medewerkers. Medewerkers gaan de stagiair(e) begeleiden en ontwikkelen daarmee vaardigheden die wellicht binnen de eigen functie niet of minder naar voren komen.

Soorten stage in het reguliere onderwijs

Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO)

Er zijn twee soorten stages in het VMBO: oriënterende stages en leerwerktrajecten. Bij oriënterende stages werken de leerlingen een aantal dagen of weken mee om een beter beeld te krijgen van een bepaald beroep. Holland Rijnland heeft voor deze groep leerlingen geen mogelijkheden. Het advies is om op dergelijke stageverzoeken niet in te gaan.

Middelbaar beroepsonderwijs (MBO)

Het MBO kent twee soorten opleidingen, met een verschillend aandeel van de stage (officieel 'beroepspraktijkvorming' genoemd, afgekort BVP):

- Stages in de beroeps ***op*** leidende leerweg (BOL): tot maximaal zestig procent van de opleidingstijd. Een BOL-stagiair(e) ontvangt doorgaans een stagevergoeding.

- Lerend werken in de beroeps ***be*** geleidende leerweg (BBL): meestal vier dagen per week werken en een dag naar school. Een BBL'er is meestal een werknemer en krijgt in dat geval dus salaris.

Bij Holland Rijnland zal het voornamelijk gaan om stages in de beroeps ***op*** leidende leerweg.
Door de ECABO zijn wij erkend als leerbedrijf voor het MBO voor diverse richtingen

Hoger beroepsonderwijs (HBO Bachelor of Master)

In het HBO zijn twee soorten stages te onderscheiden:

- Stage van ongeveer 3 tot 10 maanden. Meestal vindt deze stage plaats in het derde jaar van de opleiding. De student gaat hetgeen hij geleerd heeft in de eerste twee jaren in de praktijk brengen door mee te werken op een afdeling van zijn vakgebied. Over het algemeen is deze stage een mix van meewerken en een onderzoek doen.
- Afstudeeropdracht. Een afstudeeropdracht is een gerichte opdracht in het laatste jaar van de opleiding, die wordt ingevuld in overleg tussen de stagiair(e) en de organisatie.

Universitair onderwijs (WO Bachelor of Master)

Op de universiteiten worden stages steeds normaler, maar ze zijn zelden verplicht. Of er stage wordt gelopen, varieert per opleiding en vaak zelfs per student. Ook de invulling van de stage vertoont veel variatie. De duur varieert van anderhalf tot drie maanden.

Werving- en selectie

Momenteel komen stagiair(e)s veelal binnen via Ecabo en is Holland Rijnland inmiddels op een aantal gebieden erkend leerbedrijf. In die gevallen gaat het om stageplekken op MBO niveau.
Daarnaast bestaat de mogelijkheid om stagiair(e)s te werven via onze eigen website en op stagebanken van scholen. Daarbij kan onderscheid gemaakt worden in een soort algemene ruime werving of een werving gericht op een afdeling of opdracht. Een actief stagebeleid vraagt wel commitment van de organisatie om ook daadwerkelijk stageplekken te bieden en hier actief mee bezig te zijn.

Naast bovengenoemde stages van vooral jongere mensen van de reguliere scholen zijn er ook nog mogelijkheden voor andere stagevormen. Te denken valt aan stages voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten in een re-integratietraject van het UWV, allochtonen die praktijkervaring willen op doen en werklozen. Omdat deze stageplekken echt maatwerk zijn, is in dit memo hier geen verder aandacht aan gegeven.

Het is de bedoeling dat stagiair(e)s door middel van een brief met CV solliciteren naar een stageplaats. De brief wordt behandeld door P&O. P&O bekijkt in overleg met de betreffende leidinggevende naar de stagemogelijkheden op het moment dat de sollicitatiebrief binnenkomt. Als er mogelijkheden zijn, en de kandidaat lijkt op grond van de brief en CV geschikt, wordt de kandidaat uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Dit sollicitatiegesprek vindt plaats met de leidinggevende en de stagebegeleider uit de afdeling en mogelijk met P&O. In het sollicitatiegesprek wordt beoordeeld of de stagiair(e) en de organisatie voldoende van elkaar kunnen leren. Uitgangspunt van de invulling van de stage is dat beide partijen er profijt van moeten hebben.

Vergoeding

Stagiair(e)s hebben recht op een vergoeding als de stage minimaal 2 maanden zal duren. De stagevergoeding voor MBO- stagiair(e)s (BOL-leerlingen) bedraagt € 254,-- bruto per maand en voor HBO/WO- stagiair(e)s € 399,-- bruto per maand op basis van een werkweek van 36 uur per week (bedragen vastgesteld voor 2010). Bij een parttime stage geldt de vergoeding naar rato. De stagevergoeding zal geïndexeerd worden aan de hand van de wijzigingen van de CAR-UWO.
Reiskosten worden vergoed conform de reiskostenregeling van Holland Rijnland. Mocht de stagiair(e) in het bezit zijn van een Ov-studentenkaart (weekkaart) dan geldt de reiskostenvergoeding niet.
Het is mogelijk de (stage)vergoeding aan de onderwijsinstelling uit te betalen, indien dit vanuit de onderwijsinstelling gebruikelijk is. Er is dan geen sprake meer van de persoonlijke stagevergoeding zoals hierboven aangegeven. Uitgangspunt is dat de onderwijsinstelling de stagiair(e) een vergoeding uitbetaalt.

Stageovereenkomst

Als er een stagevergoeding van toepassing is, stelt P&O een stageovereenkomst op. De stageovereenkomst wordt getekend door de stagiair(e) en Holland Rijnland. Verder dient de stagiair(e) het volgende in te leveren:

- een kopie van zijn/haar identiteitsbewijs
- volledig ingevuld en ondertekend inlichtingenformulier
- een volledig ingevuld en ondertekend formulier voor de Belastingdienst i.v.m. in te houden loonheffingen.

Een voorbeeld van de stageovereenkomst is toegevoegd.

Praktijkovereenkomst

Het kan zijn dat er vanuit de onderwijsinstelling een praktijkovereenkomst wordt aangeleverd. Deze overeenkomst staat los van de stageovereenkomst die door Holland Rijnland wordt opgesteld. Er kan dus in dat geval een stageovereenkomst én een praktijkovereenkomst zijn.

Stageperiode, wie doet wat?

De leidinggevende is zelf stagebegeleider of wijst iemand uit de afdeling aan. Deze begeleider is verantwoordelijk voor het opstellen van een stageplan en voor een goede begeleiding. Er dient sprake te zijn van een goede introductie en de werkplek moet voldoen aan de Arbo richtlijnen. Belangrijk is dat de begeleider regelmatig tijd vrij maakt voor de begeleiding van de stagiair(e). Op basis van de leerdoelen geeft de begeleider gerichte feedback en signaleert vroegtijdig mogelijke problemen en grijpt waar nodig in.
De school heeft de rol van theoriebegeleider en beoordeelt de stageopdrachten en het eindresultaat. De stagebegeleider vanuit Holland Rijnland is de contactpersoon voor de praktijkbegeleider van school.

Overgangs- en slotbepalingen

Inhoudsopgave

Artikel 32:1:1:1 Leeswijzer organen en functies
Artikel 32:1:2:1 Vigerende Sociale Statuten
Artikel 32:1:3:1 Onvoorziene omstandigheden
Artikel 32:1:4:1 Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 32:1:1:1 Leeswijzer organen en functies

Daar waar in deze regeling sprake is van gemeentelijke organen en functies, moet gelezen worden de organen en functies zoals die, met inachtneming van Gemeenschappelijke regeling Holland Rijnland, juli 2004 en de Delegatie en Mandaatregeling, d.d. 16 maart 2005, van overeenkomstige toepassing zijn op het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

Artikel 32:1:2:1 Vigerende Sociale Statuten

Vigerende Sociale Statuten blijven van kracht conform de in deze statuten vastgelegde geldigheidsduur.

Artikel 32:1:3:1 Onvoorziene omstandigheden

Indien omstandigheden zich voordoen waarin deze regeling, niet voorziet dan zal het bevoegd gezag ter zake nadere regels stellen, na overeenstemming bereikt te hebben met het GO-Holland Rijnland.

Artikel 32:1:4:1 Overgangs- en slotbepalingen

Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2008.

Bijlagen

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 schaal;bedragen 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 betrekkingsomvang. 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%.

Bijlage II Schaalindeling

Salaristabellen

Deze bijlage bevat de schaalindeling, als onderdeel van de bezoldigingsregeling, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid.

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 april 2012, oude structuur (bijlage II)

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 april 2012, nieuwe structuur (bijlage IIa)

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 april 2012, nieuwe structuur

periodiek	Schaal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1385	1418	1455	1498	1543	1648	1856	2131	2370	2560
1	1418	1467	1517	1567	1619	1726	1936	2219	2473	2682
2	1454	1516	1579	1636	1694	1803	2016	2308	2576	2803
	1490	1566	1641	1705	1771	1881	2096	2396	2679	2925
4	1525	1615	1703	1774	1847	1958	2177	2484	2783	3046
5	1561	1664	1765	1843	1922	2036	2257	2573	2886	3168
6	1597	1713	1828	1912	1998	2112	2338	2662	2989	3289
7	1633	1762	1890	1981	2074	2190	2418	2750	3092	3411
8	1669	1812	1952	2050	2150	2267	2498	2838	3195	3532
9	1705	1861	2014	2119	2226	2345	2578	2927	3298	3654
10	1740	1910	2076	2188	2302	2422	2659	3015	3402	3775
11	1776	1959	2138	2257	2378	2500	2739	3103	3505	3896

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2827	3077	3392	3707	4144	4406	4741	5080	5627	6242
1	2952	3206	3521	3836	4271	4559	4918	5286	5849	6482
2	3076	3336	3651	3964	4398	4712	5095	5492	6072	6721
3	3201	3465	3779	4091	4524	4865	5272	5699	6294	6960
4	3325	3594	3908	4218	4651	5018	5449	5905	6516	7199
5	3450	3724	4035	4345	4778	5171	5626	6111	6739	7438
6	3574	3853	4162	4471	4905	5325	5803	6317	6961	7677
7	3699	3981	4289	4598	5032	5478	5981	6523	7183	7916
8	3823	4108	4416	4725	5159	5631	6158	6729	7406	8155
9	3947	4235	4542	4852	5285	5784	6334	6936	7628	8394
10	4069	4362	4669	4979	5412	5937	6511	7142	7851	8633
11	4191	4489	4796	5105	5539	6090	6688	7348	8073	8872

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 april 2012 oude structuur

	Salaris	Salaris	Schaal																		
	1-1-2012	1-4-2012	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1371	1385	0																		
A2	1421	1435	1																		
1	1473	1487	2	0																	
2	1505	1520			0																
3	1538	1553	3	1		0															
4	1572	1587			1	1	0														
5	1603	1619	4	2			1														
6	1633	1649			2	2		0													
6a	1645	1662	5	3																	
7	1668	1684		6			2														
8	1704	1721		8	3	3		1													
9	1750	1768			4		3		0												
9a	1759	1776		10																	
10	1804	1822			7	4		2	1												
11	1867	1886			9	5	4														
12	1930	1949				6	5	3	2												
12a	1940	1959			11																
13	1990	2009				9	6	4		0											
14	2049	2070				11	7	5	3	1											
15	2106	2127					10	6	4												
15a	2117	2138				13															
16	2164	2186					12	7	5	2											
17	2220	2243						8	6												
17a	2235	2257					14														
18	2276	2299						11	7	3	0										
19	2335	2358							8	4											
19a	2354	2378						13													
20	2392	2415							9	5	1		0								
21	2446	2471								6											
21a	2475	2500							10												
22	2505	2530								7	2	0	1								
23	2565	2591								8											
24	2627	2654								9	3	1	2								

25	2698	2725									4										
25a	2712	2739								10											
26	2763	2791									5	2	3								
27	2819	2848									6										
28	2881	2909									7	3	4								
29	2943	2973									8										
30	3002	3032									9	4	5								
31	3056	3087																			
31a	3073	3103									10										
32	3110	3142										5	6								
34	3221	3253										6	7	0							
36	3343	3377										7	8	1							
38	3452	3486											9	2							
38a	3470	3505										8									
40	3561	3597											10	3							
42	3670	3706											11	4							
44	3792	3830												5							
44a	3858	3896											12								
46	3912	3951												6	0						
48	4026	4066												7	1						
50	4140	4181												8	2						
52	4254	4296												9	3						
54	4363	4407												10	4						
55	4422	4467																			
55a	4444	4489												11							
56	4479	4524													5	0					
58	4594	4639													6	1					
60	4703	4750													7	2	0				
62	4817	4866													8	3	1				
64	4960	5010													9	4	2				
65	5030	5080																			
65a	5055	5105													10						
66	5102	5153														5	3	0			
68	5245	5297														6	4	1			
70	5388	5442														7	5	2			
71	5456	5511																			
71a	5484	5539														8					
72	5530	5586															6	3	0		
74	5681	5738															7	4	1		
76	5836	5894															8	5	2		
78	5995	6055																6	3	0	
78a	6030	6090															9				
80	6186	6248																7	4	1	
82	6383	6447																8	5	2	
84	6587	6653																	6	3	0
84a	6622	6688																9			
86	6797	6865																	7	4	1
88	7014	7084																	8	5	2
90	7238	7310																		6	3
90a	7275	7348																	9		
92	7469	7544																		7	4
94	7708	7785																		8	5
96	7954	8033																			6
96a	7993	8073																		9	
98	8208	8290																			7
100	8471	8555																			8
102	8741	8829																			
102a	8784	8872																			9

Bijlage III Hoorbepaling

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.

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)

Salaristabellen

Actuele salaristabellen

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 april 2012 oude structuur

	Salaris	Salaris	Schaal																		
	1-1-2012	1-4-2012	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1371	1385	0																		
A2	1421	1435	1																		
1	1473	1487	2	0																	
2	1505	1520			0																
3	1538	1553	3	1		0															
4	1572	1587			1	1	0														
5	1603	1619	4	2			1														
6	1633	1649			2	2		0													
6a	1645	1662	5	3																	
7	1668	1684		6			2														
8	1704	1721		8	3	3		1													
9	1750	1768			4		3		0												
9a	1759	1776		10																	
10	1804	1822			7	4		2	1												
11	1867	1886			9	5	4														
12	1930	1949				6	5	3	2												
12a	1940	1959			11																
13	1990	2009				9	6	4		0											
14	2049	2070				11	7	5	3	1											
15	2106	2127					10	6	4												
15a	2117	2138				13															
16	2164	2186					12	7	5	2											
17	2220	2243						8	6												
17a	2235	2257					14														
18	2276	2299						11	7	3	0										
19	2335	2358							8	4											
19a	2354	2378						13													
20	2392	2415							9	5	1		0								
21	2446	2471								6											
21a	2475	2500							10												
22	2505	2530								7	2	0	1								
23	2565	2591								8											
24	2627	2654								9	3	1	2								
25	2698	2725									4										
25a	2712	2739								10											
26	2763	2791									5	2	3								
27	2819	2848									6										
28	2881	2909									7	3	4								
29	2943	2973									8										
30	3002	3032									9	4	5								
31	3056	3087																			
31a	3073	3103									10										
32	3110	3142										5	6								
34	3221	3253										6	7	0							
36	3343	3377										7	8	1							
38	3452	3486											9	2							
38a	3470	3505										8									
40	3561	3597											10	3							
42	3670	3706											11	4							
44	3792	3830												5							
44a	3858	3896											12								
46	3912	3951												6	0						
48	4026	4066												7	1						
50	4140	4181												8	2						
52	4254	4296												9	3						
54	4363	4407												10	4						
55	4422	4467																			

55a	4444	4489												11							
56	4479	4524													5	0					
58	4594	4634													6	1					
60	4703	4750													7	2	0				
62	4817	4866													8	3	1				
64	4960	5010													9	4	2				
65	5030	5080																			
65a	5055	5105													10						
66	5102	5153														5	3	0			
68	5245	5297														6	4	1			
70	5388	5442														7	5	2			
71	5456	5511																			
71a	5484	5539														8					
72	5530	5586															6	3	0		
74	5681	5738															7	4	1		
76	5836	5894															8	5	2		
78	5995	6055																6	3	0	
78a	6030	6090															9				
80	6186	6248																7	4	1	
82	6383	6447																8	5	2	
84	6587	6653																	6	3	0
84a	6622	6688																9			
86	6797	6865																	7	4	1
88	7014	7084																	8	5	2
90	7238	7310																		6	3
90a	7275	7348																	9		
92	7469	7544																		7	4
94	7708	7785																		8	5
96	7954	8033																			6
96a	7993	8073																		9	
98	8208	8290																			7
100	8471	8555																			8
102	8741	8829																			
102a	8784	8872																			9

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 april 2012, nieuwe structuur

periodiek	**Schaal**									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	1385	1418	1455	1498	1543	1648	1856	2131	2370	2560
1	1418	1467	1517	1567	1619	1726	1936	2219	2473	2682
2	1454	1516	1579	1636	1694	1803	2016	2308	2576	2803
	1490	1566	1641	1705	1771	1881	2096	2396	2679	2925
4	1525	1615	1703	1774	1847	1958	2177	2484	2783	3046
5	1561	1664	1765	1843	1922	2036	2257	2573	2886	3168
6	1597	1713	1828	1912	1998	2112	2338	2662	2989	3289
7	1633	1762	1890	1981	2074	2190	2418	2750	3092	3411
8	1669	1812	1952	2050	2150	2267	2498	2838	3195	3532
9	1705	1861	2014	2119	2226	2345	2578	2927	3298	3654
10	1740	1910	2076	2188	2302	2422	2659	3015	3402	3775
11	1776	1959	2138	2257	2378	2500	2739	3103	3505	3896

periodiek	**Schaal**									
	10A	**11**	**11A**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**
0	2827	3077	3392	3707	4144	4406	4741	5080	5627	6242
1	2952	3206	3521	3836	4271	4559	4918	5286	5849	6482
2	3076	3336	3651	3964	4398	4712	5095	5492	6072	6721
3	3201	3465	3779	4091	4524	4865	5272	5699	6294	6960
4	3325	3594	3908	4218	4651	5018	5449	5905	6516	7199
5	3450	3724	4035	4345	4778	5171	5626	6111	6739	7438
6	3574	3853	4162	4471	4905	5325	5803	6317	6961	7677
7	3699	3981	4289	4598	5032	5478	5981	6523	7183	7916
8	3823	4108	4416	4725	5159	5631	6158	6729	7406	8155
9	3947	4235	4542	4852	5285	5784	6334	6936	7628	8394
10	4069	4362	4669	4979	5412	5937	6511	7142	7851	8633
11	4191	4489	4796	5105	5539	6090	6688	7348	8073	8872

Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke salarisschalen per 1 april 2012

Regelnummer	Garantieschalen
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

Januari 2012

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 januari 2012, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1371	1404	1441	1483	1527	1632	1837	2110	2347	2535
1	1404	1453	1502	1551	1603	1709	1917	2197	2449	2656
2	1439	1501	1564	1620	1678	1785	1996	2285	2551	2775
3	1475	1550	1625	1688	1753	1862	2076	2372	2653	2896
4	1510	1599	1686	1756	1828	1939	2155	2460	2755	3016
5	1546	1648	1748	1825	1903	2015	2235	2547	2857	3137
6	1581	1696	1809	1893	1979	2091	2315	2635	2960	3256
7	1617	1745	1871	1962	2053	2168	2394	2723	3062	3377
8	1652	1794	1932	2030	2129	2245	2474	2810	3164	3497
9	1688	1842	1994	2098	2204	2322	2553	2898	3266	3618
10	1723	1891	2055	2166	2279	2398	2633	2985	3368	3737
11	1759	1940	2117	2235	2354	2475	2712	3073	3470	3858

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2799	3047	3358	3670	4103	4362	4694	5030	5571	6181
1	2923	3175	3486	3798	4229	4514	4870	5234	5791	6418
2	3046	3303	3614	3925	4355	4666	5045	5438	6011	6654
3	3169	3431	3742	4050	4480	4817	5220	5643	6232	6891
4	3292	3559	3869	4176	4605	4968	5395	5847	6452	7127
5	3416	3687	3995	4302	4731	5120	5571	6051	6672	7364
6	3539	3815	4121	4427	4857	5272	5746	6255	6892	7601
7	3663	3942	4246	4552	4982	5424	5921	6459	7112	7838
8	3786	4067	4372	4678	5108	5575	6097	6663	7333	8074
9	3908	4193	4497	4804	5233	5727	6271	6867	7553	8311
10	4029	4319	4623	4929	5358	5878	6447	7071	7773	8547
11	4150	4444	4748	5055	5484	6030	6622	7275	7993	8784

Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 januari 2012, oude structuur

	Salaris	Salaris	Schaal																		
Nr.	1-1-2011	1-1-2012	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1357	1371	0																		
A2	1407	1421	1																		
1	1458	1473	2	0																	
2	1490	1505			0																
3	1522	1538	3	1		0															
4	1556	1572			1	1	0														
5	1587	1603	4	2			1														
6	1617	1633			2	2		0													
6a	1629	1645	5	3																	
7	1651	1668		6			2														
8	1687	1704		8	3	3		1													
9	1733	1750			4		3		0												
9a	1741	1759		10																	
10	1786	1804			7	4		2	1												
11	1849	1867			9	5	4														
12	1911	1930				6	5	3	2												
12a	1921	1940			11																
13	1970	1990				9	6	4		0											
14	2029	2049				11	7	5	3	1											
15	2085	2106					10	6	4												
15a	2096	2117				13															
16	2143	2164					12	7	5	2											
17	2198	2220						8	6												
17a	2213	2235					14														
18	2253	2276						11	7	3	0										

19	2312	2335							8	4											
19a	2331	2354						13													
20	2368	2392							9	5	1		0								
21	2422	2446								6											
21a	2450	2475							10												
22	2480	2505								7	2	0	1								
23	2540	2565								8											
24	2601	2627								9	3	1	2								
25	2672	2698									4										
25a	2685	2712								10											
26	2736	2763									5	2	3								
27	2791	2819									6										
28	2852	2881									7	3	4								
29	2914	2943									8										
30	2972	3002									9	4	5								
31	3026	3056																			
31a	3042	3073									10										
32	3080	3110										5	6								
34	3189	3221										6	7	0							
36	3310	3343										7	8	1							
38	3418	3452											9	2							
38a	3436	3470										8									
40	3526	3561											10	3							
42	3633	3670											11	4							
44	3754	3792												5							
44a	3819	3858											12								
46	3873	3912												6	0						
48	3986	4026												7	1						
50	4099	4140												8	2						
52	4211	4254												9	3						
54	4320	4363												10	4						
55	4379	4422																			
55a	4400	4444												11							
56	4435	4479													5	0					
58	4548	4594													6	1					
60	4657	4703													7	2	0				
62	4770	4817													8	3	1				
64	4911	4960													9	4	2				
65	4980	5030																			
65a	5005	5055													10						
66	5051	5102														5	3	0			
68	5193	5245														6	4	1			
70	5335	5388														7	5	2			
71	5402	5456																			
71a	5430	5484														8					
72	5476	5530															6	3	0		
74	5625	5681															7	4	1		
76	5778	5836															8	5	2		
78	5936	5995																6	3	0	
78a	5970	6030															9				
80	6125	6186																7	4	1	
82	6320	6383																8	5	2	
84	6522	6587																	6	3	0
84a	6557	6622																9			
86	6730	6797																	7	4	1
88	6944	7014																	8	5	2
90	7166	7238																		6	3
90a	7203	7275																	9		
92	7395	7469																		7	4
94	7631	7708																		8	5
96	7875	7954																			6
96a	7914	7993																		9	
98	8127	8208																			7
100	8387	8471																			8
102	8655	8741																			
102a	8697	8784																			9

Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke salarisschalen per 1 januari 2012

Regelnummer	Garantieschalen
33	3165
35	3283
37	3399
39	3504
41	3614
43	3729
45	3851
47	3969
49	4083
51	4197
53	4306
57	4536
59	4646
61	4760
63	4889
67	5173
69	5316
73	5600
75	5744
77	5907
79	6067
81	6228
83	6403
85	6592
87	6780
89	6970
91	7159
93	7348
95	7540

Salarisschalen kunsteducatie per 1 januari 2012

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1658	1693	1729	1776	2019	2370
aanloopbedrag 2		1776	1831	1896	2138	2483
aanloopbedrag 3				2019	2254	2604
0	1729	1896	1959	2138	2370	2667
1	1776	1959	2019	2197	2428	2739
2	1831	2019	2080	2254	2483	2805
3	1896	2080	2138	2310	2543	2862
4	1959	2138	2197	2370	2604	2924
5	2019	2197	2254	2428	2667	2988
6	2080	2254	2310	2483	2739	3047
7	2138	2310	2370	2543	2805	3102
8	2197	2370	2428	2604	2862	3157
9	2254	2428	2483	2667	2924	3213
10	2310	2483	2543	2739	2988	3269
11		2543	2604	2805	3047	3332
12			2667	2862	3102	3393
13			2739	2924	3157	3450
14			2805	2988	3213	3504
15			2862	3047	3269	3557
uitloopbedrag 1	2428	2667	2988	3213	3393	3668
uitloopbedrag 2		2805	3102	3393	3504	3785
uitloopbedrag 3				3504	3614	3909

Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2012

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige

		cursussen e.d.		aanwezigheid
1. aspirant manschap a	319,00	9,86	18,44	12,29
2. Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerduiker, Verkenner gevaarlijke stoffen	319,00	11,34	21,30	14,20
3. Manschap B, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	319,00	12,56	23,56	15,71
4. bevelvoerder	478,00	15,74	29,59	19,73
5. officier van dienst	3772,00	0,00	37,72	0,00
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5417,00	0,00	54,17	0,00
7.commandant van dienst	8058,00	0,00	60,45	0,00

Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2012

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1. Aspirant manschap A	323,00	10,00	18,75	12,49
2. Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerduiker, Verkenner gevaarlijke stoffen	323,00	11,54	21,73	14,48
3. Manschap B, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	323,00	12,79	23,95	15,97
4. bevelvoerder	486,00	16,01	30,05	20,03
5. officier van dienst	3845,00	0,00	38,45	0,00
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5514,00	0,00	55,14	0,00
7.commandant van dienst	8209,00	0,00	61,52	0,00

In deze bijlage is de tabel opgenomen die uitsluitend geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP-wet). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en pensioen opbouwen bij het ABP. Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze bijlage niet van belang.

Juli 2011

Salarisschalen kunsteducatie per 1 juli 2011

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1641	1676	1712	1759	1999	2346
aanloopbedrag 2		1759	1813	1877	2117	2458
aanloopbedrag 3				1999	2231	2578
0	1712	1877	1939	2117	2346	2641
1	1759	1939	1999	2175	2403	2712
2	1813	1999	2060	2231	2458	2777
3	1877	2060	2117	2287	2518	2833
4	1939	2117	2175	2346	2578	2895
5	1999	2175	2231	2403	2641	2958
6	2060	2231	2287	2458	2712	3017
7	2117	2287	2346	2518	2777	3071
8	2175	2346	2403	2578	2833	3126
9	2231	2403	2458	2641	2895	3181
10	2287	2458	2518	2712	2958	3237
11		2518	2578	2777	3017	3299
12			2641	2833	3071	3360
13			2712	2895	3126	3416
14			2777	2958	3181	3469
15			2833	3017	3237	3521
uitloopbedrag 1	2403	2641	2958	3181	3360	3632
uitloopbedrag 2		2777	3071	3360	3469	3748
uitloopbedrag 3				3469	3579	3870

Januari 2011

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 januari 2011, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1357	1390	1426	1468	1512	1616	1819	2089	2324	2510
1	1390	1438	1487	1536	1587	1692	1898	2176	2425	2629
2	1425	1487	1548	1604	1661	1768	1977	2262	2526	2748
	1460	1535	1609	1671	1736	1844	2055	2349	2627	2867
4	1495	1583	1670	1739	1810	1920	2134	2435	2728	2986
5	1530	1631	1731	1807	1884	1995	2213	2522	2829	3105
6	1566	1679	1792	1874	1959	2071	2292	2609	2930	3224
7	1601	1727	1852	1942	2033	2147	2370	2696	3031	3343
8	1636	1776	1913	2010	2108	2223	2449	2782	3132	3463
9	1671	1824	1974	2077	2182	2299	2528	2869	3233	3582
10	1706	1872	2035	2145	2256	2374	2607	2956	3335	3700
11	1741	1921	2096	2213	2331	2450	2685	3042	3436	3819

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2772	3016	3325	3634	4063	4319	4648	4980	5516	6119
1	2894	3143	3452	3761	4187	4469	4821	5182	5734	6354
2	3016	3270	3579	3886	4311	4619	4995	5384	5952	6588
3	3138	3397	3705	4010	4435	4769	5168	5587	6170	6823
4	3260	3523	3831	4135	4560	4919	5342	5789	6388	7057
5	3382	3650	3956	4259	4684	5070	5515	5991	6606	7291
6	3504	3778	4080	4383	4808	5220	5689	6193	6824	7525
7	3626	3903	4204	4507	4933	5370	5863	6395	7042	7760
8	3748	4027	4329	4632	5057	5520	6036	6597	7260	7994
9	3869	4151	4453	4756	5181	5670	6209	6799	7478	8229
10	3989	4276	4577	4880	5305	5820	6383	7001	7696	8463
11	4109	4400	4701	5005	5430	5970	6557	7203	7914	8697

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 januari 2011, oude structuur

	Salaris	Salaris	Schaal																		
Nr.	1-6-2008	1-1-2011	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1351	1357	0																		
A2	1400	1407	1																		
1	1451	1458	2	0																	
2	1482	1490			0																
3	1515	1522	3	1		0															
4	1548	1556			1	1	0														
5	1579	1587	4	2			1														
6	1609	1617			2	2		0													
6a	1621	1629	5	3																	
7	1643	1651		6			2														
8	1679	1687		8	3	3		1													
9	1724	1733			4		3		0												
9a	1733	1741		10																	
10	1777	1786			7	4		2	1												
11	1840	1849			9	5	4														
12	1901	1911				6	5	3	2												
12a	1911	1921			11																
13	1960	1970				9	6	4		0											
14	2019	2029				11	7	5	3	1											
15	2075	2085					10	6	4												
15a	2085	2096				13															
16	2132	2143					12	7	5	2											
17	2187	2198						8	6												
17a	2202	2213					14														
18	2242	2253						11	7	3	0										

19	2300	2312							8	4											
19a	2320	2331						13													
20	2356	2368							9	5	1		0								
21	2410	2422								6											
21a	2438	2450							10												
22	2468	2480								7	2	0	1								
23	2527	2540								8											
24	2589	2601								9	3	1	2								
25	2658	2672									4										
25a	2672	2685								10											
26	2722	2736									5	2	3								
27	2778	2791									6										
28	2838	2852									7	3	4								
29	2900	2914									8										
30	2958	2972									9	4	5								
31	3011	3026																			
31a	3027	3042									10										
32	3064	3080										5	6								
34	3173	3189										6	7	0							
36	3294	3310										7	8	1							
38	3401	3418											9	2							
38a	3418	3436										8									
40	3508	3526											10	3							
42	3615	3633											11	4							
44	3736	3754												5							
44a	3800	3819											12								
46	3854	3873												6	0						
48	3966	3986												7	1						
50	4078	4099												8	2						
52	4191	4211												9	3						
54	4299	4320												10	4						
55	4357	4379																			
55a	4378	4400												11							
56	4413	4435													5	0					
58	4525	4548													6	1					
60	4633	4657													7	2	0				
62	4746	4770													8	3	1				
64	4887	4911													9	4	2				
65	4956	4980																			
65a	4980	5005													10						
66	5026	5051														5	3	0			
68	5167	5193														6	4	1			
70	5308	5335														7	5	2			
71	5376	5402																			
71a	5403	5430														8					
72	5448	5476															6	3	0		
74	5597	5625															7	4	1		
76	5749	5778															8	5	2		
78	5906	5936																6	3	0	
78a	5941	5970															9				
80	6094	6125																7	4	1	
82	6289	6320																8	5	2	
84	6489	6522																	6	3	0
84a	6524	6557																9			
86	6696	6730																	7	4	1
88	6910	6944																	8	5	2
90	7131	7166																		6	3
90a	7167	7203																	9		
92	7358	7395																		7	4
94	7593	7631																		8	5
96	7836	7875																			6
96a	7875	7914																		9	
98	8086	8127																			7
100	8345	8387																			8
102	8612	8655																			
102a	8654	8697																			9

Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke salarisschalen per 1 januari 2011

Regelnummer	Garantieschalen
33	3134
35	3250
37	3365
39	3469
41	3578
43	3692
45	3813
47	3930
49	4042
51	4155
53	4264
57	4492
59	4600
61	4713
63	4840
67	5122
69	5264
73	5545
75	5687
77	5849
79	6007
81	6167
83	6340
85	6526
87	6713
89	6901
91	7088
93	7275
95	7465

Salarisschalen kunsteducatie per 1 januari 2011

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1633	1668	1704	1750	1990	2335
aanloopbedrag 2		1750	1804	1867	2106	2446
aanloopbedrag 3				1990	2220	2565
0	1704	1867	1930	2106	2335	2627
1	1750	1930	1990	2164	2392	2698
2	1804	1990	2049	2220	2446	2763
3	1867	2049	2106	2276	2505	2819
4	1930	2106	2164	2335	2565	2881
5	1990	2164	2220	2392	2627	2943
6	2049	2220	2276	2446	2698	3002
7	2106	2276	2335	2505	2763	3056
8	2164	2335	2392	2565	2819	3110
9	2220	2392	2446	2627	2881	3165
10	2276	2446	2505	2698	2943	3221
11		2505	2565	2763	3002	3283
12			2627	2819	3056	3343
13			2698	2881	3110	3399
14			2763	2943	3165	3452
15			2819	3002	3221	3504
uitloopbedrag 1	2392	2627	2943	3165	3343	3614
uitloopbedrag 2		2763	3056	3343	3452	3729
uitloopbedrag 3				3452	3561	3851

Bijlage IIb Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2011

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige

		cursussen e.d.		aanwezigheid
1. aspirant manschap a	316,00	9,76	18,26	12,17
2. manschap a, chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerduiker, verkenner gevaarlijke stoffen	316,00	11,23	21,09	14,06
3. manschap b, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap a, manschap a en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	316,00	12,44	23,33	15,55
4. bevelvoerder	473,00	15,58	29,30	19,53
5. officier van dienst	3735,00	0,00	37,35	0,00
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5363,00	0,00	53,63	0,00
7.commandant van dienst	7978,00	0,00	59,85	0,00

Bijlage IIc Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2011

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1. aspirant manschap a	320,00	9,90	18,56	12,37
2. manschap a, chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerduiker, verkenner gevaarlijke stoffen	320,00	11,43	21,51	14,34
3. manschap b, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap a, manschap a en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	320,00	12,66	23,71	15,81
4. bevelvoerder	481,00	15,85	29,75	19,83
5. officier van dienst	3807,00	0,00	38,07	0,00
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5459,00	0,00	54,59	0,00
7.commandant van dienst	8128,00	0,00	60,91	0,00

Oktober 2010

Bijlage IIb Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 oktober 2010

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1. aspirant manschap a	314,00	9,71	18,17	12,11
2. manschap a, chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerduiker, verkenner gevaarlijke stoffen	314,00	11,17	20,99	13,99
3. manschap b, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap a, manschap a en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	314,00	12,38	23,21	15,47
4. bevelvoerder	471,00	15,50	29,15	19,43
5. officier van dienst	3716,00	0,00	37,16	0,00
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5336,00	0,00	53,36	0,00
7.commandant van dienst	7938,00	0,00	59,55	0,00

Bijlage IIc Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 oktober 2010

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1. aspirant manschap a	318,00	9,85	18,47	12,31
2. manschap a, chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerduiker, verkenner gevaarlijke stoffen	318,00	11,37	21,40	14,27
3. manschap b, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap a, manschap a en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	318,00	12,60	23,59	15,73
4. bevelvoerder	479,00	15,77	29,60	19,73
5. officier van dienst	3788,00	0,00	37,88	0,00
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5432,00	0,00	54,32	0,00
7.commandant van dienst	8088,00	0,00	60,61	0,00

Juli 2010

Salarisschalen kunsteducatie per 1 juli 2010

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1.625	1.659	1.695	1.741	1.980	2.323
aanloopbedrag 2		1.741	1.795	1.858	2.096	2.434
aanloopbedrag 3				1.980	2.209	2.552
0	1.695	1.858	1.920	2.096	2.323	2.614
1	1.741	1.920	1.980	2.153	2.380	2.685
2	1.795	1.980	2.039	2.209	2.434	2.750
3	1.858	2.039	2.096	2.265	2.493	2.805
4	1.920	2.096	2.153	2.323	2.552	2.866
5	1.980	2.153	2.209	2.380	2.614	2.929
6	2.039	2.209	2.265	2.434	2.685	2.987
7	2.096	2.265	2.323	2.493	2.750	3.041
8	2.153	2.323	2.380	2.552	2.805	3.095
9	2.209	2.380	2.434	2.614	2.866	3.150
10	2.265	2.434	2.493	2.685	2.929	3.205
11		2.493	2.552	2.750	2.987	3.266
12			2.614	2.805	3.041	3.326
13			2.685	2.866	3.095	3.382
14			2.750	2.929	3.150	3.435
15			2.805	2.987	3.205	3.486
uitloopbedrag 1	2.380	2.614	2.929	3.150	3.326	3.596
uitloopbedrag 2		2.750	3.041	3.326	3.435	3.710
uitloopbedrag 3				3.435	3.543	3.832

Juli 2009

Salarisschalen kunsteducatie per 1 juli 2009

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1.625	1.659	1.695	1.741	1.980	2.323
aanloopbedrag 2		1.741	1.795	1.858	2.096	2.434
aanloopbedrag 3				1.980	2.209	2.552
0	1.695	1.858	1.920	2.096	2.323	2.614
1	1.741	1.920	1.980	2.153	2.380	2.685
2	1.795	1.980	2.039	2.209	2.434	2.750
3	1.858	2.039	2.096	2.265	2.493	2.805
4	1.920	2.096	2.153	2.323	2.552	2.866
5	1.980	2.153	2.209	2.380	2.614	2.929
6	2.039	2.209	2.265	2.434	2.685	2.987
7	2.096	2.265	2.323	2.493	2.750	3.041
8	2.153	2.323	2.380	2.552	2.805	3.095
9	2.209	2.380	2.434	2.614	2.866	3.150
10	2.265	2.434	2.493	2.685	2.929	3.205
11		2.493	2.552	2.750	2.987	3.266
12			2.614	2.805	3.041	3.326
13			2.685	2.866	3.095	3.382
14			2.750	2.929	3.150	3.435
15			2.805	2.987	3.205	3.486
uitloopbedrag 1	2.380	2.614	2.929	3.095	3.326	3.596
uitloopbedrag 2		2.750	3.041	3.205	3.435	3.710
uitloopbedrag 3				3.326	3.543	3.832

Januari 2009

Salarisschalen kunsteducatie per 1 januari 2009

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1.609	1.643	1.679	1.724	1.960	2.300
aanloopbedrag 2		1.724	1.777	1.840	2.075	2.410
aanloopbedrag 3				1.960	2.187	2.527
0	1.679	1.840	1.901	2.075	2.300	2.589
1	1.724	1.901	1.960	2.132	2.356	2.658
2	1.777	1.960	2.019	2.187	2.410	2.722
3	1.840	2.019	2.075	2.242	2.468	2.778
4	1.901	2.075	2.132	2.300	2.527	2.838
5	1.960	2.132	2.187	2.356	2.589	2.900
6	2.019	2.187	2.242	2.410	2.658	2.958
7	2.075	2.242	2.300	2.468	2.722	3.011
8	2.132	2.300	2.356	2.527	2.778	3.064
9	2.187	2.356	2.410	2.589	2.838	3.118
10	2.242	2.410	2.468	2.658	2.900	3.173
11		2.468	2.527	2.722	2.958	3.234
12			2.589	2.778	3.011	3.294
13			2.658	2.838	3.064	3.348
14			2.722	2.900	3.118	3.401
15			2.778	2.958	3.173	3.452
uitloopbedrag 1	2.356	2.589	2.900	3.064	3.294	3.560
uitloopbedrag 2		2.722	3.011	3.173	3.401	3.674
uitloopbedrag 3				3.294	3.508	3.794

Juni 2008

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 juni 2008, nieuwe structuur

schaal / periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.351	1.383	1.419	1.461	1.505	1.608	1.810	2.079	2.312	2.497
1	1.383	1.431	1.480	1.528	1.579	1.683	1.888	2.165	2.413	2.616
2	1.418	1.479	1.540	1.596	1.653	1.759	1.967	2.251	2.513	2.734
3	1.453	1.527	1.601	1.663	1.727	1.834	2.045	2.337	2.614	2.853
4	1.488	1.575	1.661	1.730	1.801	1.910	2.123	2.423	2.714	2.971
5	1.523	1.623	1.722	1.798	1.875	1.986	2.202	2.509	2.815	3.090
6	1.558	1.671	1.783	1.865	1.949	2.060	2.280	2.596	2.916	3.208
7	1.593	1.719	1.843	1.932	2.023	2.136	2.358	2.682	3.016	3.327
8	1.628	1.767	1.904	2.000	2.097	2.212	2.437	2.768	3.117	3.445
9	1.663	1.815	1.964	2.067	2.172	2.287	2.515	2.855	3.217	3.564
10	1.698	1.863	2.025	2.134	2.245	2.363	2.594	2.941	3.318	3.682
11	1.733	1.911	2.085	2.202	2.320	2.438	2.672	3.027	3.418	3.800

schaal / periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.758	3.001	3.309	3.616	4.042	4.297	4.625	4.955	5.489	6.089
1	2.880	3.127	3.435	3.742	4.166	4.447	4.797	5.156	5.705	6.322
2	3.001	3.254	3.561	3.867	4.290	4.596	4.970	5.357	5.922	6.555
3	3.122	3.380	3.686	3.990	4.413	4.745	5.142	5.559	6.139	6.789
4	3.244	3.506	3.812	4.114	4.537	4.895	5.315	5.760	6.356	7.022
5	3.365	3.632	3.936	4.238	4.661	5.044	5.488	5.961	6.573	7.255
6	3.487	3.759	4.060	4.361	4.785	5.194	5.661	6.162	6.790	7.488
7	3.608	3.883	4.183	4.485	4.908	5.343	5.834	6.363	7.007	7.721
8	3.729	4.007	4.307	4.609	5.032	5.493	6.006	6.564	7.224	7.954
9	3.850	4.131	4.430	4.732	5.155	5.642	6.178	6.765	7.441	8.188
10	3.969	4.254	4.554	4.856	5.279	5.791	6.351	6.966	7.658	8.420
11	4.088	4.378	4.678	4.980	5.403	5.941	6.524	7.167	7.875	8.654

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 juni 2008 oude structuur

	Salaris	Salaris	Schaal																		
Nr.	1-06-2007	1-06-2008	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1.321	1.351	0																		
A2	1.370	1.400	1																		
1	1.420	1.451	2	0																	
2	1.451	1.482			0																
3	1.482	1.515	3	1		0															
4	1.515	1.548			1	1	0														
5	1.545	1.579	4	2			1														
6	1.574	1.609			2	2		0													
6a	1.586	1.621	5	3																	
7	1.608	1.643		6			2														
8	1.642	1.679		8	3	3		1													
9	1.687	1.724			4		3		0												
9a	1.695	1.733		10																	
10	1.739	1.777			7	4		2	1												
11	1.800	1.840			9	5	4														
12	1.860	1.901				6	5	3	2												
12a	1.870	1.911			11																
13	1.918	1.960				9	6	4		0											
14	1.975	2.019				11	7	5	3	1											
15	2.030	2.075					10	6	4												

15a	2.041	2.085				13															
16	2.086	2.132					12	7	5	2											
17	2.140	2.187						8	6												
17a	2.154	2.202					14														
18	2.194	2.242						11	7	3	0										
19	2.251	2.300							8	4											
19a	2.270	2.320						13													
20	2.305	2.356							9	5	1		0								
21	2.358	2.410								6											
21a	2.386	2.438							10												
22	2.415	2.468								7	2	0	1								
23	2.473	2.527								8											
24	2.533	2.589								9	3	1	2								
25	2.601	2.658									4										
25a	2.614	2.672								10											
26	2.664	2.722									5	2	3								
27	2.718	2.778									6										
28	2.777	2.838									7	3	4								
29	2.837	2.900									8										
30	2.894	2.958									9	4	5								
31	2.946	3.011																			
31a	2.962	3.027									10										
32	2.998	3.064										5	6								
34	3.105	3.173										6	7	0							
36	3.223	3.294										7	8	1							
38	3.327	3.401											9	2							
38a	3.345	3.418										8									
40	3.433	3.508											10	3							
42	3.537	3.615											11	4							
44	3.644	3.736												5							
44a	3.719	3.800											12								
46	3.771	3.854												6	0						
48	3.881	3.966												7	1						
50	3.991	4.078												8	2						
52	4.100	4.191												9	3						
54	4.206	4.299												10	4						
55	4.263	4.357																			
55a	4.284	4.378												11							
56	4.318	4.413													5	0					
58	4.428	4.525													6	1					
60	4.534	4.633													7	2	0				
62	4.644	4.746													8	3	1				
64	4.781	4.887													9	4	2				
65	4.849	4.956																			
65a	4.873	4.980													10						
66	4.918	5.026														5	3	0			
68	5.056	5.167														6	4	1			
70	5.194	5.308														7	5	2			
71	5.260	5.376																			
71a	5.286	5.403														8					
72	5.331	5.448															6	3	0		
74	5.476	5.597															7	4	1		
76	5.626	5.749															8	5	2		
78	5.779	5.906																6	3	0	
78a	5.813	5.941															9				

80	5.963	6.094																7	4	1	
82	6.153	6.289																8	5	2	
84	6.349	6.489																	6	3	0
84a	6.384	6.524																9			
86	6.552	6.696																	7	4	1
88	6.761	6.910																	8	5	2
90	6.977	7.131																		6	3
90a	7.013	7.167																	9		
92	7.200	7.358																		7	4
94	7.430	7.593																		8	5
96	7.667	7.836																			6
96a	7.705	7.875																		9	
98	7.912	8.086																			7
100	8.165	8.345																			8
102	8.427	8.612																			
102 a	8.468	8.654																			9

Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 juni 2008

Regelnummer	Garantieschalen
33	3.118
35	3.234
37	3.348
39	3.452
41	3.560
43	3.674
45	3.794
47	3.910
49	4.022
51	4.135
53	4.242
57	44.69
59	4.577
61	4.690
63	4.816
67	5.097
69	5.238
73	5.517
75	5.658
77	5.820
79	5.977
81	6.136
83	6.308
85	6.494
87	6.680
89	6.867
91	7.053
93	7.239
95	7.428

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 juni 2008

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening
aspirant-brandwacht	314,00	9,71	18,17
brandwacht	314,00	10,31	19,30
brandwacht 1e klasse	314,00	11,17	20,99
hoofdbrandwacht	314,00	12,38	23,21
aspirant-onderbrandmeester	314,00	10,91	20,45
onderbrandmeester	471,00	13,66	25,54
brandmeester	471,00	15,50	29,15

brandmeester (tevens ondercommandant)	2.766,00	0,00	27,66
aspirant-officier	314,00	13,66	25,54
adjunct-hoofdbrandmeester	2.963,00	0,00	29,63
adjunct-hoofdbrandmeester(tevens commandant)	3.962,00	0,00	29,63
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.339,00	0,00	33,39
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.457,00	0,00	33,39
hoofdbrandmeester	3.716,00	0,00	37,16
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.946,00	0,00	37,16
hoofdbrandmeester 1e klasse	4.300,00	0,00	43,00
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.727,00	0,00	43,00
commandeur	4.896,00	0,00	48,96
commandeur (tevens commandant)	6.534,00	0,00	48,96
commandeur 1e klasse	5.336,00	0,00	53,36
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	7.107,00	0,00	53,36
adjunct-hoofdcommandeur	7.938,00	0,00	59,55

Vergoedingentabel betreffende bereikbaarheidsdienst ambulancepersoneel per 1 juni 2008

Tijdstip	**vergoeding per uur (euro's)**
maandag t/m vrijdag van 17:00 tot 08:00 uur	1,54
zaterdag, zondag of feestdag	2,98

Gebruteerde vergoedingsbedragen vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer, Inpassingstabel per 1 juni 2008

	jaarvergoeding	**uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.**	**uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening**
aspirant-brandwacht	318,00	9,85	18,47
brandwacht	318,00	10,43	19,64
brandwacht 1e klasse	318,00	11,37	21,40
hoofdbrandwacht	318,00	12,60	23,59
aspirant-onderbrandmeester	318,00	11,12	20,86
onderbrandmeester	479,00	13,90	26,07
brandmeester	479,00	15,77	29,60
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.813,00	0,00	28,13
aspirant-officier	318,00	13,90	26,07
adjunct-hoofdbrandmeester	3.024,00	0,00	30,24
adjunct-hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.027,00	0,00	30,24
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.393,00	0,00	33,93
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.536,00	0,00	33,93
hoofdbrandmeester	3.788,00	0,00	37,88
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	5.051,00	0,00	37,88
hoofdbrandmeester 1e klasse	4.376,00	0,00	43,76
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.835,00	0,00	43,76
commandeur	4.376,00	0,00	49,90
commandeur (tevens commandant)	6.653,00	0,00	49,90
commandeur 1e klasse	5.432,00	0,00	54,32
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	7.241,00	0,00	54,32

adjunct-hoofdcommandeur	8.088,00	0,00	60,61

In deze bijlage is de tabel opgenomen die uitsluitend geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP-wet). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en pensioen opbouwen bij het ABP. Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze bijlage niet van belang, maar geldt bijlage 6.

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 juni 2008

ervaringsjaar / periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	1.609	1.643	1.679	1.724	1.960	2.300
1	1.679	1.724	1.777	1.840	2.075	2.410
2	1.724	1.840	1.901	1.960	2.187	2.527
3	1.777	1.901	1.960	2.075	2.300	2.589
4	1.840	1.960	2.019	2.132	2.356	2.658
5	1.901	2.019	2.075	2.187	2.410	2.722
6	1.960	2.075	2.132	2.242	2.468	2.778
7	2.019	2.132	2.187	2.300	2.527	2.838
8	2.075	2.187	2.242	2.356	2.589	2.900
9	2.132	2.242	2.300	2.410	2.658	2.958
10	2.187	2.300	2.356	2.468	2.722	3.011
11	2.242	2.356	2.410	2.527	2.778	3.064
12	(2.300)	2.410	2.468	2.589	2.838	3.118
13	2.356	2.468	2.527	2.658	2.900	30173
14		(2.527)	2.589	2.722	2.958	3.234
15		2.589	2.658	2.778	3.011	3.294
16		(2.658)	2.722	2.838	3.064	3.348
17		2.722	2.778	2.900	3.118	3.401
18			(2.838)	2.958	3.173	3.452
19			2.900	(3.011)	(3.234)	(3.508)
20			(2.958)	3.064	3.294	3.560
21			3.011	(3.118)	(3.348)	(3.615)
22				3.173	3.401	3.674
23				(3.234)	(3.452)	(3.736)
24				3.294	3.508	3.794

Tabel betreffende toelage onregelmatige dienst ambulancepersoneel per 1 juni 2008

Tijdstip	**vergoeding per uur(euro's)**
maandag t/m vrijdag tussen 06:00 en 08:00 uur, mits de dienst voor 07:00 uur aanvangt	3,24
maandag t/m vrijdag tussen 18:00 en 22:00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19:00 uur	3,24
maandag t/m vrijdag tussen 22:00 en 06:00 uur	6,49
zaterdag tussen 00:00-24:00 uur	6,49
zondag of feestdag tussen 00:00-24:00 uur	10,54

De vergoedingsbedragen zijn inclusief vakantietoeslag.

Juni 2007

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 juni 2007, nieuwe structuur

schaal / periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.321	1.353	1.389	1.430	1.472	1.573	1.771	2.034	2.262	2.444
1	1.353	1.400	1.448	1.496	1.545	1.647	1.847	2.118	2.361	2.560
2	1.387	1.447	1.507	1.562	1.617	1.721	1.924	2.202	2.459	2.675
3	1.422	1.494	1.566	1.627	1.690	1.795	2.001	2.287	2.557	2.791
4	1.456	1.541	1.626	1.693	1.763	1.869	2.078	2.371	2.656	2.907
5	1.490	1.588	1.685	1.759	1.835	1.943	2.154	2.455	2.754	3.024
6	1.524	1.635	1.744	1.825	1.907	2.016	2.231	2.540	2.853	3.139
7	1.558	1.682	1.803	1.891	1.979	2.090	2.307	2.625	2.951	3.255
8	1.593	1.729	1.863	1.957	2.052	2.164	2.384	2.709	3.050	3.371
9	1.627	1.776	1.922	2.022	2.125	2.238	2.461	2.793	3.148	3.487
10	1.661	1.823	1.981	2.088	2.197	2.312	2.538	2.877	3.247	3.603
11	1.695	1.870	2.041	2.154	2.270	2.386	2.614	2.962	3.345	3.719

schaal / periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.698	2.937	3.237	3.538	3.955	4.205	4.525	4.849	5.370	5.958
1	2.818	3.060	3.361	3.661	4.077	4.351	4.694	5.045	5.583	6.186
2	2.963	3.184	3.484	3.783	4.198	4.497	4.863	5.242	5.795	6.414
3	3.055	3.307	3.607	3.905	4.318	4.643	5.032	5.439	6.007	6.643
4	3.174	3.430	3.730	4.026	4.439	4.789	5.201	5.636	6.219	6.870
5	3.293	3.554	3.851	4.147	4.560	4.936	5.370	5.833	6.432	7.099
6	3.411	3.678	3.972	4.267	4.682	5.082	5.539	6.029	6.644	7.327
7	3.531	3.800	4.093	4.388	4.803	5.228	5.708	6.226	6.856	7.555
8	3.649	3.921	4.214	4.509	4.924	5.375	5.877	6.423	7.068	7.783
9	3.767	4.042	4.335	4.631	5.044	5.520	6.045	6.620	7.281	8.011
10	3.884	4.163	4.456	4.752	5.165	5.667	6.215	6.816	7.493	8.239
11	4.000	4.284	4.577	4.873	5.286	5.813	6.384	7.013	7.705	8.468

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 juni 2007 oude structuur

	Salaris	Salaris	Schaal																		
Nr.	1-02-2007	1-06-2007	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1.293	1.321	0																		
A2	1.340	1.370	1																		
1	1.389	1.420	2	0																	
2	1.419	1.451			0																
3	1.450	1.482	3	1		0															
4	1.482	1.515			1	1	0														
5	1.512	1.545	4	2			1														
6	1.540	1.574			2	2		0													
6a	1.552	1.586	5	3																	
7	1.573	1.608		6			2														
8	1.607	1.642		8	3	3		1													
9	1.651	1.687			4		3		0												
9a	1.659	1.695		10																	
10	1.701	1.739			7	4		2	1												
11	1.761	1.800			9	5	4														
12	1.820	1.860				6	5	3	2												
12a	1.830	1.870			11																
13	1.877	1.918				9	6	4		0											
14	1.933	1.975				11	7	5	3	1											
15	1.987	2.030					10	6	4												

15a	1.997	2.041				13															
16	2.041	2.086					12	7	5	2											
17	2.094	2.140						8	6												
17a	2.108	2.154					14														
18	2.147	2.194						11	7	3	0										
19	2.202	2.251							8	4											
19a	2.221	2.270						13													
20	2.256	2.305							9	5	1		0								
21	2.307	2.358								6											
21a	2.334	2.386							10												
22	2.363	2.415								7	2	0	1								
23	2.419	2.473								8											
24	2.478	2.533								9	3	1	2								
25	2.545	2.601									4										
25a	2.558	2.614								10											
26	2.606	2.664									5	2	3								
27	2.659	2.718									6										
28	2.717	2.777									7	3	4								
29	2.776	2.837									8										
30	2.832	2.894									9	4	5								
31	2.882	2.946																			
31a	2.898	2.962									10										
32	2.934	2.998										5	6								
34	3.038	3.105										6	7	0							
36	3.153	3.223										7	8	1							
38	3.256	3.327											9	2							
38a	3.273	3.345										8									
40	3.359	3.433											10	3							
42	3.461	3.537											11	4							
44	3.577	3.644												5							
44a	3.639	3.719											12								
46	3.690	3.771												6	0						
48	3.797	3.881												7	1						
50	3.905	3.991												8	2						
52	4.012	4.100												9	3						
54	4.116	4.206												10	4						
55	4.171	4.263																			
55a	4.192	4.284												11							
56	4.225	4.318													5	0					
58	4.333	4.428													6	1					
60	4.436	4.534													7	2	0				
62	4.544	4.644													8	3	1				
64	4.678	4.781													9	4	2				
65	4.745	4.849																			
65a	4.768	4.873													10						
66	4.812	4.918														5	3	0			
68	4.947	5.056														6	4	1			
70	5.082	5.194														7	5	2			
71	5.147	5.260																			
71a	5.173	5.286														8					
72	5.216	5.331															6	3	0		
74	5.358	5.476															7	4	1		
76	5.504	5.626															8	5	2		
78	5.655	5.779																6	3	0	
78a	5.688	5.813															9				

80	5.835	5.963																7	4	1	
82	6.021	6.153																8	5	2	
84	6.213	6.349																	6	3	0
84a	6.246	6.384																9			
86	6.411	6.552																	7	4	1
88	6.616	6.761																	8	5	2
90	6.827	6.977																		6	3
90a	6.862	7.013																	9		
92	7.045	7.200																		7	4
94	7.270	7.430																		8	5
96	7.502	7.667																			6
96a	7.539	7.705																		9	
98	7.742	7.912																			7
100	7.990	8.165																			8
102	8.245	8.427																			
102 a	8.285	8.468																			9

Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 juni 2007

Regelnummer	Garantieschalen
33	3.051
35	3.164
37	3.276
39	3.378
41	3.484
43	3.595
45	3.712
47	3.826
49	3.936
51	4.046
53	4.151
57	4.373
59	4.479
61	4.589
63	4.713
67	4.987
69	5.125
73	5.398
75	5.537
77	5.694
79	5.849
81	6.004
83	6.173
85	6.354
87	6.536
89	6.719
91	6.901
93	7.083
95	7.268

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 juni 2007

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening
aspirant-brandwacht	307,00	9,50	17,78
brandwacht	307,00	10,09	18,88
brandwacht 1e klasse	307,00	10,93	20,54
hoofdbrandwacht	307,00	12,11	22,71
aspirant-onderbrandmeester	307,00	10,68	20,01
onderbrandmeester	461,00	13,37	24,99

brandmeester	461,00	15,17	28,52
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.706,00	0,00	27,06
aspirant-officier	307,00	13,37	24,99
adjunct-hoofdbrandmeester	2.899,00	0,00	28,99
adjunct-hoofdbrandmeester(tevens commandant)	3.877,00	0,00	28,99
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.267,00	0,00	32,67
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.361,00	0,00	32,67
hoofdbrandmeester	3.636,00	0,00	36,36
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.840,00	0,00	36,36
hoofdbrandmeester 1e klasse	4.207,00	0,00	42,07
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.604,00	0,00	42,07
commandeur	4.791,00	0,00	47,91
commandeur (tevens commandant)	6.393,00	0,00	47,91
commandeur 1e klasse	5.221,00	0,00	52,21
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	6.954,00	0,00	52,21
adjunct-hoofdcommandeur	7.767,00	0,00	58,27

Vergoedingentabel betreffende bereikbaarheidsdienst ambulancepersoneel per 1 juni 2007

Tijdstip	**vergoeding per uur (euro's)**
maandag t/m vrijdag van 17:00 tot 08:00 uur	1,51
zaterdag, zondag of feestdag	2,92

Gebruteerde vergoedingsbedragen vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 juni 2007

	jaarvergoeding	**uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.**	**uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening**
aspirant-brandwacht	311,00	9,64	18,70
brandwacht	311,00	10,21	19,22
brandwacht 1e klasse	311,00	11,13	20,94
hoofdbrandwacht	311,00	12,33	23,08
aspirant-onderbrandmeester	311,00	10,88	20,41
onderbrandmeester	469,00	13,60	25,51
brandmeester	469,00	15,43	28,96
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.752,00	0,00	27,52
aspirant-officier	311,00	13,60	25,51
adjunct-hoofdbrandmeester	2.959,00	0,00	29,59
adjunct-hoofdbrandmeester (tevens commandant)	3.940,00	0,00	29,59
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.320,00	0,00	33,20
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.438,00	0,00	33,20
hoofdbrandmeester	3.706,00	0,00	37,06
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.942,00	0,00	37,06
hoofdbrandmeester 1e klasse	4.282,00	0,00	42,82
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.709,00	0,00	42,82
commandeur	4.883,00	0,00	48,83
commandeur (tevens commandant)	6.510,00	0,00	48,83
commandeur 1e klasse	5.315,00	0,00	53,15
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	7.085,00	0,00	53,15
adjunct-hoofdcommandeur	7.914,00	0,00	59,31

In deze bijlage is de tabel opgenomen die uitsluitend geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de

gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP-wet). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en pensioen opbouwen bij het ABP. Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze bijlage niet van belang, maar geldt bijlage 6.

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 juni 2007

ervaringsjaar / periodiek	5	6	7	8	9	10
0	1.547	1.608	1.642	1.687	1.918	2.251
1	1.642	1.687	1.739	1.800	2.030	2.358
2	1.687	1.800	1.860	1.918	2.140	2.473
3	1.739	1.860	1.918	2.030	2.251	2.533
4	1.800	1.918	1.975	2.086	2.305	2.601
5	1.860	1.975	2.030	2.140	2.358	2.664
6	1.918	2.030	2.086	2.194	2.415	2.718
7	1.975	2.086	2.140	2.251	2.473	2.777
8	2.030	2.140	2.194	2.305	2.533	2.837
9	2.086	2.194	2.251	2.358	2.601	2.894
10	2.140	2.251	2.305	2.415	2.664	2.946
11	2.194	2.305	2.358	2.473	2.718	2.998
12	(2.251)	2.358	2.415	2.533	2.777	3.051
13	2.305	2.415	2.473	2.601	2.837	3.105
14		(2.473)	2.533	2.664	2.894	3.164
15		2.533	2.601	2.718	2.946	3.223
16		(2.601)	2.664	2.777	2.998	3.276
17		2.664	2.718	2.837	3.051	3.327
18			(2.777)	2.894	3.105	3.378
19			2.837	(2.946)	(3.164)	(3.433)
20			(2.894)	2.998	3.223	3.484
21			2.946	(3.051)	(3.276)	(3.537)
22				3.105	3.327	3.595
23				(3.164)	(3.378)	(3.655)
24				3.223	3.433	3.712

Tabel betreffende toelage onregelmatige dienst ambulancepersoneel per 1 juni 2007

Tijdstip	vergoeding per uur(euro's)
maandag t/m vrijdag tussen 06:00 en 08:00 uur, mits de dienst voor 07:00 uur aanvangt	3,17
maandag t/m vrijdag tussen 18:00 en 22:00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19:00 uur	3,17
maandag t/m vrijdag tussen 22:00 en 06:00 uur	6,35
zaterdag tussen 00:00-24:00 uur	6,35
zondag of feestdag tussen 00:00-24:00 uur	10,31

De vergoedingsbedragen zijn inclusief vakantietoeslag.

Februari 2007

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 februari 2007, nieuwe structuur

schaal / periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.293	1.324	1.359	1.399	1.441	1.539	1.733	1.990	2.214	2.391
1	1.324	1.370	1.417	1.463	1.512	1.612	1.808	2.073	2.310	2.505
2	1.358	1.416	1.475	1.528	1.582	1.684	1.883	2.155	2.406	2.618
3	1.391	1.462	1.533	1.592	1.653	1.756	1.958	2.238	2.502	2.731
4	1.425	1.508	1.591	1.656	1.725	1.829	2.033	2.320	2.599	2.845
5	1.458	1.554	1.649	1.721	1.795	1.901	2.108	2.402	2.695	2.958
6	1.491	1.600	1.707	1.786	1.866	1.973	2.183	2.486	2.792	3.071
7	1.525	1.646	1.765	1.850	1.937	2.045	2.258	2.568	2.888	3.185
8	1.558	1.692	1.823	1.915	2.008	2.117	2.333	2.651	2.984	3.299
9	1.592	1.738	1.881	1.979	2.079	2.190	2.408	2.733	3.080	3.412
10	1.625	1.784	1.939	2.043	2.150	2.262	2.483	2.816	3.177	3.525
11	1.659	1.830	1.997	2.108	2.221	2.334	2.558	2.898	3.273	3.639

schaal / periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.640	2.874	3.168	3.462	3.870	4.114	4.428	4.744	5.255	5.830
1	2.757	2.994	3.288	3.583	3.989	4.258	4.593	4.937	5.462	6.053
2	2.873	3.115	3.409	3.702	4.107	4.401	4.758	5.129	5.670	6.276
3	2.990	3.236	3.529	3.820	4.225	4.543	4.923	5.322	5.878	6.500
4	3.105	3.357	3.650	3.939	4.344	4.686	5.089	5.515	6.085	6.723
5	3.222	3.477	3.76	4.057	4.462	4.829	5.254	5.707	6.293	6.946
6	3.338	3.599	3.887	4.175	4.581	4.973	5.420	5.900	6.501	7.169
7	3.455	3.718	4.005	4.294	4.699	5.116	5.585	6.092	6.708	7.392
8	3.571	3.836	4.124	4.412	4.818	5.259	5.750	6.284	6.916	7.615
9	3.686	3.955	4.242	4.531	4.936	5.401	5.915	6.477	7.124	7.839
10	3.800	4.073	4.360	4.649	5.054	5.545	6.081	6.670	7.331	8.062
11	3.914	4.192	4.479	4.768	5.173	5.688	6.246	6.862	7.539	8.285

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 februari 2007 oude structuur

	Salaris	Salaris	Schaal																		
Nr.	1-02-2006	1-02-2007	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1.283	1.293	0																		
A2	1.330	1.340	1																		
1	1.378	1.389	2	0																	
2	1.408	1.419			0																
3	1.439	1.450	3	1		0															
4	1.471	1.482			1	1	0														
5	1.500	1.512	4	2			1														
6	1.528	1.540			2	2		0													
6a	1.540	1.552	5	3																	
7	1.561	1.573		6			2														
8	1.594	1.607		8	3	3		1													
9	1.638	1.651			4		3		0												
9a	1.646	1.659		10																	
10	1.688	1.701			7	4		2	1												
11	1.747	1.761			9	5	4														
12	1.806	1.820				6	5	3	2												
12a	1.815	1.830			11																
13	1.862	1.877				9	6	4		0											
14	1.918	1.933				11	7	5	3	1											
15	1.971	1.987					10	6	4												

15a	1.981	1.997				13															
16	2.025	2.041					12	7	5	2											
17	2.078	2.094						8	6												
17a	2.091	2.108					14														
18	2.130	2.147						11	7	3	0										
19	2.185	2.202							8	4											
19a	2.203	2.221						13													
20	2.238	2.256							9	5	1		0								
21	2.289	2.307								6											
21a	2.316	2.334							10												
22	2.344	2.363								7	2	0	1								
23	2.400	2.419								8											
24	2.459	2.478								9	3	1	2								
25	2.525	2.545									4										
25a	2.538	2.558								10											
26	2.586	2.606									5	2	3								
27	2.638	2.659									6										
28	2.696	2.717									7	3	4								
29	2.754	2.776									8										
30	2.809	2.832									9	4	5								
31	2.860	2.882																			
31a	2.875	2.898									10										
32	2.911	2.934										5	6								
34	3.014	3.038										6	7	0							
36	3.128	3.153										7	8	1							
38	3.230	3.256											9	2							
38a	3.247	3.273										8									
40	3.332	3.359											10	3							
42	3.434	3.461											11	4							
44	3.548	3.577												5							
44a	3.610	3.639											12								
46	3.661	3.690												6	0						
48	3.767	3.797												7	1						
50	3.874	3.905												8	2						
52	3.980	4.012												9	3						
54	4.083	4.116												10	4						
55	4.138	4.171																			
55a	4.159	4.192												11							
56	4.192	4.225													5	0					
58	4.298	4.333													6	1					
60	4.401	4.436													7	2	0				
62	4.508	4.544													8	3	1				
64	4.641	4.678													9	4	2				
65	4.707	4.745																			
65a	4.730	4.768													10						
66	4.774	4.812														5	3	0			
68	4.908	4.947														6	4	1			
70	5.042	5.082														7	5	2			
71	5.106	5.147																			
71a	5.132	5.173														8					
72	5.175	5.216															6	3	0		
74	5.316	5.358															7	4	1		
76	5.461	5.504															8	5	2		
78	5.610	5.655																6	3	0	
78a	5.643	5.688															9				

80	5.788	5.835																7	4	1	
82	5.973	6.021																8	5	2	
84	6.164	6.213																	6	3	0
84a	6.197	6.246																9			
86	6.360	6.411																	7	4	1
88	6.563	6.616																	8	5	2
90	6.773	6.827																		6	3
90a	6.808	6.862																	9		
92	6.989	7.045																		7	4
94	7.212	7.270																		8	5
96	7.443	7.502																			6
96a	7.479	7.539																		9	
98	7.681	7.742																			7
100	7.926	7.990																			8
102	8.180	8.245																			
102 a	8.220	8.285																			9

Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 februari 2007

Regelnummer	Garantieschalen
33	2.986
35	3.096
37	3.206
39	3.305
41	3.409
43	3.517
45	3.632
47	3.744
49	3.851
51	3.959
53	4.062
57	4.279
59	4.382
61	4.490
63	4.611
67	4.880
69	5.015
73	5.282
75	5.417
77	5.572
79	5.723
81	5.875
83	6.040
85	6.217
87	6.395
89	6.575
91	6.753
93	6.931
95	7.112

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 februari 2007

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening
aspirant-brandwacht	300,00	9,30	17,40
brandwacht	300,00	9,87	18,47
brandwacht 1e klasse	300,00	10,69	20,10
hoofdbrandwacht	300,00	11,85	22,22
aspirant-onderbrandmeester	300,00	10,45	19,58
onderbrandmeester	451,00	13,08	24,45

brandmeester	451,00	14,84	27,91
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.648,00	0,00	26,48
aspirant-officier	300,00	13,08	24,45
adjunct-hoofdbrandmeester	2.837,00	0,00	28,37
adjunct-hoofdbrandmeester(tevens commandant)	3.794,00	0,00	28,37
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.197,00	0,00	31,97
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.267,00	0,00	31,97
hoofdbrandmeester	3.558,00	0,00	35,58
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.736,00	0,00	35,58
hoofdbrandmeester 1e klasse	4.116,00	0,00	41,16
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.483,00	0,00	41,16
commandeur	4.688,00	0,00	46,88
commandeur (tevens commandant)	6.255,00	0,00	46,88
commandeur 1e klasse	5.109,00	0,00	51,09
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	6.804,00	0,00	51,09
adjunct-hoofdcommandeur	7.600,00	0,00	57,02

Vergoedingentabel betreffende bereikbaarheidsdienst ambulancepersoneel per 1 februari 2007

Tijdstip	**vergoeding per uur (euro's)**
maandag t/m vrijdag van 17:00 tot 08:00 uur	1,48
zaterdag, zondag of feestdag	2,86

Gebruteerde vergoedingsbedragen vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer, inpassingstabel per 1 februari 2007

	jaarvergoeding	**uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.**	**uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening**
aspirant-brandwacht	304,00	9,43	17,68
brandwacht	304,00	9,99	18,81
brandwacht 1e klasse	304,00	10,89	20,49
hoofdbrandwacht	304,00	12,06	22,58
aspirant-onderbrandmeester	304,00	10,65	19,97
onderbrandmeester	459,00	13,31	24,96
brandmeester	459,00	15,10	28,34
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.693,00	0,00	26,93
aspirant-officier	304,00	13,31	24,96
adjunct-hoofdbrandmeester	2.895,00	0,00	28,95
adjunct-hoofdbrandmeester(tevens commandant)	3.855,00	0,00	28,95
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.249,00	0,00	32,49
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.342,00	0,00	32,49
hoofdbrandmeester	3.626,00	0,00	36,26
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.836,00	0,00	36,26
hoofdbrandmeester 1e klasse	4.190,00	0,00	41,90
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.586,00	0,00	41,90
commandeur	4.778,00	0,00	47,78
commandeur (tevens commandant)	6.370,00	0,00	47,78
commandeur 1e klasse	5.201,00	0,00	52,01
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	6.932,00	0,00	52,01
adjunct-hoofdcommandeur	7.744,00	0,00	58,03

In deze bijlage is de tabel opgenomen die uitsluitend geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP-wet). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en pensioen opbouwen bij het ABP. Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze bijlage niet van belang, maar geldt de “Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 februari 2007”.

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 februari 2007

ervaringsjaar / periodiek	5	6	7	8	9	10
0	1.540	1.573	1.607	1.651	1.877	2.202
1	1.607	1.651	1.701	1.761	1.987	2.307
2	1.651	1.761	1.820	1.877	2.094	2.419
3	1.701	1.820	1.877	1.987	2.202	2.478
4	1.761	1.877	1.933	2.041	2.256	2.545
5	1.820	1.933	1.987	2.094	2.307	2.606
6	1.877	1.987	2.041	2.147	2.363	2.659
7	1.933	2.041	2.094	2.202	2.419	2.717
8	1.987	2.094	2.147	2.256	2.478	2.776
9	2.041	2.147	2.202	2.307	2.545	2.832
10	2.094	2.202	2.256	2.363	2.606	2.882
11	2.147	2.256	2.307	2.419	2.659	2.934
12	(2.202)	2.307	2.363	2.478	2.717	2.986
13	2.256	2.363	2.419	2.545	2.776	3.038
14		(2.419)	2.478	2.606	2.832	3.096
15		2.478	2.545	2.659	2.882	3.153
16		(2.545)	2.606	2.717	2.934	3.206
17		2.606	2.659	2.776	2.986	3.256
18			(2.717)	2.832	3.038	3.305
19			2.776	(2.882)	(3.096)	(3.359)
20			(2.832)	2.934	3.153	3.409
21			2.882	(2.986)	(3.206)	(3.461)
22				3.038	3.256	3.517
23				(3.096)	(3.305)	(3.577)
24				3.153	3.359	3.632

Tabel betreffende toelage onregelmatige dienst ambulancepersoneel per 1 februari 2007

Tijdstip	vergoeding per uur(euro's)
maandag t/m vrijdag tussen 06:00 en 08:00 uur, mits de dienst voor 07:00 uur aanvangt	3,10
maandag t/m vrijdag tussen 18:00 en 22:00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19:00 uur	3,10
maandag t/m vrijdag tussen 22:00 en 06:00 uur	6,21
zaterdag tussen 00:00-24:00 uur	6,21
zondag of feestdag tussen 00:00-24:00 uur	10,09

De vergoedingsbedragen zijn inclusief vakantietoeslag.

Februari 2006

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 februari 2006, nieuwe structuur.

schaal / periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.283	1.314	1.348	1.388	1.429	1.527	1.719	1.974	2.196	2.372
1	1.314	1.359	1.406	1.452	1.500	1.599	1.793	2.056	2.292	2.485
2	1.347	1.405	1.463	1.516	1.570	1.671	1.868	2.138	2.387	2.597
3	1.380	1.451	1.521	1.579	1.640	1.742	1.942	2.220	2.482	2.710
4	1.413	1.496	1.578	1.643	1.711	1.814	2.017	2.302	2.578	2.822
5	1.446	1.542	1.636	1.707	1.781	1.886	2.091	2.383	2.673	2.935
6	1.480	1.587	1.693	1.771	1.851	1.957	2.166	2.466	2.769	3.047
7	1.513	1.633	1.751	1.835	1.921	2.029	2.240	2.548	2.865	3.160
8	1.546	1.678	1.808	1.900	1.992	2.101	2.315	2.630	2.960	3.272
9	1.579	1.724	1.866	1.963	2.063	2.172	2.389	2.711	3.056	3.385
10	1.612	1.770	1.923	2.027	2.133	2.244	2.463	2.793	3.151	3.497
11	1.646	1.815	1.981	2.091	2.203	2.316	2.538	2.875	3.247	3.610

schaal / periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.619	2.851	3.143	3.434	3.840	4.082	4.392	4.707	5.213	5.783
1	2.735	2.971	3.262	3.554	3.957	4.224	4.557	4.898	5.419	6.005
2	2.850	3.090	3.382	3.673	4.075	4.366	4.721	5.089	5.625	6.226
3	2.966	3.210	3.501	3.790	4.192	4.507	4.884	5.280	5.831	6.448
4	3.081	3.330	3.621	3.908	4.309	4.649	5.048	5.471	6.037	6.669
5	3.196	3.450	3.738	4.025	4.427	4.791	5.212	5.662	6.243	6.891
6	3.312	3.570	3.856	4.142	4.544	4.933	5.377	5.853	6.449	7.112
7	3.427	3.688	3.973	4.260	4.662	5.075	5.541	6.044	6.655	7.334
8	3.542	3.806	4.091	4.377	4.780	5.217	5.705	6.234	6.861	7.555
9	3.657	3.923	4.208	4.495	4.896	5.359	5.868	6.426	7.067	7.777
10	3.770	4.041	4.326	4.612	5.014	5.501	6.033	6.617	7.273	7.998
11	3.883	4.159	4.443	4.730	5.132	5.643	6.179	6.808	7.479	8.220

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 februari 2006, oude structuur.

	Salaris	Salaris	Schaal																		
Nr.	1-06-2005	1-02-2006	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1.263	1.283	0																		
A2	1.309	1.330	1																		
1	1.356	1.378	2	0																	
2	1.386	1.408			0																
3	1.416	1.439	3	1		0															
4	1.447	1.471			1	1	0														
5	1.476	1.500	4	2			1														
6	1.504	1.528			2	2		0													
6a	1.515	1.540	5	3																	
7	1.536	1.561		6			2														
8	1.569	1.594		8	3	3		1													
9	1.612	1.638			4		3		1												
9a	1.620	1.646		10																	
10	1.66	1.688			7	4		2	1												
11	1.720	1.747			9	5	4														
12	1.770	1.806				6		3	2												
12a	1.787	1.815			11																
13	1.832	1.862				9	6	4		0											
14	1.887	1.918				11	7	5	3	1											
15	1.940	1.971					1	6	4												

							0														
15a	1.950	1.981				13															
16	1.993	2.025					12		5												
17	2.045	2.078						8	6												
17a	2.058	2.091					14														
18	2.096	2.130						11	7	3	0										
19	2.150	2.185							8	4											
19a	2.168	2.203						1													
20	2.203	2.238							9	5	1		0								
21	2.253	2.289								6											
21a	2.279	2.316							10												
22	2.307	2.344								7	2	0	1								
23	2.362	2.400								8											
24	2.420	2.459								9	3	1	2								
25	2.485	2.525									4										
25a	2.498	2.538								10											
26	2.545	2.586									5	2	3								
27	2.597	2.638									6										
28	2.653	2.696									7	3	4								
29	2.711	2.754																			
30	2.765	2.809									9	4	5								
31	2.815	2.860																			
31a	2.830	2.875									10										
32	2.865	2.911										5	6								
34	2.966	3.014										6	7	0							
36	3.079	3.128										7	8	1							
38	3.179	3.230											9	2							
38a	3.196	3.247										8									
40	3.280	3.332											10	3							
42	3.380	3.434											11	4							
44	3.492	3.548												5							
44a	3.553	3.610											12								
46	3.603	3.661													0						
48	3.708	3.767												7	1						
50	3.813	3.874												8	2						
52	3.918	3.980												9	3						
54	4.019	4.083												10	4						
55	4.073	4.138																			
55a	4.093	4.159												11							
56	4.126	4.192													5	0					
58	4.231	4.298													6	1					
60	4.332	4.401													7	2	0				
62	4.437	4.508													8	3	1				
64	4.568	4.641													9	4	2				
65	4.633	4.707																			
65a	4.656	4.730													10						
66	4.699	4.774														5	3	0			
68	4.830	4.908														6	4				
70	4.962	5.042														7	5	2			
71	5.025	5.106																			
71a	5.051	5.132														8					
72	5.093	5.175															6	3	0		
74	5.232	5.316															7	4	1		
76	5.375	5.461															8	5	2		
78	5.521	5.610																6	3	0	
78a	5.554	5.643															9				

80	5.697	5.788																7	4	1	
82	5.879	5.973																8	5	2	
84	6.066	6.164																	6	3	0
84a	6.099	6.197																9			
86	6.260	6.360																	7	4	1
88	6.460	6.563																	8	5	2
90	6.666	6.773																		6	3
90a	6.701	6.808																	9		
92	6.879	6.989																		7	4
94	7.099	7.212																		8	5
96	7.325	7.443																			6
96a	7.362	7.479																		9	
98	7.560	7.681																			7
100	7.801	7.926																			8
102	8.051	8.180																			
102 a	8.090	8.220																			9

Inpassingstabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 februari 2006

Regelnummer	Garantieschalen
33	2.962
35	3.072
37	3.180
39	3.279
41	3.382
43	3.489
45	3.603
47	3.714
49	3.820
51	3.927
53	4.030
57	4.245
59	4.347
61	4.454
63	4.574
67	4.841
69	4.975
73	5.240
75	5.374
77	5.528
79	5.677
81	5.828
83	5.992
85	6.168
87	6.345
89	6.522
91	6.699
93	6.876
95	7.055

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 februari 2006

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening
aspirant-brandwacht	298,00	9,23	17,26
brandwacht	298,00	9,79	18,32
brandwacht 1e klasse	298,00	10,61	19,94
hoofdbrandwacht	298,00	11,76	22,04
aspirant-onderbrandmeester	298,00	10,37	19,42

onderbrandmeester	447,00	12,98	24,26
brandmeester	447,00	14,72	27,69
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.627,00	0,00	26,27
aspirant-officier	298,00	12,98	24,26
adjunct-hoofdbrandmeester	2.814,00	0,00	28,14
adjunct-hoofdbrandmeester(tevens commandant)	3.764,00	0,00	28,14
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.172,00	0,00	31,72
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.233,00	0,00	31,72
hoofdbrandmeester	3.530,00	0,00	35,30
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.698,00	0,00	35,30
hoofdbrandmeester 1e klasse	4.083,00	0,00	40,83
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.439,00	0,00	40,83
commandeur	4.651,00	0,00	46,51
commandeur (tevens commandant)	6.205,00	0,00	46,51
commandeur 1e klasse	5.068,00	0,00	50,68
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	6.750,00	0,00	50,68
adjunct-hoofdcommandeur	7.540,00	0,00	56,57

Gebruteerde vergoedingsbedragen vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer. Inpassingstabel per 1 februari 2006

	jaarvergoeding	**uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.**	**uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening**
aspirant-brandwacht	302,00	9,36	17,54
brandwacht	302,00	9,91	18,66
brandwacht 1e klasse	302,00	10,80	20,33
hoofdbrandwacht	302,00	11,96	22,40
aspirant-onderbrandmeester	302,00	10,57	19,81
onderbrandmeester	455,00	13,20	24,76
brandmeester	455,00	14,98	28,12
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.672,00	0,00	26,72
aspirant-officier	302,00	13,20	24,76
adjunct-hoofdbrandmeester	2.872,00	0,00	28,72
adjunct-hoofdbrandmeester(tevens commandant)	3.824,00	0,00	28,72
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.223,00	0,00	32,23
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.308,00	0,00	32,23
hoofdbrandmeester	3.997,00	0,00	35,97
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.798,00	0,00	35,97
hoofdbrandmeester 1e klasse	4.157,00	0,00	41,57
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.542,00	0,00	41,57
commandeur	4.740,00	0,00	47,40
commandeur (tevens commandant)	6.319,00	0,00	47,40
commandeur 1e klasse	5.160,00	0,00	51,60
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	6.877,00	0,00	51,60
adjunct-hoofdcommandeur	7.683,00	0,00	57,57

In deze bijlage is de tabel opgenomen die uitsluitend geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP-wet). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en pensioen opbouwen bij het ABP. Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-

deelnemer. Voor hen is deze bijlage niet van belang, maar geldt de “Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 februari 2006”.

Salarissen kunstzinnige vorming per 1 februari 2006.

ervaringsjaar / periodiek	5	6	7	8	9	10
0	1.528	1.561	1.594	1.638	1.862	2.185
1	1.594	1.638	1.688	1.747	1.971	2.289
2	1.638	1.747	1.806	1.862	2.078	2.400
3	1.688	1.806	1.862	1.971	2.185	2.459
4	1.747	1.862	1.918	2.025	2.238	2.525
5	1.806	1.918	1.971	2.078	2.289	2.586
6	1.862	1.971	2.025	2.130	2.344	2.638
7	1.918	2.025	2.078	2.185	2.400	2.696
8	1.971	2.078	2.130	2.238	2.459	2.754
9	2.025	2.130	2.185	2.289	2.525	2.809
10	2.078	2.185	2.238	2.344	2.586	2.860
11	2.130	2.238	2.289	2.400	2.638	2.911
12	(2.185)	2.289	2.344	2.459	2.696	2.962
13	2.238	2.344	2.400	2.525	2.754	3.014
14		(2.400)	2.459	2.586	2.809	3.072
15		2.459	2.525	2.638	2.860	3.128
16		(2.525)	2.586	2.696	2.911	3.180
17		2.586	2.638	2.754	2.962	3.230
18			(2.696)	2.809	3.014	3.279
19			2.754	(2.860)	(3.072)	(3.332)
20			(2.809)	2.911	3.128	3.382
21			2.860	(2.962)	(3.180)	(3.434)
22				3.014	3.230	3.489
23				(3.072)	(3.279)	(3.548)
24				3.128	3.332	3.603

Tabel betreffende de toelage onregelmatige dienst ambulancepersoneel per 1 februari 2006

Tijdstip	vergoeding per uur(euro's)
maandag t/m vrijdag tussen 06:00 en 08:00 uur, mits de dienst voor 07:00 uur aanvangt	3,08
maandag t/m vrijdag tussen 18:00 en 22:00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19:00 uur	3,08
maandag t/m vrijdag tussen 22:00 en 06:00 uur	6,16
zaterdag tussen 00:00-24:00 uur	6,16
zondag of feestdag tussen 00:00-24:00 uur	10,01

De vergoedingsbedragen zijn inclusief vakantietoeslag.

Vergoedingstabel betreffende bereikbaarheidsdienst ambulancepersoneel per 1 februari 2006.

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag van 17:00 tot 08:00 uur	1,47
zaterdag, zondag of feestdag	2,84

Juni 2005

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 juni 2005, nieuwe structuur.

schaal / periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.263	1.293	1.327	1.366	1.407	1.503	1.692	1.943	2.161	2.335
1	1.293	1.338	1.383	1.429	1.476	1.574	1.765	2.024	2.255	2.446
2	1.326	1.383	1.440	1.492	1.545	1.644	1.839	2.104	2.349	2.556
3	1.358	1.428	1.497	1.554	1.615	1.715	1.912	2.185	2.443	2.667
4	1.391	1.473	1.553	1.617	1.684	1.786	1.985	2.265	2.537	2.778
5	1.424	1.518	1.610	1.680	1.753	1.856	2.058	2.346	2.631	2.889
6	1.456	1.562	1.666	1.744	1.822	1.926	2.132	2.427	2.726	2.999
7	1.489	1.607	1.723	1.807	1.891	1.997	2.205	2.508	2.820	3.110
8	1.522	1.652	1.780	1.870	1.961	2.067	2.278	2.588	2.914	3.221
9	1.554	1.697	1.836	1.932	2.030	2.138	2.351	2.669	3.008	3.332
10	1.587	1.742	1.893	1.995	2.099	2.209	2.425	2.749	3.102	3.442
11	1.620	1.787	1.950	2.058	2.168	2.279	2.498	2.830	3.196	3.553

schaal / periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.578	2.806	3.093	3.380	3.779	4.017	4.323	4.633	5.131	5.692
1	2.692	2.924	3.211	3.498	3.895	4.157	4.485	4.821	5.334	5.911
2	2.805	3.042	3.329	3.615	4.011	4.297	4.646	5.008	5.537	6.128
3	2.919	3.160	3.446	3.730	4.126	4.436	4.807	5.197	5.739	6.347
4	3.032	3.277	3.564	3.846	4.241	4.576	4.969	5.385	5.942	6.564
5	3.146	3.395	3.679	3.962	4.357	4.716	5.130	5.573	6.145	6.782
6	3.259	3.514	3.795	4.077	4.473	4.855	5.292	5.761	6.348	7.000
7	3.373	3.630	3.911	4.193	4.589	4.995	5.453	5.948	6.550	7.218
8	3.486	3.746	4.027	4.308	4.704	5.135	5.615	6.136	6.753	7.436
9	3.599	3.862	4.142	4.424	4.819	5.274	5.776	6.325	6.956	7.654
10	3.710	3.977	4.257	4.540	4.935	5.414	5.938	6.513	7.159	7.872
11	3.822	4.093	4.373	4.656	5.051	5.554	6.099	6.701	7.362	8.090

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 juni 2005, oude structuur.

	Salaris	Salaris	Schaal																		
Nr.	1-04-2003	1-06-2005	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1.250	1.263	0																		
A2	1.296	1.309	1																		
1	1.343	1.356	2	0																	
2	1.372	1.386			0																
3	1.402	1.416	3	1		0															
4	1.433	1.447			1	1	0														
5	1.462	1.476	4	2			1														
6	1.489	1.504			2	2		0													
6a	1.500	1.515	5	3																	
7	1.521	1.536					2														
8	1.554	1.569		8	3	3		1													
9	1.596	1.612			4		3		0												
9a	1.604	1.620		10																	
10	1.645	1.661			7	4		2	1												
11	1.703	1.720			9	5	4														
12	1.760	1.777				6	5	3	2												
12a	1.769	1.787			11																
13	1.814	1.832				9	6	4		0											
14	1.869	1.887				11	7	5	3	1											
15	1.921	1.940					1	6	4												

							0														
15a	1.930	1.950				13															
16	1.973	1.993					12	7	5	2											
17	2.025	2.045						8	6												
17a	2.038	2.058					14														
18	2.075	2.096						11	7	3	0										
19	2.129	2.150							8	4											
19a	2.147	2.168						13													
20	2.181	2.203							9	5	1		0								
21	2.231	2.253								6											
21a	2.257	2.279							10												
22	2.284	23.07								7	2	0	1								
23	2.339	2.362								8											
24	2.396	2.420								9	3	1	2								
25	2.460	2.485									4										
25a	2.473	2.498								10											
26	2.520	2.545									5	2	3								
27	2.571	2.597									6										
28	2.627	2.653									7	3	4								
29	2.684	2.711									8										
30	2.738	2.765									9	4	5								
31	2.787	2.815																			
31a	2.802	2.830									10										
32	2.836	2.865										5	6								
34	2.937	2.966										6	7	0							
36	3.048	3.079										7	8	1							
38	3.148	3.179											9	2							
38a	3.164	3.196										8									
40	3.247	3.280											10	3							
42	3.346	3.380											11	4							
44	3.458	3.492												5							
44a	3.518	3.553											12								
46	3.567	3.603												6	0						
48	3.671	3.708												7	1						
50	3.775	3.813												8	2						
52	3.879	3.918												9	3						
54	3.979	4.019												10	4						
55	4.033	4.073																			
55a	4.053	4.093												11							
56	4.085	4.126													5	0					
58	4.189	4.231													6	1					
60	4.289	4.332													7	2	0				
62	4.393	4.437													8	3	1				
64	4.523	4.568													9	4	2				
65	4.587	4.633																			
65a	4.609	4.656													10						
66	4.652	4.699														5	3	0			
68	4.783	4.830														6	4	1			
70	4.913	4.962														7	5	2			
71	4.976	5.025																			
71a	5.001	5.051														8					
72	5.043	5.093															6	3	0		
74	5.180	5.232															7	4	1		
76	5.322	5.375															8	5	2		
78	5.467	5.521																6	3	0	

78a	5.499	5.554															9				
80	5.641	5.697																7	4	1	
82	5.821	5.879																8	5	2	
84	6.006	6.066																	6	3	0
84a	6.039	6.099																9			
86	6.198	6.260																	7	4	1
88	6.396	6.460																	8	5	2
90	6.600	6.666																		6	3
90a	6.634	6.701																	9		
92	6.811	6.879																		7	4
94	7.028	7.099																		8	5
96	7.253	7.325																			6
96a	7.289	7.362																		9	
98	7.485	7.560																			7
100	7.724	7.801																			8
102	7.971	8.051																			
102 a	8.010	8.090																			9

Inpassingstabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 juni 2005.

Regelnummer	Garantieschalen
33	2.915
35	3.023
37	3.130
39	3.227
41	3.328
43	3.434
45	3.547
47	3.655
49	3.760
51	3.865
53	3.966
57	4.178
59	4.279
61	4.384
63	4.502
67	4.765
69	4.896
73	5.158
75	5.290
77	5.440
79	5.588
81	5.736
83	5.897
85	6.071
87	6.245
89	6.420
91	6.594
93	6.768
95	6.944

Vergoedingstabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 juni 2005.

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening
aspirant-brandwacht	293,00	9,08	16,99
brandwacht	293,00	9,64	18,03
brandwacht 1e klasse	293,00	10,44	19,63
hoofdbrandwacht	293,00	11,57	21,69

aspirant-onderbrandmeester	293,00	10,21	19,11
onderbrandmeester	440,00	12,78	23,88
brandmeester	440,00	14,49	27,25
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.586,00	0,00	25,86
aspirant-officier	293,00	12,78	23,88
adjunct-hoofdbrandmeester	2.770,00	0,00	27,70
adjunct-hoofdbrandmeester(tevens commandant)	3.705,00	0,00	27,70
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.122,00	0,00	31,22
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.166,00	0,00	31,22
hoofdbrandmeester	3.474,00	0,00	34,74
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.624,00	0,00	34,74
hoofdbrandmeester 1e klasse	4.019,00	0,00	40,19
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.353,00	0,00	40,19
commandeur	4.578,00	0,00	45,87
commandeur (tevens commandant)	6.107,00	0,00	45,87
commandeur 1e klasse	4.988,00	0,00	49,88
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	6.644,00	0,00	49,88
adjunct-hoofdcommandeur	7.421,00	0,00	55,68

Gebruteerde vergoedingsbedragen vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer, inpassingstabel per 1 juni 2005

	jaarvergoeding	**uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.**	**uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening**
aspirant-brandwacht	297,00	9,12	17,26
brandwacht	297,00	9,75	18,37
brandwacht 1e klasse	297,00	10,63	20,01
hoofdbrandwacht	297,00	11,77	22,05
aspirant-onderbrandmeester	297,00	10,40	19,50
onderbrandmeester	448,00	12,99	24,37
brandmeester	448,00	14,74	27,68
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.630,00	0,00	26,30
aspirant-officier	297,00	12,99	24,37
adjunct-hoofdbrandmeester	2.827,00	0,00	28,27
adjunct-hoofdbrandmeester(tevens commandant)	3.764,00	0,00	28,27
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.172,00	0,00	31,72
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.240,00	0,00	31,72
hoofdbrandmeester	3.540,00	0,00	35,40
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.722,00	0,00	35,40
hoofdbrandmeester 1e klasse	4.092,00	0,00	40,92
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.455,00	0,00	40,92
commandeur	4.665,00	0,00	46,65
commandeur (tevens commandant)	6.219,00	0,00	46,65
commandeur 1e klasse	5.079,00	0,00	50,79
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	6.769,00	0,00	50,79
adjunct-hoofdcommandeur	7.562,00	0,00	56,66

In deze bijlage is de tabel opgenomen die uitsluitend geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP-wet). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en

pensioen opbouwen bij het ABP. Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze bijlage niet van belang, maar geldt bijlage 6.

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 juni 2005.

ervaringsjaar / periodiek	5	6	7	8	9	10
0	1.504	1.536	1.569	1.612	1.832	2.150
1	1.569	1.612	1.661	1.720	1.940	2.253
2	1.612	1.720	1.777	1.832	2.045	2.362
3	1.661	1.777	1.832	1.940	2.150	2.420
4	1.720	1.832	1.887	1.993	2.203	2.485
5	1.777	1.887	1.940	2.045	2.253	2.545
6	1.832	1.940	1.993	2.096	2.307	2.597
7	1.887	1.993	2.045	2.150	2.362	2.653
8	1.940	2.045	2.096	2.203	2.420	2.711
9	1.993	2.096	2.150	2.253	2.485	2.765
10	2.045	2.150	2.203	2.307	2.545	2.815
11	2.096	2.203	2.253	2.362	2.597	2.865
12	(2.150)	2.253	2.307	2.420	2.653	2.915
13	2.203	2.307	2.362	2.485	2.711	2.966
14		(2.362)	2.420	2.545	2.765	3.023
15		2.420	2.485	2.597	2.815	3.079
16		(2.485)	2.545	2.653	2.865	3.130
17		2.545	2.597	2.711	2.915	3.179
18			(2.653)	2.765	2.966	3.227
19			2.711	(2.815)	(3.023)	(3.280)
20			(2.765)	2.865	3.079	3.328
21			2.815	(2.915)	(3.130)	(3.380)
22				2.966	3.179	3.434
23				(3.023)	(3.227)	(3.492)
24				3.079	3.280	3.547

Tabel betreffende toelage onregelmatige dienst ambulancepersoneel per 1 juni 2005.

Tijdstip	vergoeding per uur(euro's)
maandag t/m vrijdag tussen 06:00 en 08:00 uur, mits de dienst voor 07:00 uur aanvangt	3,03
maandag t/m vrijdag tussen 18:00 en 22:00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19:00 uur	3,03
maandag t/m vrijdag tussen 22:00 en 06:00 uur	6,06
zaterdag tussen 00:00-24:00 uur	6,06
zondag of feestdag tussen 00:00-24:00 uur	9,85

De vergoedingsbedragen zijn inclusief vakantietoeslag.

Vergoedingentabel betreffende bereikbaarheidsdienst ambulancepersoneel per 1 juni 2005

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag van 17:00 tot 08:00 uur	1,45
zaterdag, zondag of feestdag	2,80

April 2003

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 april 2003,nieuwe structuur.

schaal / periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.250	1.280	1.314	1.352	1.393	1.488	1.675	1.924	2.140	2.312
1	1.280	1.32	1.370	1.415	1.462	1.558	1.748	2.004	2.233	2.421
2	1.312	1.369	1.426	1.477	1.530	1.628	1.820	2.088	2.326	2.531
3	1.345	1.414	1.482	1.539	1.599	1.698	1.893	2.163	2.419	2.641
4	1.377	1.458	1.538	1.601	1.667	1.768	1.966	2.243	2.512	2.750
5	1.410	1.503	1.594	1.664	1.735	1.838	2.038	2.323	2.605	2.860
6	1.442	1.547	1.650	1.726	1.804	1.907	2.111	2.403	2.699	2.969
7	1.474	1.591	1.709	1.789	1.872	1.977	2.183	2.483	2.792	3.079
8	1.507	1.636	1.762	1.851	1.941	2.047	2.256	2.562	2.885	3.189
9	1.539	1.680	1.818	1.913	2.010	2.117	2.328	2.642	2.978	3.299
10	1.571	1.725	1.874	1.975	2.078	2.187	2.401	2.722	3.071	3.408
11	1.604	1.769	1.930	2.038	2.147	2.257	2.473	2.802	3.164	3.518

schaal / periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.553	2.778	3.062	3.347	3.742	3.978	4.281	4.587	5.080	5.636
1	2.665	2.895	3.179	3.463	3.856	4.116	4.440	4.773	5.281	5.852
2	2.777	3.012	3.296	3.579	3.971	4.254	4.600	4.959	5.482	6.068
3	2.890	3.128	3.412	3.694	4.085	4.392	4.760	5.145	5.682	6.284
4	3.002	3.245	3.528	3.808	4.199	4.531	4.920	5.331	5.883	6.499
5	3.115	3.362	3.687	3.923	4.314	4.669	5.080	5.517	6.084	6.715
6	3.227	3.479	3.758	4.037	4.429	4.807	5.240	5.703	6.285	6.931
7	3.340	3.594	3.872	4.151	4.543	4.946	5.399	5.889	6.486	7.147
8	3.452	3.709	3.987	4.266	4.658	5.084	5.559	6.076	6.686	7.362
9	3.564	3.823	4.101	4.380	4.772	5.222	5.719	6.262	6.887	7.578
10	3.674	3.938	4.215	4.495	4.886	5.360	5.879	6.448	7.088	7.794
11	3.784	4.053	4.330	4.609	5.00	5.499	6.039	6.63	7.289	8.010

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 april 2003, oude structuur.

	Salaris	Salaris	Schaal																		
Nr.	1-10-2002	1-04-2003	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1.226	1.250	0																		
A2	1.270	1.296	1																		
1	1.317	1.343	2	0																	
2	1.345	1.372			0																
3	1.375	1.402	3	1		0															
4	1.405	1.433			1	1	0														
5	1.433	1.462	4	2			1														
6	1.460	1.489			2	2		0													
6a	1.471	1.500	5	3																	
7	1.491	1.521		6			2														
8	1.523	1.554		8	3	3		1													
9	1.565	1.596			4		3		0												
9a	1.572	1.604		10																	
10	1.612	1.645			7	4		2	1												
11	1.669	1.703			9	5	4														
12	1.725	1.760				6	5	3	2												
12a	1.734	1.769			11																
13	1.779	1.814				9	6	4		0											
14	1.832	1.869				11	7	5	3	1											

15	1.883	1.921					10	6	4												
15a	1.892	1.930				13															
16	1.935	1.973					12	7	5	2											
17	1.985	2.025						8	6												
17a	1.998	2.038					14														
18	2.035	2.075						11	7	3	0										
19	2.087	2.129							8	4											
19a	2.105	2.147						13													
20	2.138	2.181							9	5	1		0								
21	2.187	2.231								6											
21a	2.213	2.257							10												
22	2.240	2.284								7	2	0	1								
23	2.293	2.339								8											
24	2.349	2.396								9	3	1	2								
25	2.412	2.460									4										
25a	2.424	2.473								10											
26	2.470	2.520									5	2	3								
27	2.520	2.571									6										
28	2.575	2.627									7	3	4								
29	2.631	2.684									8										
30	2.684	2.738									9	4	5								
31	2.732	2.787																			
31a	2.747	2.802									10										
32	2.781	2.836										5	6								
34	2.879	2.937										6	7	0							
36	2.989	3.048										7	8	1							
38	3.086	3.148											9	2							
38a	3.102	3.164										8									
40	3.183	3.247											10	3							
42	3.281	3.346											11	4							
44	3.390	3.458												5							
44a	3.449	3.518											12								
46	3.497	3.567												6	0						
48	3.599	3.671												7	1						
50	3.701	3.775												8	2						
52	3.803	3.879												9	3						
54	3.901	3.979												10	4						
55	3.954	4.033																			
55a	3.973	4.053												11							
56	4.005	4.085													5	0					
58	4.107	4.189													6	1					
60	4.205	4.289													7	2	0				
62	4.307	4.393													8	3	1				
64	4.434	4.523													9	4	2				
65	4.497	4.587																			
65a	4.519	4.609													10						
66	4.561	4.652														5	3	0			
68	4.689	4.783														6	4	1			
70	4.817	4.913														7	5	2			
71	4.878	4.976																			
71a	4.903	5.001														8					
72	4.944	5.043															6	3	0		
74	5.079	5.180															7	4	1		
76	5.217	5.322															8	5	2		

78	5.359	5.467																6	3	0	
78a	5.391	5.499															9				
80	5.530	5.641																7	4	1	
82	5.707	5.821																8	5	2	
84	5.889	6.006																	6	3	0
84a	5.920	6.039																9			
86	6.076	6.198																	7	4	1
88	6.270	6.396																	8	5	2
90	6.471	6.600																		6	3
90a	6.504	6.634																	9		
92	6.677	6.811																		7	4
94	6.891	7.028																		8	5
96	7.111	7.253																			6
96a	7.146	7.289																		9	
98	7.338	7.485																			7
100	7.573	7.724																			8
102	7.815	7.971																			
102 a	7.853	8.010																			9

Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 april 2003.

Regelnummer	Garantieschalen
33	2.886
35	2.993
37	3.099
39	3.195
41	3.296
43	3.400
45	3.511
47	3.619
49	3.723
51	3.827
53	3.927
57	4.137
59	4.237
61	4.341
63	4.458
67	4.717
69	4.848
73	5.106
75	5.237
77	5.387
79	5.533
81	5.679
83	5.839
85	6.011
87	6.183
89	6.356
91	6.528
93	6.701
95	6.876

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2003.

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening
aspirant-brandwacht	290,00	8,99	16,82
brandwacht	290,00	9,54	17,85
brandwacht 1e klasse	290,00	10,34	19,44

hoofdbrandwacht	290,00	11,46	21,48
aspirant-onderbrandmeester	290,00	10,11	18,92
onderbrandmeester	436,00	12,65	23,64
brandmeester	436,00	14,35	26,98
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.560,00	0,00	25,60
aspirant-officier	290,00	12,65	23,64
adjunct-hoofdbrandmeester	2.743,00	0,00	27,43
adjunct-hoofdbrandmeester(tevens commandant)	3.668,00	0,00	27,43
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.091,00	0,00	30,91
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.125,00	0,00	30,91
hoofdbrandmeester	3.440,00	0,00	34,40
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.578,00	0,00	34,40
hoofdbrandmeester 1e klasse	3.979,00	0,00	39,79
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.300,00	0,00	39,79
commandeur	4.533,00	0,00	45,33
commandeur (tevens commandant)	6.047,00	0,00	45,33
commandeur 1e klasse	4.939,00	0,00	49,39
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	6.578,00	0,00	49,39
adjunct-hoofdcommandeur	7.348,00	0,00	55,13

Gebruteerde vergoedingsbedragen vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer, inpassingstabel per 1 april 2003.

	jaarvergoeding	**uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.**	**uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening**
aspirant-brandwacht	294,00	9,12	17,09
brandwacht	294,00	9,65	18,19
brandwacht 1e klasse	294,00	10,52	19,81
hoofdbrandwacht	294,00	11,65	21,83
aspirant-onderbrandmeester	294,00	10,30	19,31
onderbrandmeester	444,00	12,86	24,13
brandmeester	444,00	14,59	27,41
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.604,00	0,00	26,04
aspirant-officier	294,00	12,86	24,13
adjunct-hoofdbrandmeester	2.799,00	0,00	27,99
adjunct-hoofdbrandmeester(tevens commandant)	3.727,00	0,00	27,99
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.141,00	0,00	31,41
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.198,00	0,00	31,41
hoofdbrandmeester	3.505,00	0,00	35,05
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.675,00	0,00	35,05
hoofdbrandmeester 1e klasse	4.051,00	0,00	40,51
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.401,00	0,00	40,51
commandeur	4.619,00	0,00	46,19
commandeur (tevens commandant)	6.157,00	0,00	46,19
commandeur 1e klasse	5.029,00	0,00	50,29
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	6.702,00	0,00	50,29
adjunct-hoofdcommandeur	7.487,00	0,00	56,10

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 april 2003.

ervaringsjaar/ periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	1.489	1.521	1.554	1.596	1.814	2.129
1	1.554	1.596	1.645	1.703	1.921	2.231
2	1.596	1.703	1.760	1.814	2.025	2.339
3	1.645	1.760	1.814	1.921	2.129	2.396
4	1.703	1.814	1.869	1.973	2.181	2.460

5	1.760	1.869	1.921	2.025	2.231	2.520
6	1.814	1.921	1.973	2.075	2.284	2.571
7	1.869	1.973	2.025	2.129	2.339	2.627
8	1.921	2.025	2.075	2.181	2.396	2.684
9	1.973	2.075	2.129	2.231	2.460	2.738
10	2.025	2.129	2.181	2.284	2.520	2.787
11	2.075	2.181	2.231	2.339	2.571	2.836
12	(2.129)	2.231	2.284	2.396	2.627	2.886
13	2.181	2.284	2.339	2.460	2.684	2.937
14		(2.339)	2.396	2.520	2.738	2.993
15		2.396	2.460	2.571	2.787	3.048
16		(2.460)	2.520	2.627	2.836	3.099
17		2.520	2.571	2.684	2.886	3.148
18			(2.627)	2.738	2.937	3.195
19			2.684	(2.787)	(2.993)	(3.247)
20			(2.738)	2.836	3.048	3.296
21			2.787	(2.886)	(3.099)	(3.346)
22				2.937	3.148	3.400
23				(2.993)	(3.195)	(3.458)
24				3.048	3.247	3.511

Tabel betreffende toelage onregelmatige dienst ambulancepersoneel per 1 april 2003

Tijdstip	**vergoeding per uur(euro's)**
maandag t/m vrijdag tussen 06:00 en 0800 uur, mits de dienst voor 07:00 uur aanvangt	3,00
maandag t/m vrijdag tussen 18:00 en 22:00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19:00 uur	3,00
maandag t/m vrijdag tussen 22:00 en 06:00 uur	6,00
zaterdag tussen 00:00-24:00 uur	6,00
zondag of feestdag tussen 00:00-24:00 uur	9,75

De vergoedingsbedragen zijn inclusief vakantietoeslag.

Vergoedingentabel betreffende bereikbaarheidsdienst ambulancepersoneel per 1 april 2003

Tijdstip	**vergoeding per uur (euro's)**
maandag t/m vrijdag van 17:00 tot 08:00 uur	1,44
zaterdag, zondag of feestdag	2,77

Oktober 2002

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 oktober 2002, nieuwe structuur.

schaal / periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.226	1.255	1.288	1.326	1.365	1.459	1.643	1.886	2.098	2.266
1	1.255	1.299	1.343	1.387	1.433	1.528	1.713	1.964	2.189	2.374
2	1.287	1.342	1.398	1.448	1.500	1.596	1.785	2.043	2.281	2.481
3	1.318	1.386	1.453	1.509	1.567	1.665	1.856	2.121	2.372	2.589
4	1.350	1.430	1.508	1.570	1.635	1.733	1.927	2.199	2.463	2.696
5	1.382	1.473	1.563	1.631	1.701	1.802	1.998	2.277	2.554	2.804
6	1.414	1.516	1.618	1.692	1.769	1.870	2.069	2.356	2.646	2.911
7	1.445	1.560	1.673	1.754	1.836	1.938	2.140	2.434	2.737	3.019
8	1.477	1.603	1.728	1.815	1.903	2.007	2.211	2.512	2.828	3.126
9	1.509	1.647	1.782	1.875	1.971	2.075	2.282	2.590	2.920	3.234
10	1.541	1.691	1.837	1.937	2.037	2.144	2.354	2.669	3.011	3.341
11	1.572	1.734	1.892	1.998	2.105	2.213	2.424	2.747	3.102	3.449

schaal / periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.503	2.724	3.002	3.281	3.668	3.900	4.197	4.497	4.981	5.525
1	2.613	2.838	3.117	3.396	3.781	4.035	4.353	4.679	5.177	5.737
2	2.723	2.952	3.231	3.509	3.893	4.171	4.510	4.862	5.374	5.949
3	2.834	3.067	3.345	3.621	4.005	4.306	4.666	5.045	5.571	6.160
4	2.943	3.181	3.459	3.733	4.117	4.442	4.823	5.227	5.768	6.372
5	3.054	3.296	3.572	3.846	4.229	4.577	4.980	5.409	5.965	6.584
6	3.164	3.411	3.684	3.957	4.342	4.713	5.137	5.592	6.162	6.795
7	3.274	3.524	3.796	4.070	4.454	4.849	5.294	5.774	6.358	7.007
8	3.384	3.636	3.909	4.182	4.566	4.984	5.450	5.956	6.555	7.218
9	3.494	3.748	4.020	4.294	4.678	5.120	5.607	6.139	6.752	7.430
10	3.602	3.861	4.133	4.407	4.790	5.255	5.763	6.322	6.949	7.641
11	3.710	3.973	4.245	4.519	4.903	5.391	5.920	6.504	7.146	7.853

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 oktober 2002, oude structuur

	Salaris	Salaris	Schaal																		
Nr.	1-2-2002	1-10-2002	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1.219	1.226	0																		
A2	1.264	1.270	1																		
1	1.310	1.317	2	0																	
2	1.339	1.345			0																
3	1.368	1.375	3	1		0															
4	1.398	1.405			1	1	0														
5	1.426	1.433	4	2			1														
6	1.453	1.460			2	2		0													
6a	1.464	1.471	5	3																	
7	1.484	1.491		6			2														
8	1.516	1.523		8	3	3		1													
9	1.557	1.565			4		3		0												
9a	1.564	1.572		10																	
10	1.604	1.612			7	4		2	1												
11	1.661	1.669			9	5	4														
12	1.717	1.725				6	5	3	2												
12a	1.726	1.734			11																
13	1.770	1.779				9	6	4		0											
14	1.823	1.832				11	7	5	3	1											
15	1.874	1.883					10	6	4												

15a	1.883	1.892				13															
16	1.925	1.935					12	7	5	2											
17	1.975	1.985						8	6												
17a	1.988	1.998					14														
18	2.025	2.035						11	7	3	0										
19	2.077	2.087							8	4											
19a	2.094	2.105						13													
20	2.127	2.138							9	5	1		0								
21	2.176	2.187								6											
21a	2.202	2.213							10												
22	2.229	2.240								7	2	0	1								
23	2.282	2.293								8											
24	2.337	2.349								9	3	1	2								
25	2.400	2.412									4										
25a	2.412	2.424								10											
26	2.458	2.470									5	2	3								
27	2.508	2.520									6										
28	2.562	2.575									7	3	4								
29	2.618	2.631									8										
30	2.671	2.684									9	4	5								
31	2.718	2.732																			
31a	2.733	2.747									10										
32	2.767	2.781										5	6								
34	2.865	2.879										6	7	0							
36	2.974	2.989										7	8	1							
38	3.071	3.086											9	2							
38a	3.087	3.102										8									
40	3.168	3.183											10	3							
42	3.264	3.281											11	4							
44	3.373	3.390												5							
44a	3.432	3.449											12								
46	3.480	3.497												6	0						
48	3.581	3.599												7	1						
50	3.682	3.701												8	2						
52	3.784	3.803												9	3						
54	3.881	3.901												10	4						
55	3.934	3.954																			
55a	3.953	3.973												11							
56	3.985	4.005													5	0					
58	4.086	4.107													6	1					
60	4.184	4.205													7	2	0				
62	4.285	4.307													8	3	1				
64	4.412	4.434													9	4	2				
65	4.475	4.497																			
65a	4.497	4.519													10						
66	4.538	4.561														5	3	0			
68	4.666	4.689														6	4	1			
70	4.793	4.817														7	5	2			
71	4.854	4.878																			
71a	4.878	4.903														8					
72	4.919	4.944															6	3	0		
74	5.054	5.079															7	4	1		
76	5.191	5.217															8	5	2		
78	5.333	5.359																6	3	0	
78a	5.364	5.391															9				

80	5.503	5.530																7	4	1	
82	5.678	5.707																8	5	2	
84	5.859	5.889																	6	3	0
84a	5.891	5.920																9			
86	6.046	6.076																	7	4	1
88	6.239	6.270																	8	5	2
90	6.438	6.471																		6	3
90a	6.472	6.504																	9		
92	6.644	6.677																		7	4
94	6.856	6.891																		8	5
96	7.075	7.111																			6
96a	7.110	7.146																		9	
98	7.302	7.338																			7
100	7.535	7.573																			8
102	7.776	7.815																			
102 a	7.814	7.853																			9

Inpassingstabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 oktober 2002.

Regelnummer	Garantieschalen
33	2.830
35	2.935
37	3.038
39	3.132
41	3.231
43	3.334
45	3.443
47	3.548
49	3.650
51	3.752
53	3.850
57	4.056
59	4.154
61	4.256
63	4.370
67	4.625
69	4.743
73	5.006
75	5.135
77	5.281
79	5.424
81	5.568
83	5.724
85	5.893
87	6.062
89	6.232
91	6.400
93	6.569
95	6.741

Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 oktober 2002 in EURO's.

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening
aspirant-brandwacht	284,00	8,81	16,49
brandwacht	284,00	9,35	17,50
brandwacht 1e klasse	284,00	10,14	19,06
hoofdbrandwacht	284,00	11,24	21,06
aspirant-onderbrandmeester	284,00	9,91	18,55
onderbrandmeester	427,00	12,40	23,18

brandmeester	427,00	14,07	26,45
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.510,00	0,00	25,10
aspirant-officier	284,00	12,40	23,18
adjunct-hoofdbrandmeester	2.689,00	0,00	26,89
adjunct-hoofdbrandmeester(tevens commandant)	3.596,00	0,00	26,89
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.030,00	0,00	30,30
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse(tevens commandant)	4.044,00	0,00	30,30
hoofdbrandmeester	3.373,00	0,00	33,73
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.488,00	0,00	33,73
hoofdbrandmeester 1e klasse	3.901,00	0,00	39,01
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.196,00	0,00	39,01
commandeur	4.444,00	0,00	44,44
commandeur (tevens commandant)	5.928,00	0,00	44,44
commandeur 1e klasse	4.842,00	0,00	48,42
commandeur 1e klasse(tevens commandant)	6.449,00	0,00	48,42
adjunct-hoofdcommandeur	7.204,00	0,00	54,05

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 oktober 2002.

ervaringsjaar / periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	1.460	1.491	1.523	1.565	1.779	2.087
1	1.523	1.565	1.612	1.669	1.883	2.187
2	1.565	1.669	1.725	1.779	1.985	2.293
3	1.612	1.725	1.779	1.883	2.087	2.349
4	1.669	1.779	1.832	1.935	2.138	2.412
5	1.725	1.832	1.883	1.985	2.187	2.470
6	1.779	1.883	1.935	2.035	2.240	2.520
7	1.832	1.935	1.985	2.087	2.293	2.575
8	1.883	1.985	2.035	2.138	2.349	2.631
9	1.935	2.035	2.087	2.187	2.412	2.684
10	1.985	2.087	2.138	2.240	2.470	2.732
11	2.035	2.138	2.187	2.293	2.520	2.781
12	2.087	2.187	2.240	2.349	2.575	2.830
13	2.138	2.240	2.293	2.412	2.631	2.879
14		2.293	2.349	2.470	2.684	2.935
15		2.349	2.412	2.520	2.732	2.989
16		2.412	2.470	2.575	2.781	3.038
17		2.470	2.520	2.631	2.830	3.086
18			2.575	2.684	2.879	3.132
19			2.631	2.732	2.935	3.183
20			2.684	2.781	2.989	3.231
21			2.732	2.830	3.038	3.281
22				2.879	3.086	3.334
23				2.935	3.132	3.390
24				2.989	3.183	3.443

Tabel betreffende toelage onregelmatige dienst ambulancepersoneel per 1 oktober 2002.

Tijdstip	**vergoeding per uur(euro's**
maandag t/m vrijdag tussen 06:00 en 08:00 uur, mits de dienst voor 07:00 uur aanvangt	2,94
maandag t/m vrijdag tussen 18:00 en 22:00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19:00 uur	2,94
maandag t/m vrijdag tussen 22:00 en 06:00 uur	5,88
zaterdag tussen 00:00-24:00 uur	5,88
zondag of feestdag tussen 00:00-24:00 uur	9,56

De vergoedingsbedragen zijn inclusief vakantietoeslag.

Vergoedingentabel betreffende bereikbaarheidsdienst ambulancepersoneel per 1 oktober 2002.

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag van 17:00 tot 08:00 uur	1,41
zaterdag, zondag of feestdag	2,72

Februari 2002

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 februari 2002, nieuwe structuur.

schaal / periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.219	1.249	1.281	1.319	1.359	1.452	1.634	1.877	2.088	2.255
1	1.249	1.292	1.336	1.380	1.426	1.520	1.705	1.955	2.178	2.362
2	1.280	1.336	1.391	1.441	1.492	1.588	1.776	2.032	2.269	2.469
3	1.312	1.379	1.446	1.501	1.559	1.656	1.846	2.110	2.360	2.576
4	1.343	1.422	1.500	1.562	1.626	1.725	1.917	2.188	2.451	2.683
5	1.375	1.466	1.555	1.623	1.693	1.793	1.988	2.266	2.541	2.790
6	1.407	1.509	1.610	1.684	1.760	1.860	2.059	2.344	2.633	2.897
7	1.438	1.552	1.664	1.745	1.827	1.929	2.129	2.422	2.724	3.004
8	1.470	1.595	1.719	1.806	1.894	1.997	2.200	2.500	2.814	3.111
9	1.501	1.639	1.774	1.866	1.961	2.065	2.271	2.578	2.905	3.218
10	1.533	1.682	1.828	1.927	2.027	2.133	2.342	2.655	2.996	3.325
11	1.564	1.726	1.883	1.988	2.094	2.202	2.412	2.733	3.087	3.432

schaal / periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.490	2.710	2.987	3.265	3.650	3.880	4.176	4.474	4.956	5.498
1	2.600	2.824	3.101	3.379	3.762	4.015	4.332	4.656	5.152	5.709
2	2.709	2.938	3.215	3.491	3.874	4.150	4.488	4.837	5.348	5.919
3	2.819	3.052	3.328	3.603	3.985	4.285	4.643	5.019	5.543	6.130
4	2.929	3.166	3.442	3.715	4.097	4.420	4.799	5.201	5.739	6.340
5	3.039	3.279	3.554	3.827	4.208	4.555	4.955	5.382	5.935	6.551
6	3.148	3.394	3.666	3.938	4.320	4.690	5.111	5.564	6.131	6.761
7	3.258	3.506	3.777	4.050	4.432	4.825	5.267	5.745	6.327	6.972
8	3.367	3.618	3.889	4.161	4.544	4.960	5.423	5.927	6.523	7.182
9	3.476	3.730	4.000	4.273	4.655	5.094	5.579	6.109	6.718	7.393
10	3.584	3.842	4.112	4.385	4.767	5.229	5.735	6.290	6.914	7.603
11	3.692	3.953	4.224	4.497	4.878	5.364	5.891	6.472	7.110	7.814

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 februari 2002, oude structuur

	Salaris	Salaris	Schaal																		
Nr.	1-1-2002	1-2-2002	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	1.184	1.219	0																		
A2	1.227	1.264	1																		
1	1.272	1.310	2	0																	
2	1.300	1.339			0																
3	1.328	1.368	3	1		0															
4	1.357	1.398			1	1	0														
5	1.384	1.426	4	2			1														
6	1.410	1.453			2	2		0													
6a	1.421	1.464	5	3																	
7	1.440	1.484		6			2														
8	1.471	1.516		8	3	3		1													
9	1.511	1.557			4		3		0												
9a	1.519	1.564		10																	
10	1.558	1.604			7	4		2	1												
11	1.613	1.661			9	5	4														
12	1.667	1.717				6	5	3	2												
12a	1.675	1.726			11																
13	1.718	1.770				9	6	4		0											
14	1.770	1.823				11	7	5	3	1											
15	1.819	1.874					1	6	4												

							0														
15a	1.828	1.883				13															
16	1.869	1.925					12	7	5	2											
17	1.918	1.975						8	6												
17a	1.930	1.988					14														
18	1.966	2.025						11	7	3	0										
19	2.016	2.077							8	4											
19a	2.033	2.094						13													
20	2.065	2.127							9	5	1		0								
21	2.113	2.176								6											
21a	2.137	2.202							10												
22	2.164	2.229								7	2	0	1								
23	2.215	2.282								8											
24	2.269	2.337								9	3	1	2								
25	2.330	2.400									4										
25a	2.342	2.412								10											
26	2.386	2.458									5	2	3								
27	2.435	2.508									6										
28	2.488	2.562									7	3	4								
29	2.542	2.618									8										
30	2.593	2.671									9	4	5								
31	2.639	2.718																			
31a	2.654	2.733									10										
32	2.686	2.767										5	6								
34	2.782	2.865										6	7	0							
36	2.887	2.974										7	8	1							
38	2.981	3.071											9	2							
38a	2.997	3.087										8									
40	3.075	3.168											10	3							
42	3.169	3.264											11	4							
44	3.275	3.373												5							
44a	3.332	3.432											12								
46	3.379	3.480												6	0						
48	3.477	3.581												7	1						
50	3.575	3.682												8	2						
52	3.674	3.784												9	3						
54	3.768	3.881												10	4						
55	3.819	3.934																			
55a	3.838	3.953												11							
56	3.869	3.985													5	0					
58	3.967	4.086													6	1					
60	4.062	4.184													7	2	0				
62	4.161	4.285													8	3	1				
64	4.284	4.412													9	4	2				
65	4.344	4.475																			
65a	4.366	4.497													10						
66	4.406	4.538														5	3	0			
68	4.530	4.666														6	4	1			
70	4.653	4.793														7	5	2			
71	4.712	4.854																			
71a	4.736	4.878														8					
72	4.776	4.919															6	3	0		
74	4.906	5.054															7	4	1		
76	5.040	5.191															8	5	2		
78	5.177	5.333																6	3	0	

78a	5.208	5.364															9				
80	5.343	5.503																7	4	1	
82	5.513	5.678																8	5	2	
84	5.689	5.859																	6	3	0
84a	5.719	5.891																9			
86	5.870	6.046																	7	4	1
88	6.057	6.239																	8	5	2
90	6.251	6.438																		6	3
90a	6.283	6.472																	9		
92	6.451	6.644																		7	4
94	6.657	6.856																		8	5
96	6.869	7.075																			6
96a	6.903	7.110																		9	
98	7.089	7.302																			7
100	7.316	7.535																			8
102	7.549	7.776																			
102 a	7.586	7.814																			9

Inpassingstabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 februari 2002.

Regelnummer	Garantieschalen
33	2.816
35	2.920
37	3.023
39	3.117
41	3.215
43	3.317
45	3.425
47	3.531
49	3.632
51	3.733
53	3.831
57	4.035
59	4.133
61	4.235
63	4.349
67	4.602
69	4.729
73	4.981
75	5.109
77	5.255
79	5.397
81	5.540
83	5.696
85	5.864
87	6.031
89	6.201
91	6.368
93	6.536
95	6.707

Vergoedingstabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 februari 2002 in EURO's.

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening
aspirant-brandwacht	283,00	8,77	16,41
brandwacht	283,00	9,30	17,41
brandwacht 1e klasse	283,00	10,09	18,97
hoofdbrandwacht	283,00	11,18	20,96

aspirant-onderbrandmeester	283,00	9,86	18,46
onderbrandmeester	425,00	12,34	23,06
Brandmeester	425,00	14,00	26,32
Brandmeester (tevens ondercommandant)	2.498,00	0,00	24,98
aspirant-officier	283,00	12,34	23,06
adjunct-hoofdbrandmeester	2.676,00	0,00	26,76
adjunct-hoofdbrandmeester (tevens commandant)	3.578,00	0,00	26,76
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	3.015,00	0,00	30,15
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	4.024,00	0,00	30,15
hoofdbrandmeester	3.356,00	0,00	33,56
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.466,00	0,00	33,56
hoofdbrandmeester 1e klasse	3.882,00	0,00	38,82
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.170,00	0,00	38,82
commandeur	4.422,00	0,00	44,22
commandeur (tevens commandant)	5.899,00	0,00	44,22
commandeur 1e klasse	4.818,00	0,00	48,18
commandeur 1e klasse (tevens commandant)	6.417,00	0,00	48,18
adjunct-hoofdcommandeur	7.168,00	0,00	53,78

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 februari 2002.

ervaringsjaar / periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	1.453	1.484	1.516	1.557	1.770	2.077
1	1.516	1.557	1.604	1.661	1.874	2.176
2	1.557	1.661	1.717	1.770	1.975	2.282
3	1.604	1.717	1.770	1.874	2.077	2.337
4	1.661	1.770	1.823	1.925	2.127	2.400
5	1.717	1.823	1.874	1.975	2.176	2.458
6	1.770	1.874	1.925	2.025	2.229	2.508
7	1.823	1.925	1.975	2.077	2.282	2.562
8	1.874	1.975	2.025	2.127	2.337	2.618
9	1.925	2.025	2.077	2.176	2.400	2.671
10	1.975	2.077	2.127	2.229	2.458	2.718
11	2.025	2.127	2.176	2.282	2.508	2.767
12	2.077	2.176	2.229	2.337	2.562	2.816
13	2.127	2.229	2.282	2.400	2.618	2.865
14		2.282	2.337	2.458	2.671	2.920
15		2.337	2.400	2.508	2.718	2.974
16		2.400	2.458	2.562	2.767	3.023
17		2.458	2.508	2.618	2.816	3.071
18			2.562	2.671	2.865	3.117
19			2.618	2.718	2.920	3.168
20			2.671	2.767	2.974	3.215
21			2.718	2.816	3.023	3.264
22				2.865	3.071	3.317
23				2.920	3.117	3.373
24				2.974	3.168	3.425

Tabel betreffende toelage onregelmatige dienst ambulancepersoneel per 1 februari 2002.

Tijdstip	**vergoeding per uur(euro's)**
maandag t/m vrijdag tussen 06:00 en 08:00 uur, mits de dienst voor 07:00 uur aanvangt	2,93
maandag t/m vrijdag tussen 18:00 en 22:00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19:00 uur	2,93
maandag t/m vrijdag tussen 22:00 en 06:00 uur	5,85
zaterdag tussen 00:00-24:00 uur	5,85
zondag of feestdag tussen 00:00-24:00 uur	9,51

De vergoedingsbedragen zijn inclusief vakantietoeslag.

Vergoedingentabel betreffende bereikbaarheidsdienst ambulancepersoneel per 1 februari 2002.

Tijdstip	vergoeding per uur (euro's)
maandag t/m vrijdag van 17:00 tot 08:00 uur	1,40
zaterdag, zondag of feestdag	2,71

Januari 2002

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 februari 2002, nieuwe structuur.

schaal / periodiek	1		3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.184	1.212	1.244	1.281	1.319	1.409	1.587	1.822	2.027	2.189
1	1.212	1.255	1.297	1.340	1.384	1.476	1.655	1.898	2.115	2.293
2	1.243	1.297	1.350	1.399	1.449	1.542	1.724	1.973	2.203	2.397
3	1.274	1.339	1.403	1.458	1.514	1.608	1.793	2.049	2.291	2.501
4	1.304	1.381	1.456	1.517	1.579	1.674	1.862	2.124	2.379	2.605
5	1.335	1.423	1.510	1.576	1.644	1.741	1.930	2.200	2.467	2.709
6	1.366	1.465	1.563	1.635	1.709	1.806	1.999	2.276	2.556	2.812
7	1.396	1.507	1.616	1.694	1.773	1.872	2.067	2.351	2.644	2.916
8	1.427	1.549	1.669	1.753	1.839	1.939	2.136	2.427	2.732	3.020
9	1.458	1.591	1.722	1.812	1.904	2.005	2.205	2.502	2.820	3.124
10	1.488	1.633	1.775	1.871	1.968	2.071	2.274	2.578	2.909	3.228
11	1.564	1.726	1.883	1.988	2.094	2.202	2.412	2.733	3.087	3.432

schaal / periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.418	2.631	2.900	3.170	3.544	3.767	4.054	4.344	4.811	5.338
1	2.524	2.742	3.011	3.280	3.652	3.898	4.206	4.520	5.002	5.543
2	2.631	2.852	3.122	3.390	3.761	4.029	4.357	4.697	5.192	5.747
3	2.737	2.963	3.232	3.498	3.869	4.160	4.508	4.873	5.382	5.951
4	2.843	3.073	3.342	3.607	3.977	4.291	4.659	5.049	5.572	6.155
5	2.950	3.184	3.450	3.715	4.086	4.422	4.811	5.226	5.762	6.360
6	3.056	3.295	3.559	3.823	4.194	4.553	4.962	5.402	5.952	6.564
7	3.163	3.404	3.667	3.932	4.303	4.684	5.114	5.578	6.142	6.769
8	3.269	3.513	3.776	4.040	4.411	4.815	5.265	5.754	6.333	6.973
9	3.375	3.621	3.884	4.149	4.519	4.946	5.416	5.931	6.523	7.178
10	3.479	3.730	3.992	4.257	4.628	5.077	5.568	6.107	6.713	7.382
11	3.584	3.838	4.101	4.366	4.736	5.208	5.719	6.283	6.903	7.586

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 januari 2002, oude structuur

	Salaris (fl.)	Salaris (€)	Schaal																		
Nr.	1-5-2001	1-1-2002	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A1	2.609	1.184	0																		
A2	2.704	1.227	1																		
1	2.803	1.272	2	0																	
2	2.864	1.300			0																
3	2.926	1.328	3	1		0															
4	2.991	1.357			1	1	0														
5	3.051	1.384	4	2			1														
6	3.108	1.410			2	2		0													
6a	3.131	1.421	5	3																	
7	3.174	1.440		6			2														
8	3.243	1.471		8	3	3		1													
9	3.331	1.511			4		3		0												
9a	3.347	1.519		10																	
10	3.432	1.558			7	4		2	1												
11	3.554	1.613			9	5	4														
12	3.673	1.667				6	5	3	2												
12a	3.692	1.675			11																
13	3.787	1.718				9	6	4		0											
14	3.900	1.770				11	7	5	3	1											
15	4.009	1.819					1	6	4												

							0														
15a	4.029	1.828				13															
16	4.119	1.869					12	7	5	2											
17	4.226	1.918						8	6												
17a	4.253	1.930					14														
18	4.332	1.966						11	7	3	0										
19	4.443	2.016							8	4											
19a	4.481	2.033						13													
20	4.552	2.065							9	5	1		0								
21	4.655	2.113								6											
21a	4.710	2.137							10												
22	4.768	2.164								7	2	0	1								
23	4.882	2.215								8											
24	5.001	2.269								9	3	1	2								
25	5.135	2.330									4										
25a	5.161	2.342								10											
26	5.259	2.386									5	2	3								
27	5.366	2.435									6										
28	5.482	2.488									7	3	4								
29	5.602	2.542									8										
30	5.714	2.593									9	4	5								
31	5.816	2.639																			
31a	5.848	2.654									10										
32	5.920	2.686										5	6								
34	6.130	2.782										6	7	0							
36	6.363	2.887										7	8	1							
38	6.569	2.981											9	2							
38a	6.604	2.997										8									
40	6.777	3.075											10	3							
42	6.984	3.169											11	4							
44	7.217	3.275												5							
44a	7.342	3.332											12								
46	7.446	3.379												6	0						
48	7.662	3.477												7	1						
50	7.879	3.575												8	2						
52	8.095	3.674												9	3						
54	8.305	3.768												10	4						
55	8.417	3.819																			
55a	8.458	3.838												11							
56	8.525	3.869													5	0					
58	8.742	3.967													6	1					
60	8.951	4.062													7	2	0				
62	9.169	4.161													8	3	1				
64	9.440	4.284													9	4	2				
65	9.573	4.344																			
65a	9.621	4.366													10						
66	9.710	4.406														5	3	0			
68	9.982	4.530														6	4	1			
70	10.255	4.653														7	5	2			
71	10.385	4.712																			
71a	10.437	4.736														8					
72	10.525	4.776															6	3	0		
74	10.812	4.906															7	4	1		

76	11.107	5.040															8	5	2		
78	11.410	5.177																6	3	0	
78 a	11.477	5.208															9				
80	11.773	5.343																7	4	1	
82	12.149	5.513																8	5	2	
84	12.536	5.689																	6	3	0
84 a	12.604	5.719																9			
86	12.936	5.870																	7	4	1
88	13.349	6.057																	8	5	2
90	13.775	6.251																		6	3
90 a	13.846	6.283																	9		
92	14.215	6.451																		7	4
94	14.669	6.657																		8	5
96	15.138	6.869																			6
96 a	15.212	6.903																		9	
98	15.622	7.089																			7
100	16.121	7.316																			8
102	16.637	7.549																			
102a	16.718	7.586																			9

Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 januari 2002 in EURO's.

Regelnummer	Garantieschalen
33	2.734
35	2.835
37	2.935
39	3.026
41	3.121
43	3.220
45	3.326
47	3.428
49	3.526
51	3.625
53	3.719
57	3.918
59	4.012
61	4.111
63	4.222
67	4.468
69	4.591
73	4.836
75	4.960
77	5.102
79	5.240
81	5.379
83	5.530
85	5.693
87	5.856
89	6.020
91	6.183
93	6.346
95	6.512

Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2002 in EURO's.

	jaarvergoeding	uurbedrag	uurbedrag voor

		oefeningen en cursussen e.d.	brandbestrijding en hulpverlening
aspirant brandwacht	275,00	8,51	15,93
brandwacht	275,00	9,03	16,90
brandwacht 1e klasse	275,00	9,80	18,42
hoofdbrandwacht	275,00	10,85	20,35
aspirant-onderbrandmeester	275,00	9,57	17,92
onderbrandmeester	413,00	11,98	22,39
brandmeester	413,00	13,59	25,55
brandmeester (tevens ondercommandant)	2.425,00	0,00	24,25
aspirant-officier	275,00	11,98	22,39
adjunct-hoofdbrandmeester	2.598,00	0,00	25,98
adjunct hoofdbrandmeester (tevens commandant)	3.474,00	0,00	25,98
adjunct hoofdbrandmeester 1e klasse	2.927,00	0,00	29,27
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	3.907,00	0,00	29,27
hoofdbrandmeester	3.258,00	0,00	32,58
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	4.336,00	0,00	32,58
hoofdbrandmeester 1e klasse	3.769,00	0,00	37,69
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	5.019,00	0,00	37,69
commandeur	4.293,00	0,00	42,93
commandeur (tevens commandant)	5.727,00	0,00	42,93
commandeur 1e klasse	4.678,00	0,00	46,78
commandeur 1e klasse (tevens commandant)	6.230,00	0,00	46,78
adjunct hoofdcommandeur	6.959,00	0,00	52,21

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 januari 2002 in EURO's.

ervaringsjaar / periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	1.410	1.440	1.471	1.511	1.718	2.016
1	1.471	1.511	1.558	1.613	1.819	2.113
2	1.511	1.613	1.667	1.718	1.918	2.215
3	1.558	1.667	1.718	1.819	2.016	2.269
4	1.613	1.718	1.770	1.869	2.065	2.330
5	1.667	1.770	1.819	1.918	2.113	2.386
6	1.718	1.819	1.869	1.966	2.164	2.435
7	1.770	1.869	1.918	2.016	2.215	2.488
8	1.819	1.918	1.966	2.065	2.269	2.542
9	1.869	1.966	2.016	2.113	2.330	2.593
10	1.918	2.016	2.065	2.164	2.386	2.639
11	1.966	2.065	2.113	2.215	2.435	2.686
12	2.016	2.113	2.164	2.269	2.488	2.734
13	2.065	2.164	2.215	2.330	2.542	2.782
14		2.215	2.269	2.386	2.593	2.835
15		2.269	2.330	2.435	2.639	2.887
16		2.330	2.386	2.488	2.686	2.935
17		2.386	2.435	2.542	2.734	2.981
18			2.488	2.593	2.782	3.026
19			2.542	2.639	2.835	3.075
20			2.593	2.686	2.887	3.121
21			2.639	2.734	2.935	3.169
22				2.782	2.981	3.220
23				2.835	3.026	3.275
24				2.887	3.075	3.326

Mei 2001

Salarisbedragen gemeente ambtenaren per 1 mei 2001 volgens de nieuwe structuur (sal. 1 januari 2001 + 3,3%).

schaal / periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	2.609	2.672	2.742	2.823	2.907	3.106	3.497	4.015	4.467	4.825
1	2.672	2.765	2.859	2.953	3.050	3.252	3.648	4.182	4.661	5.054
2	2.739	2.857	2.976	3.083	3.193	3.398	3.800	4.348	4.855	5.282
3	2.807	2.950	3.093	3.212	3.336	3.544	3.950	4.515	5.049	5.511
4	2.874	3.043	3.210	3.342	3.480	3.690	4.102	4.681	5.243	5.740
5	2.942	3.136	3.327	3.473	3.622	3.836	4.253	4.848	5.438	5.969
6	3.009	3.228	3.444	3.603	3.766	3.980	4.405	5.015	5.633	6.197
7	3.077	3.321	3.561	3.733	3.908	4.126	4.556	5.182	5.827	6.427
8	3.145	3.414	3.678	3.863	4.052	4.272	4.708	5.348	6.021	6.656
9	3.212	3.506	3.795	3.993	4.195	4.418	4.859	5.515	6.216	6.885
10	3.280	3.599	3.912	4.123	4.337	4.564	5.011	5.681	6.410	7.113
11	3.347	3.692	4.029	4.253	4.481	4.710	5.161	5.848	6.604	7.342

schaal / periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	5.328	5.798	6.392	6.985	7.809	8.302	8.934	9.573	10.603	11.763
1	5.563	6.042	6.635	7.229	8.049	8.591	9.268	9.961	11.022	12.214
2	5.797	6.286	6.879	7.470	8.288	8.880	9.602	10.350	11.441	12.664
3	6.032	6.529	7.121	7.709	8.526	9.167	9.934	10.739	11.860	13.115
4	6.266	6.773	7.364	7.948	8.765	9.456	10.268	11.127	12.279	13.565
5	6.501	7.016	7.604	8.187	9.004	9.745	10.602	11.516	12.698	14.016
6	6.735	7.261	7.843	8.425	9.243	10.034	10.936	11.904	13.117	14.465
7	6.971	7.502	8.082	8.664	9.482	10.323	11.269	12.292	13.536	14.916
8	7.205	7.741	8.321	8.903	9.721	10.611	11.603	12.680	13.955	15.366
9	7.438	7.980	8.559	9.142	9.959	10.899	11.936	13.070	14.374	15.817
10	7.667	8.219	8.798	9.381	10.198	11.188	12.270	13.458	14.793	16.267
11	7.898	8.458	9.037	9.621	10.437	11.477	12.604	13.846	15.212	16.718

Salarisbedragen gemeente ambtenaren per 1 mei 2001 volgens de oude structuur (sal. 1 januari 2001 + 3,3%)

PD	rnr.	1	rnr.	2	rnr.	3	rnr.	4	rnr.	5	rnr.	6	rnr.	7	rnr.	8	rnr.	9	rnr.	10
0	1	2.803	2	2.864	3	2.926	4	2.991	6	3.108	9	3.331	13	3.787	18	4.332	22	4.768	20	4.552
1	3	2.926	4	2.991	4	2.991	5	3.051	8	3.243	10	3.432	14	3.900	20	4.552	24	5.001	22	4.768
2	5	3.051	6	3.108	6	3.108	7	3.174	10	3.432	12	3.673	16	4.119	22	4.768	26	5.259	24	5.001
3	6	3.131	8	3.243	8	3.243	9	3.331	12	3.673	14	3.900	18	4.332	24	5.001	28	5.482	26	5.259
4			9	3.331	10	3.432	11	3.554	13	3.787	15	4.009	19	4.443	25	5.135	30	5.714	28	5.482
5					11	3.554	12	3.673	14	3.900	16	4.119	20	4.552	26	5.259	32	5.920	30	5.714
6	7	3.174			12	3.673	13	3.787	15	4.009	17	4.226	21	4.655	27	5.366	34	6.130	32	5.920
7			10	3.432			14	3.900	16	4.119	18	4.332	22	4.768	28	5.482	36	6.363	34	6.130
8	8	3.243							17	4.226	19	4.443	23	4.882	29	5.602	38a	6.604	36	6.363
9			11	3.554	13	3.787					20	4.552	24	5.001	30	5.714			38	6.569
10	9a	3.347					15	4.009			21a	4.710	25a	5.161	31a	5.848			40	6.777
11			12a	3.692	14	3.900			18	4.332									42	6.984
12							16	4.119											44	7.342
13					15a	4.029			19a	4.481										
14							17a	4.253												

PD	rnr.	11	rnr.	12	rnr.	13	rnr.	14	rnr.	15	rnr.	16	rnr.	17	rnr.	18
0	34	6.130	46	7.446	56	8.525	60	8.951	66	9.710	72	10.525	78	11.410	84	12.536
1	36	6.363	48	7.662	58	8.742	62	9.169	68	9.982	74	10.812	80	11.773	86	12.936
2	38	6.569	50	7.879	60	8.951	64	9.441	70	10.255	76	11.107	82	12.149	88	13.350
3	40	6.777	52	8.095	62	9.169	66	9.710	72	10.525	78	11.410	84	12.536	90	13.775
4	42	6.984	54	8.305	64	9.441	68	9.982	74	10.812	80	11.773	86	12.936	92	14.215

5	44	7.217	56	8.525	66	9.710	70	10.255	76	11.107	82	12.149	88	13.350	94	14.670
6	46	7.446	58	8.742	68	9.982	72	10.525	78	11.410	84	12.536	90	13.775	96	15.138
7	48	7.662	60	8.951	70	10.255	74	10.812	80	11.773	86	12.936	92	14.215	98	15.622
8	50	7.879	62	9.169	71a	10.437	76	11.107	82	12.149	88	13.350	94	14.670	100	16.121
9	52	8.095	64	9.441			78a	11.477	84a	12.604	90a	13.846	96a	15.212	102a	16.718
10	54	8.305	65a	9.621												
11	55a	8.458														

pd = periodieken

rnr = reeksnummer

Salarissen kunstzinnige vorming per 1 mei 2001

ervaringsjaar / periodiek	5	6	7	8	9	10
0	3.108	3.174	3.243	3.311	3.787	4.443
1	3.243	3.331	3.432	3.554	4.009	4.655
2	3.331	3.554	3.673	3.787	4.226	4.882
3	3.432	3.673	3.787	4.009	4.443	5.001
4	3.554	3.787	3.900	4.119	4.552	5.135
5	3.673	3.900	4.009	4.226	4.655	5.259
6	3.787	4.009	4.119	4.332	4.768	5.366
7	3.900	4.119	4.226	4.443	4.882	5.482
8	4.009	4.226	4.332	4.552	5.001	5.602
9	4.119	4.332	4.443	4.655	5.135	5.714
10	4.226	4.443	4.552	4.768	5.259	5.816
11	4.332	4.552	4.655	4.882	5.366	5.920
12	4.443	4.655	4.768	5.001	5.482	6.024
13	4.552	4.768	4.882	5.135	5.602	6.130
14		4.882	5.001	5.259	5.714	6.247
15		5.001	5.135	5.366	5.816	6.363
16		5.135	5.259	5.482	5.920	6.469
17		5.259	5.366	5.602	6.024	6.569
18			5.482	5.714	6.130	6.669
19			5.602	5.816	6.247	6.777
20			5.714	5.920	6.363	6.878
21			5.816	6.024	6.469	6.984
22				6.130	6.569	7.097
23				6.247	6.669	7.217
24				6.363	6.777	7.329

Vergoedingentabel vrijwillige brandweer per 1 mei 2001.

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening
aspirant-brandwacht	570	17,60	32,95
brandwacht	570	18,70	35,00
brandwacht 1e klasse	570	20,30	38,15
hoofdbrandwacht	570	22,45	42,15
aspirant-onderbrandmeester	570	19,80	37,10
onderbrandmeester	855	24,80	46,35
brandmeester	855	28,15	52,90
brandmeester (tevens ondercommandant)	5.020	0,00	50,20
aspirant-officier	570	24,80	46,35
adjunct-hoofdbrandmeester	5.380	0,00	53,80
adjunct-hoofdbrandmeester (tevens commandant)	7.190	0,00	53,80
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	6.060	0,00	60,60
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	8.090	0,00	60,60
(tevens commandant)			
hoofdbrandmeester	6.745	0,00	67,45
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	8.975	0,00	67,45
hoofdbrandmeester 1e klasse	7.800	0,00	78,00

hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	10.390	0,00	78,00
commandeur	8.885	0,00	88,85
commandeur (tevens commandant)	11.855	0,00	88,85
commandeur 1e klasse	9.685	0,00	96,85
commandeur 1e klasse (tevens commandant)	12.900	0,00	96,85
adjunct-hoofdcommandeur	14.405	0,00	108,10

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 juli 2001

	jaarvergoeding	**uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.**	**uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening**
aspirant brandwacht	605	18,75	35,10
brandwacht	605	19,90	37,25
brandwacht 1e klasse	605	21,60	40,60
hoofdbrandwacht	605	23,90	44,85
aspirant-onderbrandmeester	605	21,10	39,50
onderbrandmeester	910	26,40	49,35
brandmeester	910	29,95	56,30
brandmeester (tevens ondercommandant)	5.345	0,00	53,45
aspirant-officier	605	26,40	49,35
adjunct-hoofdbrandmeester	5.725	0,00	57,25
adjunct-hoofdbrandmeester (tevens commandant)	7.655	0,00	57,25
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	6.450	0,00	64,50
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	8.610	0,00	64,50
hoofdbrandmeester	7.180	0,00	71,80
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	9.555	0,00	71,80
hoofdbrandmeester 1e klasse	8.305	0,00	83,05
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	11.060	0,00	83,05
commandeur	9.460	0,00	94,60
commandeur (tevens commandant)	12.620	0,00	94,60
commandeur 1e klasse	10.310	0,00	103,10
commandeur 1e klasse (tevens commandant)	13.730	0,00	103,10
adjunct hoofdcommandeur	15.335	0,00	115,05

Januari 2001

Salarisbedragen gemeente ambtenaren per 1 januari 2001 volgens de nieuwe structuur (sal. 1 november 2000 bruteren met 1,9% met max. 1745,00 per jaar)

PD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	2.52	2.586	2.654	2.732	2.814	3.007	3.385	3.887	4.324	4.671
1	2.586	2.676	2.767	2.858	2.953	3.148	3.531	4.048	4.512	4.893
2	2.652	2.766	2.881	2.985	3.091	3.289	3.678	4.209	4.700	5.113
3	2.717	2.856	2.994	3.109	3.230	3.431	3.824	4.371	4.888	5.335
4	2.783	2.946	3.107	3.236	3.369	3.572	3.971	4.532	5.076	5.557
5	2.848	3.036	3.220	3.362	3.506	3.713	4.117	4.693	5.264	5.779
6	2.913	3.125	3.334	3.488	3.645	3.853	4.264	4.855	5.453	5.999
7	2.979	3.215	3.447	3.614	3.783	3.995	4.410	5.016	5.641	6.221
8	3.044	3.304	3.560	3.740	3.922	4.136	4.557	5.177	5.829	6.443
9	3.109	3.394	3.673	3.865	4.061	4.277	4.703	5.339	6.017	6.665
10	3.175	3.484	3.787	3.991	4.199	4.418	4.850	5.500	6.205	6.886
11	3.240	3.574	3.900	4.117	4.338	4.560	4.996	5.661	6.393	7.107

PD	10a	11	11a	12	13	14	15	16	17	18
0	5.158	5.613	6.187	6.762	7.560	8.037	8.649	9.267	10.264	11.387
1	5.385	5.849	6.423	6.998	7.791	8.316	8.972	9.643	10.670	11.824
2	5.612	6.085	6.659	7.231	8.023	8.596	9.295	10.019	11.076	12.259
3	5.839	6.321	6.894	7.463	8.253	8.874	9.617	10.396	11.481	12.696
4	6.066	6.556	7.129	7.694	8.485	9.154	9.940	10.772	11.887	13.13
5	6.294	6.792	7.361	7.926	8.716	9.434	10.263	11.148	12.293	13.568
6	6.520	7.029	7.592	8.156	8.948	9.71	10.586	11.524	12.698	14.003
7	6.748	7.262	7.824	8.387	9.179	9.993	10.909	11.900	13.104	14.440
8	6.974	7.494	8.055	8.619	9.411	10.272	11.233	12.275	13.509	14.875
9	7.2	7.725	8.285	8.850	9.641	10.551	11.555	12.652	13.915	15.312
10	7.423	7.95	8.517	9.082	9.872	10.830	11.878	13.028	14.321	15.747
11	7.646	8.188	8.478	9.313	10.104	11.110	12.201	13.404	14.726	16.184

Salarisbedragen gemeente ambtenaren per 1 januari 2001 volgens de oude structuur (sal. 1 november 2000 bruteren met 1,9% met max. 1745,00 per jaar)

PD	rnr.	1	rnr.	2	rnr.	3	rnr.	4	rnr	5	rnr.	6	rnr.	7	rnr.	8	rnr.	9	rnr.	10
0	1	2.713	2	2.772	3	2.833	4	2.895	6	3.009	9	3.224	13	3.666	18	4.193	22	4.616	20	4.406
1	3	2.833	4	2.895	4	2.895	5	2.953	8	3.139	10	3.323	14	3.776	20	4.406	24	4.841	22	4.616
2	5	2.953	6	3.009	6	3.009	7	3.073	10	3.323	12	3.555	16	3.987	22	4.616	26	5.091	24	4.841
3	6a	3.031	8	3.139	8	3.139	9	3.224	12	3.555	14	3.776	18	4.193	24	4.841	28	5.307	26	5.091
4			9	3.224	10	3.323	11	3.441	13	3.666	15	3.881	19	4.301	25	4.971	30	5.531	28	5.307
5					11	3.441	12	3.555	14	3.776	16	3.987	20	4.406	26	5.091	32	5.731	30	5.531
6	7	3.073			12	3.555	13	3.666	15	3.881	17	4.091	21	4.507	2	5.194	34	5.934	32	5.731
7			10	3.323			14	3.776	16	3.987	18	4.193	22	4.616	28	5.307	36	6.159	34	5.934
8	8	3.139							17	4.091	19	4.301	23	4.726	29	5.423	38a	6.393	36	6.159
9			11	3.441	13	3.666					20	4.406	24	4.841	30	5.531			38	6.360
10	9a	3.240					15	3.881			21a	4.560	25a	4.996	31a	5.661			40	6.561

11			12a	3.574	14	3.776			18	4.193									42	6.761
12							16	3.987											44a	7.107
13					15a	3.900			19a	4.338										
14							17a	4.117												

PD	**rnr.**	**11**	**rnr.**	**12**	**rnr.**	**13**	**rnr.**	**14**	**rnr.**	**15**	**rnr.**	**16**	**rnr.**	**17**	**rnr.**	**18**
0	34	5.934	46	7.208	56	8.253	60	8.665	66	9.399	72	10.189	78	11.045	84	12.136
1	36	6.159	48	7.417	58	8.463	62	8.876	68	9.663	74	10.467	80	11.397	86	12.523
2	38	6.360	50	7.627	60	8.665	64	9.139	70	9.927	76	10.752	82	11.761	88	12.923
3	40	6.561	52	7.837	62	8.876	66	9.399	72	10.189	78	11.045	84	12.136	90	13.335
4	42	6.761	54	8.039	64	9.139	68	9.663	74	10.467	80	11.397	86	12.523	92	13.761
5	44	6.986	56	8.253	66	9.399	70	9.927	76	10.752	82	11.761	88	12.923	94	14.201
6	46	7.208	58	8.463	68	9.663	72	10.189	78	11.045	84	12.136	90	13.335	96	14.654
7	48	7.417	60	8.665	70	9.927	74	10.467	80	11.397	86	12.523	92	13.761	98	15.123
8	50	7.627	62	8.876	71a	10.104	76	10.752	82	11.761	88	12.923	94	14.201	100	15.606
9	52	7.837	64	9.139			78a	11.110	84a	12.201	90a	13.404	96a	14.726	102a	16.184
10	54	8.039	65a	9.313												
11	55a	8.188														

pd = periodieken

rnr = reeksnummer

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 januari 2001

ervaringsjaar / periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	3.009	3.073	3.139	3.224	3.666	4.301
1	3.139	3.224	3.323	3.441	3.881	4.507
2	3.224	3.441	3.555	3.666	4.091	4.726
3	3.323	3.555	3.666	3.881	4.301	4.841
4	3.441	3.666	3.776	3.987	4.406	4.971
5	3.555	3.776	3.881	4.091	4.507	5.091
6	3.666	3.881	3.987	4.193	4.616	5.194
7	3.776	3.987	4.091	4.301	4.726	5.307
8	3.881	4.091	4.193	4.406	4.841	5.423
9	3.987	4.193	4.301	4.507	4.971	5.531
10	4.091	4.301	4.406	4.616	5.091	5.630
11	4.193	4.406	4.507	4.726	5.194	5.731
12	4.301	4.507	4.616	4.841	5.307	5.832
13	4.406	4.616	4.726	4.971	5.423	5.934
14		4.726	4.841	5.091	5.531	6.048
15		4.841	4.971	5.194	5.630	6.159
16		4.971	5.091	5.307	5.731	6.262
17		5.091	5.194	5.423	5.832	6.360

18			5.307	5.531	5.934	6.456
19			5.423	5.630	6.048	6.561
20			5.531	5.731	6.159	6.658
21			5.630	5.832	6.262	6.761
22				5.934	6.360	6.870
23				6.048	6.456	6.986
24				6.159	6.561	7.095

Vergoedingentabel vrijwillige brandweer per 1 januari 2001

functie	**jaarvergoeding**	**uurbedrag oefeningen en cursussen, etc.**	**uurbedrag brandbestrijding en hulpverlening**
aspirant-brandwacht	550	17,05	31,90
brandwacht	550	18,10	33,90
brandwacht 1e klasse	550	19,65	36,95
hoofdbrandwacht	550	21,75	40,80
aspirant-onderbrandmeester	550	19,15	35,90
onderbrandmeester	830	24,00	44,85
brandmeester	830	27,25	51,20
brandmeester (tevens ondercommandant)	4.860	0,00	48,60
aspirant-officier	550	24,00	44,85
adjunct-hoofdbrandmeester	5.210	0,00	52,10
adjunct-hoofdbrandmeester (tevens commandant)	6.960	0,00	52,10
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	5.865	0,00	58,65
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	7.830	0,00	58,65
(tevens commandant)			
hoofdbrandmeester	6.530	0,00	65,30
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	8.690	0,00	65,30
hoofdbrandmeester 1e klasse	7.550	0,00	75,50
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	10.060	0,00	75,50
commandeur	8.600	0,00	86,00
commandeur (tevens commandant)	11.475	0,00	86,00
commandeur 1e klasse	9.375	0,00	93,75
commandeur 1e klasse (tevens commandant)	12.490	0,00	93,75
adjunct-hoofdcommandeur	13.945	0,00	104,65

Oktober 2000

Salarisbedragen gemeente ambtenaren per 1 oktober 2000 volgens de nieuwe structuur (sal. 1 augustus 2000 + 1,5%)

PD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	2.479	2.538	2.605	2.681	2.762	2.951	3.322	3.815	4.243	4.584
1	2.538	2.626	2.716	2.805	2.898	3.089	3.465	3.973	4.428	4.801
2	2.602	2.715	2.827	2.92	3.033	3.228	3.610	4.131	4.612	5.018
3	2.666	2.803	2.938	3.052	3.170	3.367	3.753	4.289	4.797	5.236
4	2.73	2.891	3.049	3.175	3.306	3.505	3.897	4.447	4.981	5.453
5	2.795	2.979	3.160	3.299	3.441	3.644	4.040	4.605	5.166	5.671
6	2.859	3.066	3.272	3.423	3.577	3.781	4.185	4.765	5.351	5.888
7	2.923	3.155	3.383	3.547	3.713	3.920	4.328	4.923	5.536	6.105
8	2.987	3.243	3.494	3.670	3.849	4.059	4.472	5.081	5.720	6.323
9	3.052	3.331	3.605	3.793	3.985	4.197	4.616	5.239	5.905	6.541
10	3.116	3.419	3.716	3.917	4.121	4.336	4.760	5.397	6.089	6.757
11	3.180	3.508	3.827	4.040	4.257	4.475	4.903	5.555	6.274	6.975

PD	10a	11	11a	12	13	14	15	16	17	18
0	5.061	5.508	6.072	6.636	7.428	7.904	8.516	9.135	10.132	11.255
1	5.285	5.740	6.304	6.867	7.659	8.184	8.839	9.511	10.538	11.6
2	5.507	5.971	6.535	7.099	7.891	8.464	9.163	9.887	10.943	12.127
3	5.731	6.203	6.765	7.330	8.121	8.742	9.485	10.264	11.349	12.564
4	5.953	6.434	6.997	7.562	8.352	9.022	9.808	10.640	11.755	12.99
5	6.176	6.666	7.228	7.793	8.584	9.301	10.131	11.015	12.160	13.436
6	6.399	6.898	7.460	8.024	8.815	9.581	10.454	11.391	12.566	13.871
7	6.622	7.130	7.691	8.255	9.047	9.860	10.777	11.767	12.972	14.308
8	6.844	7.361	7.923	8.486	9.278	10.140	11.100	12.143	13.377	14.743
9	7.068	7.593	8.153	8.718	9.509	10.418	11.422	12.520	13.783	15.180
10	7.290	7.824	8.385	8.949	9.740	10.698	11.745	12.896	14.188	15.615
11	7.514	8.056	8.616	9.181	9.972	10.978	12.069	13.272	14.594	16.052

Salarisbedragen gemeente ambtenaren per 1 oktober 2000 volgens de oude structuur (sal. 1 augustus 2000 + 1,5%)

PD	rnr.	1	rnr.	2	rnr.	3	rnr.	4	rnr.	5	rnr.	6	rnr.	7	rnr.	8	rnr.	9	rnr.	10
0	1	2.663	2	2.721	3	2.780	4	2.841	6	2.953	9	3.164	13	3.597	18	4.115	22	4.530	20	4.324
1	3	2.780	4	2.841	4	2.841	5	2.898	8	3.081	10	3.261	14	3.705	20	4.324	24	4.751	22	4.530
2	5	2.898	6	2.953	6	2.953	7	3.015	10	3.261	12	3.489	16	3.913	22	4.530	26	4.996	24	4.751
3	6a	2.975	8	3.081	8	3.081	9	3.164	12	3.489	14	3.705	18	4.115	24	4.751	28	5.208	26	4.996
4			9	3.164	10	3.261	11	3.376	13	3.597	15	3.808	19	4.221	25	4.879	30	5.428	28	5.208
5					11	3.376	12	3.489	14	3.705	16	3.913	20	4.324	26	4.996	32	5.624	30	5.428
6	7	3.015			12	3.489	13	3.597	15	3.808	17	4.015	21	4.423	27	5.098	34	5.824	32	5.624
7			10	3.261			14	3.705	16	3.913	18	4.115	22	4.530	28	5.208	36	6.045	34	5.824
8	8	3.081							17	4.015	19	4.221	23	4.638	29	5.322	38a	6.274	36	6.045
9			11	3.376	13	3.597					20	4.324	24	4.751	30	5.428			38	6.241
10	9a	3.180					15	3.808			21a	4.475	25a	4.903	31a	5.555			40	6.438
11			12a	3.508	14	3.705			18	4.115									42	6.635
12							16	3.913											44a	6.975
13					15a	3.827			19a	4.257										
14							17a	4.040												

PD	rnr.	11	rnr	12	rnr.	13	rnr	14	rnr.	15	rnr.	16	rnr.	17	rnr.	18
0	34	5.824	46	7.075	56	8.121	60	8.533	66	9.267	72	10.057	78	10.913	84	12.003
1	36	6.045	48	7.285	58	8.331	62	8.743	68	9.531	74	10.334	80	11.265	86	12.391
2	38	6.241	50	7.495	60	8.533	64	9.006	70	9.795	76	10.620	82	11.628	88	12.790

3	40	6.438	52	7.705	62	8.743	66	9.267	72	10.057	78	10.913	84	12.003	90	13.20
4	42	6.635	54	7.907	64	9.006	68	9.531	74	10.334	80	11.265	86	12.391	92	13.629
5	44	6.856	56	8.121	66	9.267	70	9.795	76	10.620	82	11.628	88	12.790	94	14.068
6	46	7.075	58	8.331	68	9.531	72	10.057	78	10.913	84	12.003	90	13.203	96	14.522
7	48	7.285	60	8.533	70	9.795	74	10.334	80	11.265	86	12.391	92	13.629	98	14.990
8	50	7.495	62	8.743	71a	9.972	76	10.620	82	11.628	88	12.790	94	14.068	100	15.474
9	52	7.705	64	9.006			78a	10.978	84a	12.069	90a	13.272	96a	14.594	102a	16.052
10	54	7.907	65a	9.18												
11	55a	8.056														

pd = periodieken

rnr = reeksnummer

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 oktober 2000.

ervaringsjaar / periodie	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	3.009	3.073	3.139	3.224	3.666	4.301
1	3.139	3.224	3.323	3.441	3.881	4.507
2	3.224	3.441	3.555	3.666	4.091	4.726
3	3.323	3.555	3.666	3.881	4.301	4.841
4	3.441	3.666	3.776	3.987	4.406	4.971
5	3.555	3.776	3.881	4.091	4.507	5.091
6	3.666	3.881	3.987	4.193	4.616	5.194
7	3.776	3.987	4.091	4.301	4.726	5.307
8	3.881	4.091	4.193	4.406	4.841	5.423
9	3.987	4.193	4.301	4.507	4.971	5.531
10	4.091	4.301	4.406	4.616	5.091	5.630
11	4.193	4.406	4.507	4.726	5.194	5.731
12	4.301	4.507	4.616	4.841	5.307	5.832
13	4.406	4.616	4.726	4.971	5.423	5.934
14		4.726	4.841	5.091	5.531	6.048
15		4.841	4.971	5.194	5.630	6.159
16		4.971	5.091	5.307	5.731	6.262
17		5.091	5.194	5.423	5.832	6.360
18			5.307	5.531	5.934	6.456
19			5.423	5.630	6.048	6.561
20			5.531	5.731	6.159	6.658
21			5.630	5.832	6.262	6.761
22				5.934	6.360	6.870
23				6.048	6.456	6.986
24				6.159	6.561	7.095

Vergoedingentabel vrijwillige brandweer per 1 oktober 2000

functie	**jaarvergoeding**	**uurbedrag oefeningen en cursussen, etc.**	**uurbedrag brandbestrijding en hulpverlening**
aspirant brandwacht	540,00	16,75	31,30
brandwacht	540,00	17,75	33,25
brandwacht 1e klasse	540,00	19,30	36,25
hoofdbrandwacht	540,00	21,35	40,05
aspirant -onderbrandmeester	540,00	18,80	35,25
onderbrandmeester	815,00	23,55	44,00

brandmeester	815,00	26,75	50,25
brandmeester (tevens ondercommandant)	4.770,00	-	47,70
aspirant-officier	540,00	23,55	44,00
adjunct-hoofdbrandmeester	5.115,00	-	51,15
adjunct-hoofdbrandmeester (tevens commandant)	6.830,00	-	51,15
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	5.755,00	-	57,55
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	7.685,00	-	57,55
hoofdbrandmeester	6.410,00	-	64,10
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	8.530,00	-	64,10
hoofdbrandmeester 1e klasse	7.410,00	-	74,10
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	9.870,00	-	74,10
commandeur	8.440,00	-	84,40
commandeur (tevens commandant)	11.260,00	-	84,40
commandeur 1e klasse	9.200,00	-	92,00
commandeur 1e klasse (tevens commandant)	12.255,00	-	92,00
adjunct-hoofdcommandeur	13.685,00	-	102,70

Augustus 2000

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 augustus 2000, nieuwe structuur (sal. 1 oktober 1999 + 1,5%)

PD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	2.442	2.501	2.566	2.642	2.721	2.907	3.273	3.758	4.181	4.516
1	2.501	2.587	2.676	2.764	2.855	3.044	3.414	3.914	4.362	4.730
2	2.654	2.675	2.785	2.886	2.988	3.180	3.556	4.070	4.544	4.943
3	2.628	2.761	2.896	3.006	3.123	3.318	3.697	4.226	4.726	5.158
4	2.690	2.848	3.004	3.128	3.257	3.453	3.840	4.381	4.908	5.373
5	2.754	2.935	3.113	3.251	3.390	3.590	3.981	4.537	5.089	5.587
6	2.817	3.021	3.223	3.371	3.525	3.726	4.123	4.694	5.272	5.801
7	2.880	3.109	3.333	3.493	3.658	3.861	4.263	4.850	5.454	6.016
8	2.943	3.197	3.442	3.616	3.791	4000	4.406	5.006	5.636	6.230
9	3.006	3.281	3.552	3.737	3.927	4.135	4.547	5.162	5.818	6.444
10	3.069	3.369	3.661	3.859	4.060	4.272	4.690	5.317	5.999	6.657
11	3.133	3.456	3.771	3.981	4.194	4.409	4.831	5.437	6.181	6.872

PD	10a	11	11a	12	13	14	15	16	17	18
0	4.987	5.427	5.982	6.538	7.318	7.788	8.390	9.000	9.982	11.089
1	5.207	5.655	6.210	6.766	7.546	8.063	8.709	9.370	10.382	11.519
2	5.426	5.883	6.438	6.994	7.774	8.338	9.027	9.741	10.782	11.948
3	5.646	6.111	6.665	7.222	8.001	8.613	9.344	10.112	11.181	12.378
4	5.865	6.339	6.893	7.450	8.229	8.888	9.663	10.482	11.581	12.807
5	6.085	6.567	7.121	7.678	8.457	9.164	9.981	10.853	11.981	13.237
6	6.304	6.796	7.350	7.905	8.685	9.439	10.299	11.223	12.380	13.666
7	6.524	7.024	7.578	8.133	8.913	9.715	10.618	11.593	12.780	14.096
8	6.743	7.252	7.806	8.361	9.141	9.990	10.936	11.964	13.179	14.525
9	6.963	7.480	8.033	8.589	9.368	10.264	11.253	12.335	13.579	14.955
10	7.182	7.709	8.261	8.817	9.596	10.540	11.572	12.705	13.979	15.384
11	7.403	7.937	8.489	9.045	9.824	10.815	11.890	13.076	14.378	15.814

Salarisbedragen gemeente ambtenaren per 1 augustus 2000 volgens de oude structuur (sal. 1 oktober 1999 + 1,5%)

PD	rnr.	1	rnr.	2	rnr.	3	rnr.			5	rnr.	6	rnr.	7	rnr.	8	rnr.	9	rnr.	10
0	1	2.623	2	2.681	3	2.739	4	2.799	6	2.909	9	3.117	13	3.544	18	4.054	22	4.463	20	4.260
1	3	2.739	4	2.799	4	2.799	5	2.855	8	3.035	10	3.213	14	3.651	20	4.260	24	4.680	22	4.463
2	5	2.855	6	2.909	6	2.909	7	2.971	10	3.213	12	3.438	16	3.855	22	4.463	26	4.922	24	4.680
3	6a	2.931	8	3.035	8	3.035	9	3.117	12	3.438	14	3.651	18	4.054	24	4.680	28	5.131	26	4.922
4			9	3.117	10	3.213	11	3.327	13	3.544	15	3.752	19	4.159	25	4.806	30	5.348	28	5.131
5					11	3.327	12	3.438	14	3.651	16	3.855	20	4.260	26	4.922	32	5.541	30	5.348
6	7	2.971			12	3.438	13	3.544	15	3.752	17	3.955	21	4.357	27	5.022	34	5.737	32	5.541
7				3.213			14	3.651	16	3.855	18	4.054	22	4.463	28	5.131	36	5.955	34	5.737
8	8	3.035							17	3.955	19	4.159	23	4.569	29	5.243	38a	6.18	36	5.955
9			11	3.327	13	3.544					20	4.260	24	4.680	30	5.348			38	6.149
10	9a	3.133					15	3.752			21a	4.409	25a	4.831	31a	5.473			40	6.343
11			12a	3.456	14	3.651			18	4.054									42	6.537
12							16	3.855											44a	6.872
13					15a	3.771			19a	4.194										
14							17a	3.981												

PD	rnr.	11	rnr.	12	rnr.	13	rnr.	14	rnr.	15	rnr.	16	rnr.	17	rnr.	18
0	34	5.737	46	6.971	56	8.001	60	8.407	66	9.130	72	9.908	78	10.752	84	11.826
1	36	5.955	48	7.177	58	8.208	62	8.614	68	9.390	74	10.182	80	11.098	86	12.207
2	38	6.149	50	7.384	60	8.407	64	8.873	70	9.650	76	10.463	82	11.456	88	12.601
3	40	6.343	52	7.591	62	8.614	66	9.130	72	9.908	78	10.752	84	11.826	90	13.008
4	42	6.537	54	7.790	64	8.873	68	9.390	74	10.182	80	11.098	86	12.207	92	13.427
5	44	6.755	56	8.001	66	9.130	70	9.650	76	10.463	82	11.456	88	12.601	94	13.860
6	46	6.971	58	8.208	68	9.390	72	9.908	78	10.752	84	11.826	90	13.008	96	14.307

7	48	7.177	60	8.407	70	9.650	74	10.182	80	11.098	86	12.207	92	13.427	98	14.769
8	50	7.384	62	8.614	71a	9.824	76	10.463	82	11.456	88	12.601	94	13.860	100	15.245
9	52	7.591	64	8.873			78a	10.815	84a	11.890	90a	13.076	96a	14.378	102a	15.184
10	54	7.790	65a	9.045												
11	55a	7.937														

pd = periodieken

rnr = reeksnummer

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 augustus 2000.

ervaringsjaar / periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	2.909	2.971	3.035	3.117	3.544	4.159
1	3.035	3.117	3.213	3.327	3.752	4.357
2	3.117	3.327	3.438	3.544	3.955	4.569
3	3.213	3.438	3.544	3.752	4.159	4.680
4	3.327	3.544	3.651	3.855	4.260	4.806
5	3.438	3.651	3.752	3.955	4.357	4.922
6	3.544	3.752	3.855	4.054	4.463	5.022
7	3.651	3.855	3.955	4.159	4.569	5.131
8	3.752	3.955	4.054	4.260	4.680	5.243
9	3.855	4.054	4.159	4.357	4.806	5.348
10	3.955	4.159	4.260	4.463	4.922	5.444
11	4.054	4.260	4.357	4.569	5.022	5.541
12	4.159	4.357	4.463	4.680	5.131	5.639
13	4.260	4.463	4.569	4.806	5.243	5.737
14		4.569	4.680	4.922	5.348	5.847
15		4.680	4.806	5.022	5.444	5.955
16		4.806	4.922	5.131	5.541	6.054
17		4.922	5.022	5.243	5.639	6.149
18			5.131	5.348	5.737	6.242
19			5.243	5.444	5.847	6.343
20			5.348	5.541	5.955	6.438
21			5.444	5.639	6.054	6.537
22				5.737	6.149	6.643
23				5.847	6.242	6.755
24				5.955	6.343	6.860

Vergoedingentabel vrijwillige brandweer per 1 augustus 2000

functie	**jaarvergoeding**	**uurbedrag oefeningen en cursussen, etc.**	**uurbedrag brandbestrijding en hulpverlening**
aspirant brandwacht	530,00	16,50	30,85
brandwacht	530,00	17,50	32,75
brandwacht 1e klasse	530,00	19,00	35,70
hoofdbrandwacht	530,00	21,05	39,45
aspirant -onderbrandmeester	530,00	18,50	34,75
onderbrandmeester	805,00	23,50	43,25
brandmeester	805,00	26,35	49,50
brandmeester (tevens ondercommandant)	4.700,00	-	47,00
aspirant-officier	530,00	23,20	43,25
adjunct-hoofdbrandmeester	5.040,00	-	50,40
adjunct-hoofdbrandmeester (tevens commandant)	6.730,00	-	50,40
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	5.670,00	-	56,70
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	7.570,00	-	56,70
hoofdbrandmeester	6.315,00	-	63,15
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	8.405,00	-	63,15
hoofdbrandmeester 1e klasse	7.300,00	-	73,00
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	9.725,00	-	73,00
commandeur	8.315,00	-	83,15
commandeur (tevens commandant)	11.095,00	-	83,15

commandeur 1e klasse	9.065,00	-	90,65
commandeur 1e klasse (tevens commandant)	12.075,00	-	90,65
adjunct-hoofdcommandeur	13.485,00	-	101,20

Toelichting CAR / UWO

1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen (T)

Onderdeel a

Het eerste lid geeft onder a een begripsomschrijving van de term ‘ambtenaar’, zoals deze voor de toepassing van de CAR/UWO geldt. Uit de gekozen terminologie blijkt dat er aansluiting is gezocht bij artikel 1, lid 1, van de Ambtenarenwet. Toegevoegd aan het begrip ambtenaar volgens de Ambtenarenwet zijn de woorden ‘door of vanwege de gemeente’.

Hoewel de burgemeester ambtenaar is in de zin van de Ambtenarenwet is de CAR/ UWO niet op hem van toepassing. Een burgemeester wordt immers benoemd door de Kroon en dus niet door of vanwege de gemeente. De rechtspositie van de burgemeester is geregeld in het Rechtspositiebesluit burgemeesters 1994 (KB. van 15 juni 1994, Stb. 462).

De wethouder is geen ambtenaar in de zin van de CAR/UWO of de Ambtenarenwet. Behalve in de Gemeentewet is zijn rechtspositie geregeld in de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers en in het Rechtspositiebesluit wethouders (KB van 22 maart 1994, Stb. 243). Omdat er tussen de wethouder en de gemeente geen gezagsverhouding werkgever/werknemer bestaat, is er geen sprake van een dienstbetrekking.

Onderdeel d

Hoewel de pensioenwet per 1 januari 1996 is vervallen en vervangen door een privaat pensioenreglement, blijft niettemin de vermelding van de pensioenwet noodzakelijk. Dit met het oog op bijvoorbeeld de vaststelling van voor pensioengeldige tijd in het kader van de wachtgeldregeling (hoofdstuk 10 van de CAR).

Onderdeel g en h

De feitelijke arbeidsduur per week kan gelijk zijn aan de formele arbeidsduur per week, maar kan daar door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, ook van afwijken.

Onderdeel j en k

Een volledige betrekking heeft een arbeidsduur van ten hoogste 1836 uur per jaar. In deze berekening zijn meegenomen het aantal werkdagen verminderd met het aantal, niet jaarlijks op zaterdag of zondag vallende, feestdagen per jaar, gecorrigeerd met de kans dat zij periodiek op een zaterdag of zondag vallen. Het gaat hier gemiddeld om 5 6/7 dag per jaar. De in aanmerking genomen feestdagen zijn Nieuwjaarsdag (gemiddeld per jaar 5/7 dag), 2e paasdag (7/7), Koninginnedag (5/7), Hemelvaartsdag (7/7), 2e pinksterdag (7/7) en de beide kerstdagen (10/7).

De berekening is dan als volgt: 365,25 dagen x 5/7 – 5 6/7 = 255 dagen.
255 x 7,2 uren(= 36 uren : 5) = 1836 uren.

Indien lokaal nog andere feestdagen zijn aangewezen (zoals bijvoorbeeld bevrijdingsdag, goede vrijdag, 1 mei, maar ook andere dagen zoals de biddag voor het gewas, carnavalsmaandag en/of dinsdag, vrije dagen voor de plaatselijke kermis etc.) moeten deze, op overeenkomstige wijze, in mindering worden gebracht op de in dit lid genoemde maximale arbeidsduur. De vermindering bedraagt 5/7 vermenigvuldigd met 7,2 uur bij een feestdag die elk jaar op een andere dag van de week valt en 7,2 uur bij een feestdag die elk jaar op dezelfde dag van de week valt, niet zijnde een zaterdag of zondag. Een volledige betrekking kent een formele arbeidsduur van 36 uur per week. Door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, kan de feitelijke arbeidsduur in een bepaalde week afwijken van de formele arbeidsduur.

Onderdeel n

De arbeidsduur kan in de vorm van werktijden zowel geheel worden vastgelegd als ook gedeeltelijk. Indien de werktijden gedeeltelijk zijn vastgelegd, spreekt men bijvoorbeeld van bloktijden.

Onderdeel o

Als gevolg van de invoering van de 36-urige werkweek wordt het uurloon gewijzigd van 1/165 gedeelte van het salaris naar 1/156 gedeelte van het salaris. De berekening hiervoor luidt als volgt:
36 x 52 weken : 12 maanden = 156 uur per maand.

Artikel 1:2 Geen ambtenaar (T)

Lid 1

Onderdeel a
De rechtspositie van het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs is onder andere geregeld in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel. Grondslag voor dit besluit ligt in de diverse onderwijswetten.
Onderwijzend personeel bij het bijzonder onderwijs is op arbeidsovereenkomst werkzaam bij die instellingen en dus daarom al is de CAR/UWO niet op hen van toepassing. De gemeente treedt hier immers niet als werkgever op.

Onderdeel b
Het onderwijsondersteunend personeel is belanghebbende in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel als het rechtstreeks bij de school is aangesteld. Wanneer bijvoorbeeld een schoolschoonmaker bij de gemeente is aangesteld, is de CAR/UWO onverkort van toepassing.

Onderdeel c
Ook de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand, die als zodanig optreedt, is geen ambtenaar in de zin van het CAR. Wanneer het gaat om een ambtenaar die in hoofdfunctie bij de gemeente werkzaam is, geldt de uitzondering dus uitsluitend indien de ambtenaar - in nevenfunctie - functioneert in de hoedanigheid van (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand.

Onderdeel d
Alle onbezoldigde gemeenteambtenaren die conform artikel 231 van de Gemeentewet zijn belast met de heffing en invordering van gemeentelijke belastingen worden voor de toepassing van de CAR/UWO niet als ambtenaar beschouwd.

onderdeel f en g
Gemeenten kunnen voor de uitoefening van bepaalde taken toezichthouders aanstellen. Een toezichthouder is volgens artikel 5:11 van de Awb: 'Een persoon, bij of krachtens wettelijk voorschrift belast met het houden van toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift'.
Er zijn toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid en toezichthouders met opsporingsbevoegdheid. Aan deze laatste groep wordt door het Ministerie van Justitie een BOA-akte verleend.

Gemeenten krijgen door het toevoegen van onderdeel f aan artikel 1:2 CAR/UWO de mogelijkheid om toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid, maar die volgens wet- en regelgeving aangesteld dienen te zijn als ambtenaar om hun toezichthoudende werkzaamheden te mogen uitoefenen, onbezoldigd aan te stellen zonder dat de CAR/UWO op hen van toepassing wordt. Op basis van dit artikel kunnen gemeenten dus toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid inhuren via particuliere bureaus en aanstellen als onbezoldigd ambtenaar.

Met het toevoegen van onderdeel g aan artikel 1:2 CAR/UWO krijgen gemeenten de mogelijkheid om toezichthouders met opsporingsbevoegdheid aan te stellen als onbezoldigd ambtenaar zonder dat de CAR/UWO op hen van toepassing wordt. Belangrijk hierbij is dat dit alleen toegepast kan worden op ambtenaren in functies die door het ministerie van Justitie zijn uitgezonderd van de hoofdregel dat BOA-aktes alleen worden toegekend als de ambtenaar in bezoldigde dienst is van de overheid. De gemeentelijke functies van parkeercontroleur en APV-controleur zijn de twee uitzonderingen. Dit is geregeld in een functielijst in de circulaire van het ministerie van Justitie, Directoraat-Generaal Rechtshandhaving, Bureau Juridische en Beleidsondersteunende Aangelegenheden, 2 december 2004, onderwerp: functielijst buitengewoon opsporingsambtenaar, kenmerk 5324449/504 en de aanvulling daarop van 7 februari 2006, kenmerk 5402271/506/CBK.

Onderdeel h
Veelal laten gemeenten de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uitvoeren door een gemeenschappelijke regeling. Gemeenten kunnen er echter ook voor kiezen om de Wet sociale werkvoorziening zelf uit te voeren en geïndiceerden voor de sociale werkvoorziening zelf in dienst te nemen. In het kader van de wet dienen geïndiceerden op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst te worden genomen. Deze mensen vallen onder de CAO sociale werkvoorziening. Op grond van onderdeel h, eerste zinsdeel, worden deze personen uitgezonderd van de toepassing van de CAR/UWO. Hiermee wordt voorkomen dat deze personen zowel aanspraken kunnen ontlenen aan de CAO sociale werkvoorziening als aan de CAR/UWO.

Uitzondering op de regel zijn degenen die werkzaam zijn bij de gemeenten in het kader van begeleid werken. Zij vallen wel onder de CAR/UWO. Deze uitzondering is geregeld in het tweede (en laatste zinsdeel) van onderdeel h.

onderdeel i
Per 1 januari 2011 is voor de gehele ambulancesector één arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing: de sector-cao Ambulancezorg. De directe aanleiding voor de totstandkoming van de cao vormt de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg. De sector-Cao Ambulancezorg heeft geen rechtstreekse doorwerking naar de publieke ambulancediensten. Dat wordt ook niet gerealiseerd door de voorgenomen algemeenverbindendverklaring van de sector-Cao. Tussen alle bij de Cao betrokken partijen is afgesproken dat de publieke diensten de sector-Cao Ambulancezorg als rechtspositionele regeling zullen vaststellen en daarin boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing zullen verklaren. Deze afspraak wordt neergelegd in een apart en bindend convenant dat alle betrokken ambulancediensten ondertekenen.

Lid 2

Voordat ambtenaren zoals genoemd in onderdeel f of g van het eerste lid kunnen worden uitgesloten van de toepasselijkheid van de CAR/UWO dient er overeenstemming over te zijn bereikt in het GO of met de OR. Of dit in het GO of met de OR besproken moet worden is afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het GO en de OR.

Lid 3

Niet als ambtenaar in de zin van de CAR/UWO wordt beschouwd de vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. De rechtspositie voor deze categorie is geregeld in hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van de UWO. Het personeel van de beroepsbrandweer is wel ambtenaar in de zin van de CAR/UWO.

Artikel 1:2:2 Leer-werkbaan (T)

Algemeen
In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2004 – 2005 hebben LOGA-partijen afspraken gemaakt over de aanpak van jeugdwerkloosheid. Door middel van het bieden van scholing en het laten opdoen van werkervaring in de gemeentelijke sector willen partijen zich inzetten om de arbeidsmarktpositie van jonge werkzoekenden te verbeteren. Eén van de mogelijkheden om jongeren te ondersteunen bij het vinden van betaald werk is het aanbieden van een leer-werkbaan. Dit artikel regelt de rechtspositionele aspecten van een leer-werkbaan.

Lid 1 tot en met 3

Voor een leer-werkbaan komen jongeren tussen de 16 en 25 jaar in aanmerking. De jongere moet tenminste drie maanden ingeschreven staan als werkzoekend bij het CWI. De duur van de uitkering of de periode van werkloosheid is niet doorslaggevend maar bepalend is de termijn dat een jongere is ingeschreven bij het CWI. De eerste fase van een leer-werkbaan duurt drie tot zes maanden. De werkzoekende is in deze periode niet aangesteld bij de gemeente, maar kan door middel van een werkstage bij de gemeentelijke organisatie werkzaamheden verrichten.

Lid 5

Wanneer beide partijen vinden dat de eerste periode in de leer-werkbaan goed verlopen is kan het college besluiten de werkzoekende een tijdelijke aanstelling te geven. De beslissing hierover ligt bij het college; overwegingen kunnen, onder meer, zijn de mogelijkheden die er binnen de gemeente zijn om de werkzoekende te begeleiden en de beschikbaarheid van voldoende relevante werkzaamheden. De werkzoekende vervult geen reguliere betrekking. Als voorwaarde voor een tijdelijke aanstelling kan dus niet de beschikbaarheid van vacatureruimte gelden. De werkzoekende in tijdelijke dienst wordt ingeschaald in schaal 1. Hiermee wordt ook aangeduid dat het niet een reguliere betrekking betreft maar een baan om werkervaring op te doen.
Goede begeleiding en scholing zijn belangrijk; de werkzoekende komt primair om teleren. Gedurende de tijdelijke aanstelling zorgt het college voor de juiste begeleiding van de werkzoekende. Afhankelijk van de individuele situatie kan het college na overleg met de werkzoekende besluiten scholing aan te bieden. Deze scholing vindt plaats op kosten van de gemeente.

Artikel 1:2:3 Instapplan (T)

Het instapplan is bedoeld voor jongeren die op de arbeidsmarkt komen met een adequate startkwalificatie. Om hen meer kans te bieden op een baan wordt hen door middel van een tijdelijke aanstelling de mogelijkheid

geboden werkervaring op te doen binnen de gemeentelijke organisatie. Aanbieding van scholing of opleiding is mogelijk. Omdat het hier werkzoekenden met een startkwalificatie betreft is opleiding of scholing niet verplicht gekoppeld aan een instapplan.

Artikel 1:3 Toepassing (T)

Lid 2

Dit artikel biedt de mogelijkheid de CAR/UWO of delen van deze regeling, om bijzondere redenen, uit te zonderen voor ambtenaren of groepen ambtenaren. Voor het uitzonderen van de CAR/UWO, of van gedeelten daarvan, is een collegebesluit nodig. Omdat het hier een aangelegenheid betreft die de rechtspositie van ambtenaren aangaat, dient het voornemen een categorie ambtenaren van de werking van CAR/UWO uit te sluiten, eerst in het lokale georganiseerd overleg aan de orde te zijn geweest. Vervolgens kan een collegebesluit niet genomen worden dan nadat partijen in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) van dit voornemen in kennis zijn gesteld. Immers, het is niet de bedoeling dat op grote schaal groepen werknemers van de werking van de CAR/UWO worden uitgesloten. Op deze wijze kan namelijk afbreuk worden gedaan aan de bindende werking van de CAR/UWO. Indien LOGA-partijen van mening zijn dat het niet wenselijk is (een groep) ambtenaren van de werking van de CAR/UWO – of gedeelten daarvan – uit te zonderen, wordt besloten tot een verdere procedure. Het is de bedoeling dat een afvaardiging van het LOGA in contact treedt met het lokale bestuur om de motieven voor het voorgenomen besluit door te spreken. Vervolgens kunnen LOGA-partijen oordelen dat tegen de uitzondering geen bezwaren bestaan. Ingeval het LOGA zijn bezwaren handhaaft, kan het LOGA een procedure in gang zetten, die ertoe leidt dat het betreffend besluit onverbindend wordt verklaard.

Artikel 1:3a Toepassing (T)

Dit artikel heeft de volgende functies:

a. het maakt zichtbaar dat de raad bevoegd gezag is ten aanzien van de griffier en diens ambtenaren;
b. het maakt duidelijk dat de CAR/UWO van toepassing is op de griffier en diens ambtenaren;
c. het biedt een kapstok voor besluiten van de raad ten aanzien van de rechtspositie van de griffier.

Ten aanzien van de toepassing van de CAR/UWO op de griffier en de griffiemedewerkers wordt het volgende opgemerkt. De griffier valt onder de begripsomschrijving in artikel 1:1, eerste lid onder a van de CAR.
In de memorie van antwoord op de Wet dualisering gemeentebestuur is gesteld dat de rechtspositie van het griffiepersoneel gelijk zal zijn aan die van het overige gemeentepersoneel, omdat ook deze ambtenaren vallen onder de algemene afspraken die de VNG met de bonden voor de sector gemeenten heeft gemaakt. Dit geldt zowel voor de CAR als voor de UWO. Het LOGA heeft in de ledenbrief van 30 mei 2002 geadviseerd om de lokale gemeentelijke rechtspositie en de toekomstige wijzigingen daarin van toepassing te laten verklaren op de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren. Dit dient door de raad te gebeuren omdat de raad bevoegd gezag is ten aanzien van de griffie.

Delegatie uitvoering rechtspositionele bevoegdheden ten aanzien van de griffie.
Omdat de raad bevoegd gezag is, is ook de uitvoering van rechtspositionele bevoegdheden ten aanzien van de griffie een zaak van de raad. In de CAR/UWO wordt in nagenoeg alle bepalingen uitgegaan van of gesproken over het college als bevoegd gezag. Voor de uitvoering van deze bepalingen op de griffie dient dus voor ‘het college’ te worden gelezen: de raad.

De raad zal moeten bepalen hoe het werkgeverschap in de dagelijkse praktijk wordt uitgeoefend. Het zal niet wenselijk geacht worden om de raad zelf met de gehele uitvoering van de rechtspositie te belasten. Het uitvoeren van de CAR/UWO en de lokale rechtspositieregeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren, kan door de raad gedelegeerd worden aan het college. Zoals gebruikelijk binnen de ambtelijke organisatie, zal het college op zijn beurt een groot aantal bevoegdheden hebben gemandateerd aan zijn ambtenaren, volgens het in de gemeente geldende delegatie- en mandaatbesluit.
De bevoegdheid tot het vaststellen van een instructie, aanstelling, schorsing en ontslag leent zich in het kader van het dualisme minder goed voor delegatie.

Daarnaast is er een categorie personele bevoegdheden die in het algemeen aan diensthoofden is gemandateerd. Voor wat betreft het griffiepersoneel is het wenselijk dat deze door of namens de raad uitgevoerd worden, omdat deze in verband staan met de aansturing van de griffie. Gedacht kan worden aan beloningsbeslissingen, opdracht tot overwerk, verlofverlening, het verplichten tot aanvaarding van een andere betrekking, het beoordelen, het verplichten tot het volgen van een opleiding, het opleggen van een disciplinaire maatregel en het vaststellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

In het delegatiebesluit dient bepaald te worden welke bevoegdheden door of namens de raad uitgevoerd worden, en dus niet gedelegeerd worden aan het college.
Tevens dient bepaald te worden wie namens de raad de van delegatie uitgezonderde personele bevoegdheden uitoefent. Ten aanzien van de griffiemedewerkers zal de griffier gemandateerd worden.
Ten aanzien van de griffier zelf kan dat het seniorenconvent, het raadspresidium, een raadscommissie of de burgemeester zijn.

Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies (T)

Bij de in dit artikel bedoelde voorschriften en instructies kan gedacht worden aan uitvoeringsregelingen van de UWO of daarmee vergelijkbare lokale regelingen. Voorbeelden daarvan zijn een uitvoeringsregeling onbetaald verlof, de bijzonderverlofregeling of de verplaatsingskostenregeling.

Artikel 1:4:2 Uitreiking van CAR en UWO (T)

De verstrekking kan ook plaatsvinden door een elektronische tekstdrager, bijvoorbeeld een diskette, of door terbeschikkingstelling via een intern netwerk.

Bij het tweede lid, onder d, kan onder meer gedacht worden aan de ondernemingsraad. Op grond van artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden heeft deze immers tot taak toe te zien op de naleving van de rechtspositieregeling.

Noot van Driessen:
Het softwarepakket RAP van Driessen HRM_Payroll is bij uitstek een geschikt medium om uw personeel te informeren over wijzigingen in uw arbeidsvoorwaarden.

Artikel 1:4:3 Uitreiking van CAR en UWO (T)

Hetgeen in artikel 1:4:3 is bepaald ten aanzien van de UWO, geldt ook voor de lokale (uitvoerings)regels.

Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen (T)

Voor de volledigheid: voor iedere ambtenaar, ook de gemeentesecretaris, is het bevoegd bestuursorgaan het college. Dit geldt niet voor de griffier en de griffiemedewerkers. Zij dienen hun belangen bij de gemeenteraad voor te dragen.

Artikel 1:5 Omvang van de betrekking (T)

Bij het berekenen van de nieuwe deeltijdbetrekking als gevolg van de invoering van de adv maar ook bij het berekenen van verlof zullen uren uitgerekend worden tot meerdere decimalen achter de komma. Op grond van het bepaalde in artikel 1:5 moeten uren aan het einde van de berekening worden afgerond tot op twee decimalen achter de komma. Hiermee wordt voorkomen dat afrondingsverschillen ontstaan die ongewenste salarisverschillen met zich kunnen brengen. Op jaarbasis kan het hierbij gaan om tientallen euro's.

Onder de gangbare afbreekregel wordt verstaan dat tot en met vier wordt afgerond naar beneden en vanaf vijf wordt afgerond naar boven.

Artikel 1:6 Vrijstelling (T)

Lid 1

Dit artikel biedt de mogelijkheid voor hogere functies van artikel 2:4 af te wijken.
Dit betekent dat noch de termijn van 36 maanden geldt, noch de restrictie dat de termijn van 36 maanden alleen maar mag worden overschreden wanneer een aanstelling is aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter. Ook geldt voor de hier bedoelde hogere functies niet het principe dat de vierde aanstelling een vaste aanstelling is.
Daarbij kan ook worden bepaald dat voor de nader aan te wijzen hogere functies wordt afgeweken van de salaristabel. Tevens kunnen in de nadere regeling bepalingen worden opgenomen die inhouden dat degene die een functie bekleedt waarbij afwijkende afspraken worden gemaakt, niet behoort tot de kring van rechthebbenden op de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d. Voordat een dergelijke regeling kan worden opgesteld, dient overeenstemming te zijn bereikt in het georganiseerd overleg over de criteria aan de hand waarvan de functies worden aangewezen en over de functies zelf.

Lid 2

Behalve voor hogere functies kan ook voor projectmedewerkers en andere tijdelijke functionarissen de algemene vrijstelling worden toegepast, uiteraard onder de procedurele voorwaarden die in het eerste lid zijn aangewezen. Deze mogelijkheid maakt het aantrekken van interim-personeel in gemeentelijke dienst gemakkelijker.
Behalve van de salaristabel kan ook van de beperkte ontslaggronden uit hoofdstuk 8 en van de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d worden afgeweken. Uiteraard dient elke afwijking van de CAR in ieder individueel geval bij de aanstelling te worden vastgelegd, evenals de criteria op grond waarvan de te verrichten prestatie wordt beoordeeld en de voorwaarden waaronder deze dient te worden verricht.

2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1 Aanstelling; het bevoegd gezag (T)

De gemeentesecretaris en de overige ambtenaren die werkzaam zijn voor het college, worden benoemd door het college. De griffier en de griffiemedewerkers worden benoemd door de gemeenteraad.

Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst (T)

Lid 1

Er bestaat een verplichting om de functie waarin de ambtenaar wordt geplaatst in het bericht van aanstelling op te nemen (Wet van 2 december 1993, Stb. 1993, 635). Dit is geregeld in artikel 2:4:1 UWO.

Lid 3

In de CAO gemeenten 2011-2012 hebben LOGA-partijen de afspraak opgenomen dat alle ambtenaren uiterlijk op 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst hebben. De functie van de medewerker verandert niet als gevolg van deze omzetting.

Artikel 2:1B Aanstelling in algemene dienst (T)

Lid 1

In elk concreet geval zal nauwkeurig moeten worden overwogen of een nieuwe functie passend is.

Het 'horen' van de ambtenaar moet niet als formaliteit worden beschouwd. Uit de besluitvorming moet duidelijk blijken dat met de argumenten van de ambtenaar rekening is gehouden.

Het belang van de dienst moet de reden zijn voor de aanwijzing van een andere betrekking. Het dienstbelang is hier geen subjectief gegeven. Het gaat er dus niet om of naar het oordeel van het bevoegd gezag een dienstbelang aanwezig is, maar of er gemeten met objectieve maatstaven van een dienstbelang sprake is.

Lid 2

Het tijdelijk verrichten van niet tot de betrekking behorende werkzaamheden is een minder ingrijpende zaak dan het aanvaarden van een andere betrekking. De voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de opdracht daartoe te kunnen geven zijn dan ook minder stringent. Het dienstbelang moet – in tegenstelling tot het bepaalde in het eerste lid – al aanwezig worden geacht als dat naar het oordeel van het bestuursorgaan het geval is. De rechter zal slechts kunnen toetsen of het bestuursorgaan in redelijkheid tot dat oordeel is gekomen.

Lid 3

De ambtenaar moet met de werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid direct beginnen, ook als hij daartegen bezwaren heeft in verband met zijn persoonlijkheid of omstandigheden. Het bezwaar schort de werking van het besluit niet op.

Artikel 2:2 Aanstelling; onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid (T)

Lid 1

Slechts diegenen kunnen als ambtenaar worden aangesteld van wie mag worden aangenomen dat zij voldoen aan de voor de functie te stellen bekwaamheids- en geschiktheidseisen. Deze bepaling vormt als het ware de keerzijde van artikel 8:6 en artikel 8:7, onderdeel a. Hoe duidelijker de bekwaamheids- en geschiktheidseisen zijn geformuleerd, des te beter zal men de artikelen 8:6 en 8:7, onderdeel a, kunnen omgaan.

Wanneer personeel van gemeenten of rechtspositievolgers van gemeenten werkzaamheden verrichten die een risico geven op besmetting met hepatitis B, dan moet aan de werknemers, die dit risico lopen een inenting tegen hepatitis B aangeboden worden. Het gaat om bij operaties betrokken personeel. In het geval dat vaccinatie om principiële redenen wordt geweigerd of vaccinatie niet leidt tot de gewenste bescherming, moet

de medewerker wel toestaan dat hij enkele malen per jaar gecontroleerd wordt. Medewerkers mogen niet gedwongen worden zich te laten inenten.

Meer informatie is op te vragen bij de Commissie Preventie Iatrogene Hepatitis B, Postbus 16119, 2500 BC Den Haag.

Artikel 2:3 Aanstelling; geneeskundig onderzoek (T)

Dit artikel bepaalt dat de aanstellingskeuring geen regel is, maar uitzondering. Slechts in een beperkt aantal gevallen is het mogelijk een aanstellingskeuring op te leggen. Deze gevallen doen zich voor als er aan de vervulling van de betrekking bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Deze bepaling vloeit voort uit de Wet op de medische keuringen, die sinds 1 januari 1998 van kracht is en ook voor de overheid van toepassing is.

De functies waarvoor een aanstellingskeuring wenselijk is, dienen in overleg met de Arbo-dienst geïnventariseerd te worden. In de regel zullen deze functies in een lijst worden opgenomen. Wanneer een regeling wordt opgesteld, waarin criteria zijn opgenomen aan de hand waarvan bepaald wordt of voor een functie en aanstellingskeuring wenselijk is, heeft de ondernemingsraad (OR) op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht omtrent deze regeling.

De lijst van functies die uit deze lijst voortvloeit hoeft in dat geval niet aan de OR te worden voorgelegd. Wanneer er voor gekozen wordt om niet eerst een regeling te ontwerpen, maar direct een lijst op te stellen, heeft de OR instemmingsrecht wat betreft deze lijst.

Het verdient aanbeveling de lijst met functies waarvoor een aanstellingskeuring geldt openbaar te maken en in sollicitatieprocedures met betrekking tot dergelijke functies al in het beginstadium aan te geven dat de keuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure. Het ligt voor de hand dat de aanstellingskeuring wordt uitgevoerd door de geneeskundigen van de Arbo-dienst waarbij de gemeente is aangesloten.

Artikel 2:4 Duur van de aanstelling (T)

In het eerste lid van dit artikel wordt de basis gelegd voor een vaste of tijdelijke aanstelling.

De tijdelijke aanstelling kan voor bepaalde of onbepaalde tijd plaatsvinden.

In tegenstelling tot voor 1 juli 2001 is er geen limitatieve opsomming van aanstellingsgronden meer. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet een aanstellingsgrond genoemd worden (zie artikel 2:4:1). Het niet langer aanwezig zijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).

In dit artikel worden voorts de maximale termijnen voor tijdelijke aanstellingen bepaald, alsmede het maximum aantal tijdelijke aanstellingen dat mag worden gegeven alvorens deze tijdelijke aanstelling wordt omgezet in een vaste aanstelling. Voor deze termijnen en het maximum aantal aanstellingen is aangesloten bij de systematiek van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Stb. 1998, 300).

Deze restricties gelden niet voor een aanstelling voor een project met een eenmalig en uniek karakter. Hierbij mag, mits dit bij aanvang van de tijdelijke aanstelling is aangegeven, de termijn van 36 maanden worden overschreden zonder dat de tijdelijke aanstelling wordt omgezet in een vaste aanstelling. Bij de toepassing van het derde lid moet aan beide criteria worden voldaan. Er moet dus sprake zijn van een project met een eenmalig én uniek karakter. Een groot bouwproject valt daar bijvoorbeeld niet onder, aangezien dat weliswaar een eenmalig iets kan zijn, maar zeker niet uniek. Een dergelijk project zal meerdere keren voorkomen.

Ook voor een aanstelling bij wijze van proef gelden andere, zij het beperktere, regels. Deze aanstelling mag namelijk maximaal (inclusief eventuele verlengingen) 24 maanden duren, voordat omzetting in een vaste aanstelling plaatsvindt.

Overigens geldt dit artikel ook voor arbeidsovereenkomsten (zie artikel 2:5:1).

Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling (T)

Dit artikel bevat welke gegevens een aanstellingsbesluit moet bevatten. De Wet van 2 december 1993 tot uitvoering van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenteschappen betreffende informatie van de

werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding (Stb. 1993, 635) stelt regels terzake. In deze wet wordt bepaald dat de overheidswerkgever verplicht is de werknemer een schriftelijke opgave te doen van:

- de identiteit van de werkgever;
- de naam en woonplaats van de werknemer;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- de duur van de aanstelling of de arbeidsovereenkomst, indien deze voor bepaalde duur wordt aangegaan;
- de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
- de duur van de door de werkgever en de werknemer in acht te nemen ontslag- respectievelijk opzegtermijnen;
- het salaris en de termijn van uitbetaling;
- de gemiddelde wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur;
- het toepasselijk algemeen verbindend verklaarde voorschrift, houdende regelen inzake de algemene arbeidsvoorwaarden en het salaris.

De LOGA-brief van 17 februari 1994 (kenmerk ARZ/401235) informeert hierover. Het derde lid verwijst naar een artikel uit genoemde wet, waarin is bepaald dat wijziging van salaris of gemiddelde arbeidsduur kosteloos aan de werknemer wordt medegedeeld.

De elementen die een aanstellingsbesluit moet bevatten staan in het algemeen een aanstelling in algemene dienst niet in de weg. Gedetailleerde functiebeschrijvingen vormen hiertoe overigens wel een belemmering.

In het bericht van de aanstelling moet worden opgenomen wat de grond van aanstelling is indien de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is aangegaan. Het vervallen van deze grond (dit is de reden van aanstelling) is namelijk de reden om tot beëindiging van die aanstelling over te gaan (zie ook artikel 8:12). De reden dat de overige gronden in artikel 2:4:1, eerste lid, onder c, in het aanstellingsbesluit genoemd moeten worden is dat voor deze categorie medewerkers bepaalde artikelen en hoofdstukken van de CAR niet van toepassing zijn. Het aanstellen op deze gronden heeft dus gevolgen voor de rechtspositie van deze medewerkers. Zie ook artikel 1:2:1.

Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst (T)

De CAR heeft als uitgangspunt dat de aanstelling als ambtenaar (in vaste of tijdelijke dienst) regel is en het aangaan van een arbeidsovereenkomst uitzondering. Daarom is het slechts mogelijk om een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aan te gaan in het geval van oproepkrachten.

Op grond van Europese regelgeving (richtlijn 1999/70/EG) mag een werkgever geen onderscheid maken in arbeidsvoorwaarden tussen de medewerker in tijdelijke dienst en de medewerker in vaste dienst, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is (legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit). Voor de beoordeling bij de vraag of er sprake is van gelijke behandeling is een vergelijkbare medewerker in vaste dienst het ijkpunt. Met een vergelijkbare medewerker in vaste dienst wordt de medewerker bedoeld die in dezelfde organisatie, hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties en bekwaamheden.

Voor medewerkers bij de overheid met een aanstelling is dit geregeld in artikel 125h van de Ambtenarenwet. De Ambtenarenwet is echter niet van toepassing op arbeidscontractanten. Daarom is in de CAR artikel 125h van de Ambtenarenwet van overeenkomstige toepassing verklaard op medewerkers met wie de gemeente een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Artikel 2:5:1 Arbeidsovereenkomst (T)

De belangrijkste consequentie van de bepaling dat artikel 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing zijn, is dat hierdoor de termijnen uit artikel 2:4 ook voor arbeidsovereenkomsten gelden. Dit betekent onder meer dat het bij de termijnen van artikel 2:4 niet uitmaakt of sprake is geweest van een opeenvolging van slechts arbeidsovereenkomsten of aanstellingen dan wel van een combinatie daarvan.

Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten (T)

In dit artikel wordt de minimumomvang van de oproep gegarandeerd, alsmede de minimum salarisgarantie per maand. Het aantal te werken uren wordt per kwartaal bepaald, zodat eventueel te veel gewerkte uren in één maand ertoe kunnen leiden dat in de volgende maand (binnen datzelfde kwartaal) minder dan 15 uur hoeft te worden gewerkt. Zowel over de maand dat meer dan 15 uur is gewerkt als over de dan minder dan 15 uur is

gewerkt hoeft slechts 15 uur te worden uitbetaald. Slechts wanneer over een kwartaal meer dan 15 uur per maand gemiddeld is gewerkt, moet een nabetaling plaatsvinden. Zie ook de LOGA-brief van 6 mei 1994, kenmerk ARZ/403483.

Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst (T)

Dit artikel bevat enkele afspraken die de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de oproepkracht moet bevatten. In de overeenkomst kan naar dit artikel worden verwezen. Het gaat hier - naast de tweezijdigheid - om de andere essenties die de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer maken tot een arbeidsovereenkomst. Beide partijen nemen verplichtingen op zich en verkrijgen rechten ten opzichte van elkaar. In onderdeel f is aangegeven dat ingeval de oproepkracht herhaalde malen weigert aan een oproep door de werkgever gehoor te geven, terwijl er geen sprake is van ziekte, dit kan leiden tot ontslag op grond van artikel 8:13 (disciplinair ontslag). Daarbij is het wel noodzakelijk dat het aantal malen dat de oproepkracht gedurende een bepaald tijdvak een oproep kan weigeren in de overeenkomst is vastgelegd. Wederzijds is dus geen sprake van vrijblijvendheid.

Artikel 2:5:4 Bezoldiging en betaling bij ziekte van de oproepkracht (T)

Met de oproepcontractant wordt een contract aangegaan voor minimaal 15 uur per maand. Voor die uren bestaat er dan ook een loonbetalingsverplichting, ook als de oproepcontractant ziek is. Aangezien hoofdstuk 7 per definitie van toepassing is (de CAR/UWO is namelijk van toepassing), hoeft deze loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte niet meer expliciet te worden opgenomen.
De berekeningsbasis van de ziekte-uitkering wordt gevormd door het inkomen dat de oproepkracht gedurende het laatste kwartaal genoot.

Artikel 2:6 Overgangsrecht (T)

Uit dit artikel blijkt dat het nieuwe hoofdstuk 2 pas gaat gelden voor tijdelijke aanstellingen die ná 1 juli 2001 zijn aangegaan. Voor oproepcontracten die zijn aangegaan voor 1 mei 1994, de datum waarop de 2-uur-per-oproep-bepaling en de 15-uursgarantie zijn ingevoerd, wordt een uitzondering gemaakt voor artikel 2:5:2.
Uit het tweede lid blijkt dat de aanstelling die volgt op de aanstelling die reeds voor 1 juli 2001 is aangegaan en die na 1 juli 2001 nog doorloopt, onder de nieuwe regels valt.

Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur (T)

Algemeen
Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet aanpassing arbeidsduur van 1 juli 2000 (Stb. 2000, 114) wordt het voor werknemers mogelijk om een verzoek in te dienen voor meer of minder uren werken binnen de huidige functie. De werkgever kan een verzoek van de werknemer afwijzen op basis van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 1 en 2

In het eerste lid worden hiermee in ieder geval problemen bedoeld die ontstaan ten aanzien van de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van de veiligheid, of van roostertechnische aard. In het tweede lid worden in ieder geval bedoeld problemen van financiële of organisatorische aard, het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting ontoereikend is. In de wet zijn enkele nadere voorwaarden opgenomen, waaronder:

- de werknemer moet minimaal één jaar in dienst zijn voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing van de arbeidsduur;
- het verzoek om aanpassing moet ten minste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk worden ingediend met daarin vermeld de gewenste omvang en spreiding over de week;
- de werkgever is verplicht overleg te plegen met de werknemer;
- de werkgever dient een beslissing te hebben genomen ten minste één maand voor het beoogde tijdstip van inwerkingtreding en dit schriftelijk aan de werknemer mee te delen. Wanneer de werkgever dit nalaat, kan het verzoek door de werknemer als ingewilligd worden beschouwd;
- de werknemer kan maximaal eenmaal per twee jaar een verzoek indienen.

Lid 3

De Wet aanpassing arbeidsduur geeft aan op welke gronden een verzoek om meer of minder te gaan werken kan worden afgewezen. Bij in- en doorstroombanen is sprake van een ernstig financieel probleem indien het

verzoek meer uren te gaan werken leidt tot het verlies van subsidie ervoor. Een tekortschietende subsidie wordt gelijk gesteld met een ernstig financieel probleem en vormt een grond voor afwijzing. Er zijn echter gevallen denkbaar waarin een verzoek om meer te gaan werken niet zou leiden tot het verlies van subsidie. Dat hangt namelijk af van de wijze waarop een gemeente het totale aantal in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen (Stb. 1999, 591) beschikbare uren over de betreffende medewerkers heeft verdeeld. Daarnaast biedt het Besluit (artikel 13, zesde en zevende lid) nog mogelijkheden voor compensatie.

Een verzoek kan pas gemotiveerd afgewezen worden indien over het verlies van de subsidie zekerheid bestaat.

Artikel 2:7a Aanpassing arbeidsduur (T)

Algemeen

Het college kan tijdelijk, voor een vooraf vast te stellen periode de formele arbeidsduur per week van een ambtenaar van 36 naar maximaal 40 uur uitbreiden. Instemming van de ambtenaar is hierbij vereist. De periode waarin de arbeidsduur wordt uitgebreid kan na afloop eventueel worden verlengd.

Uitgangspunt is dat de formele arbeidsduur ook voor de betreffende functies structureel op 1836 uur per jaar en gemiddeld 36 uur per week blijft liggen. Hierop wordt voor de betreffende medewerker in het jaar waarin de uitbreiding zich voordoet, een uitzondering gemaakt. Het gaat dus om een tijdelijke uitbreiding van gemiddeld maximaal 4 uur, die na afloop van de vastgestelde periode weer van rechtswege ophoudt (zie artikel 8:12, tweede lid). De regeling betekent niet dat de aanstelling zelf verandert. Als de betrekkingsomvang na de bepaalde periode teruggaat naar 36 uur behoudt de betrokkene derhalve een volledige betrekking en wordt hij geen deeltijder.

Deze systematiek brengt met zich dat salaris, toeslagen, premies, inkomensafhankelijke bijdragen en vergoedingen op grond van de Zvw, afdracht loonbelasting, pensioenopbouw, minimum vakantietoelage, bodembedrag van de eindejaarsuitkering en vakantie-aanspraken evenredig worden aangepast gedurende de uitbreiding van de arbeidsduur.

Lid 2

Naast de afspraak van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur kunnen niet gelijktijdig via het cafetariamodel vakantie-uren worden gekocht.

Lid 3

Artikel 2:7a is bindend en komt als zodanig niet ter discussie in de OR. Wel moet een plan dat ten grondslag ligt aan de uitvoering van uitbreidingsmogelijkheid naar 40 uur in de OR worden besproken. Hierop is wettelijk gezien noch het adviesrecht, noch het instemmingsrecht van de OR van toepassing. De bespreking van het uitvoeringsplan met de OR is echter van méér dan procedurele aard.

3 Salaris en vergoedingsregelingen

Artikel 3:1 Bezoldiging (T)

Algemeen
In artikel 3:1 wordt melding gemaakt van een bezoldigingsregeling. Tevens wordt in verschillende artikelen de formulering gehanteerd waarbij vermeld wordt dat zaken in een nader vast te stellen regeling worden uitgewerkt.
In aansluiting op het regime van de Gemeentewet is ervoor gekozen uitsluitend de term regeling te gebruiken in die gevallen waarbij het om een algemene regeling gaat, zoals een bezoldigings- of een werktijdenregeling. In dit verband wordt nog opgemerkt dat de term regeling uitsluitend een modernisering inhoudt ten opzichte van de term verordening en dat hiermee geen inhoudelijke wijziging wordt beoogd.
In dit verband is het van belang te wijzen op het onderscheid tussen de verplichting danwel de mogelijkheid nadere regels te stellen. In dit hoofdstuk wordt in de artikelen 3:2 tot en met 3:4 bepaald wat ten minste de inhoud dient te zijn van de nader vast te stellen regeling waarin voorschriften staan omtrent het aanspraak maken op bijvoorbeeld een overwerkvergoeding of een toelage onregelmatige dienst. In deze gevallen dient een nadere regeling te worden vastgesteld.

Lid 2

Het tweede lid beoogt de lokale bezoldigingsregeling in zoverre te uniformeren dat de kernbegrippen van de bezoldigingsregeling eensluidend zijn.

Lid 3

In het derde lid wordt bepaald dat bijlage II (de "oude" salarisstructuur) en bijlage IIa (de salarisstructuur per 1 april 1996) van de CAR met de schaalindeling - de salaristabellen - onderdeel uitmaakt van de bezoldigingsregeling. Per 1 april 1996 is bijlage II van toepassing op de ambtenaar die reeds op 31 maart 1996 een salaris genoot op grond van bijlage II (de lopende gevallen). Bijlage IIa is van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 april 1996 een betrekking gaat vervullen in de zin van de CAR, zonder dat betrokkene daaraan voorafgaand een betrekking in de zin van de CAR heeft vervuld. Bijlage IIa is ook van toepassing op degene die aansluitend aan een betrekking waaraan een salaris was verbonden, een nieuwe betrekking gaat vervullen waaraan een beter salarisperspectief is verbonden (de nieuwe gevallen).

Lid 4

Het vierde lid bepaalt dat in de bezoldigingsregeling nadere regels worden gesteld inzake de wijze waarop de inschaling in de nieuwe salaristabel (tabel IIa) plaatsvindt van degenen die op 31 maart 1996 op basis van de oude salaristabel (tabel II) zijn ingeschaald. Bij deze regels moet het gestelde in artikel 3:1, derde en vijfde lid, in acht worden genomen.

Lid 5

Het vijfde lid bepaalt dat:

- degene die voor 1 april 1997 het maximum van de geldende salarisschaal heeft bereikt en geen perspectief heeft op een hogere salarisschaal, pas per 1 april 1997 een salaris ontvangt op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage IIa;
- degene met een salaris op grond van bijlage II die op of na 1 april 1997 het maximum van zijn schaal ontvangt en geen perspectief heeft op een hogere schaal binnen zijn functie, op het moment dat het maximum is bereikt, een salaris ontvangt op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage IIa.

Lid 7

Dit artikel biedt de mogelijkheid dat een ambtenaar in het kader van seniorenbeleid de laatste jaren van de loopbaan een rustiger functie kan aanvaarden en op die wijze de loopbaan kan afbouwen. De werkgever wordt de mogelijkheid geboden het salaris op het niveau van de nieuwe functie uit te betalen. Deze teruggang in salaris als gevolg van ‘een stapje terug’ heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Dit is geregeld in artikel 5a:9.

Lid 8

In artikel 7:16, tweede lid, is de grondslag opgenomen voor definitieve herplaatsing na 24 maanden van ziekte in de eigen of een passende functie. Bij herplaatsing zal het salaris aangepast moeten worden aan de gewijzigde functie.

Artikel 3:1:1 Bezoldiging (T)

Lid 1

In dit artikel wordt geregeld dat het salaris wordt bepaald op grond van functiewaardering (de aard van de betrekking) en beoordeling (de wijze van functievervulling). Tevens kan uit dit artikellid worden afgeleid, maar dit dient in de bezoldigingsverordening nader te worden uitgewerkt, dat de ambtenaar niet vanzelfsprekend in het minimum van de desbetreffende schaal dient te worden ingepast. Het college (respectievelijk de gemeenteraad in het geval dat het de griffier en de griffiemedewerkers betreft) kan hiervan afwijken, bijvoorbeeld als de aan te stellen ambtenaar in zijn vorige betrekking reeds een hogere bezoldiging genoot of als de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft (andere bekwaamheid en geschiktheid, leeftijd, dienstjaren).

In de regel wordt bij aanstelling ingepast op het minimum van de voor de functie geldende schaal.

Lid 3

De in dit artikellid genoemde nadere regels kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de datum waarop de uitbetaling plaatsvindt en de wijze hoe hiermee wordt omgegaan ingeval deze datum in het weekeinde of op een feestdag valt.

Lid 4

Op grond van dit artikellid wordt de bezoldiging ingehouden als een ambtenaar zijn betrekking niet vervult. Bijvoorbeeld: als een ambtenaar zijn functie niet vervult vanwege het deelnemen aan een collectieve actie, kan worden overwogen om zijn bezoldiging over de vrijwillig nietgewerkte tijd in te houden. (Zie hierover onze ledenbrief van 27 mei 1997, kenmerk ARZ/703071.) Dit is evenwel géén disciplinaire straf! (Zie hiervoor hoofdstuk 16.) De opzet om het werk niet te verrichten moet worden vastgesteld. Dit zal in veel gevallen niet moeilijk zijn, maar er kunnen zich situaties voordoen waarin twijfel kan rijzen of de ambtenaar wel verantwoordelijk kan worden gesteld voor zijn nalatigheid, gelet op zijn fysieke en/of psychische gesteldheid. Dit zal dan nader moeten worden uitgezocht.

Voor de volledigheid verwijzen wij hier naar artikelen 7:13:1 en 7:13:2. Hierin staan de situaties waarin geen aanspraak op doorbetaling van de bezoldiging bestaat dan wel de doorbetaling van de bezoldiging wordt gestaakt.

Artikel 3:1:2 Waarnemingstoelage (T)

Lid 1

Ingevolge dit lid ontvangt de ambtenaar die een andere betrekking 'volledig' waarneemt een vergoeding indien voor die betrekking een hogere schaal geldt. Het is vaak moeilijk vast te stellen of een waarneming 'volledig' is. In de praktijk verdient het aanbeveling om met een globale benadering te volstaan. Echter: zie ook het vijfde lid van dit artikel.

Lid 2

De waarnemingstoelage bedraagt 8% van het eigen salaris gedurende de periode van waarneming. Niet alle ambtenaren die krachtens een daartoe door het college verstrekte opdracht een betrekking waarnemen waarvoor een hogere schaal geldt, kunnen aanspraak maken op een waarnemingstoelage. Vanaf een bepaalde salarisschaal moet de waarneming ten minste 20 volle werkdagen, in zes aaneengesloten weken, hebben geduurd. Het college dient een besluit te nemen voor wèlke salarisschaal dit geldt. In de praktijk is dit vaak vanaf schaal 9.

Lid 4

Een bijzondere regeling kan bijvoorbeeld gelden voor de functie van waarnemend hoofd. Uit de aard van de functie volgt dat de persoon die deze functie vervult, het hoofd vervangt bij afwezigheid. In voorkomend geval ontvangt het waarnemend hoofd uit dit voorbeeld geen waarnemingstoelage.

Lid 5

Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de ambtenaar de functie niet volledig waarneemt. Het college kan voor een dergelijke situatie een vergoeding toekennen.

Artikel 3:2 Overwerkvergoeding (T)

De artikelen 3:2 tot en met 3:5 kennen eenzelfde terminologie, in die zin dat wordt bepaald dat in een nader vast te stellen regeling zaken omtrent het recht op bijvoorbeeld een overwerkvergoeding worden uitgewerkt. Om bij hetzelfde voorbeeld te blijven, het recht op een overwerkvergoeding (artikel 3:2) vormt het uitgangspunt, in een nadere regeling - in veel gevallen is dit de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) - wordt bepaald hoe hoog de vergoeding is en/of in welke gevallen een uitzondering geldt.

Artikel 3:2:1 Overwerkvergoeding (T)

Lid 3

Het omzetten van de verlofuren die het gevolg zijn van de overwerkvergoeding in vakantie als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid, dient op hetzelfde moment plaats te vinden als de keuze voor de opbouw van extra vakantie-uren als bedoeld in artikel 6:2, tweede lid. Afhankelijk van de vraag of gebruik wordt gemaakt van de opbouw van extravakantie-uren ls bedoeld in artikel 6:2 en zo ja voor hoeveel uren, kan een inschatting worden gemaakt hoeveel uren overwerkvergoeding kunnen worden omgezet in vakantie-uren.

Lid 5

onderdeel a

Voorbeeld 1
Een ambtenaar werkt in één week in totaal 10 uur over.

De verdeling is:

maandag	van 19.00 tot 21.00 uur (twee uur);
dinsdag	van 17.00 tot 20.00 uur (drie uur);
zaterdag	van 9.00 tot 12.00 uur (drie uur);
zondag	van 9.00 tot 11.00 uur (twee uur).

De ambtenaar heeft aanspraak op een vergoeding bestaande uit verlof en een bedrag. De vergoeding in verlof is gelijk aan het aantal uren overwerk en bedraagt dus 10 uur.

Het bedrag van de vergoeding wordt als volgt bepaald:

maandag	1 uur à 25% 1 uur à 50%
dinsdag:	3 uur à 25%
zaterdag:	3 uur à 75%
zondag:	2 uur à 100%

Voorbeeld 2
Een ambtenaar die vanwege deeltijdwerk nooit op woensdag werkt, maar op een woensdag van 11:00 tot 16:00 moet overwerken, krijgt voor de op die woensdag gewerkte overuren een overwerkvergoeding van 25%.

Lid 5

onderdeel c

Indien een ambtenaar volgens rooster moet werken op een zondag of een daarmee gelijkgestelde vrije dag (nadrukkelijk wordt géén lokale feestdag bedoeld), en vervolgens ook nog overwerkt op die dag, dan is in principe de normale overwerkvergoeding van toepassing.

Het college heeft de bevoegdheid om in plaats van bedoelde vergoedingsregeling een vergoedingspercentage van 80 toe te kennen, ongeacht de uren waarop overwerk werd verricht.

Lid 6

Dit artikellid ziet op de mogelijkheid dat het college een regeling treft waardoor ambtenaren vanaf een bepaalde salarisschaal niet meer in aanmerking komen voor overwerkvergoeding. In de praktijk is dit vaak salarisschaal 11.

Lid 8

De overwerkregeling is niet van toepassing bij indienstroeping vanwege oorlog, oorlogsgevaar of andere bijzondere omstandigheden, of bij toepassing van de Rampenwet. Het college kan op een andere wijze de vergoeding voor dergelijke werkzaamheden regelen.

Artikel 3:3 Toelage onregelmatige dienst (T)

Algemeen
De artikelen 3:2 tot en met 3:5 kennen eenzelfde terminologie, in die zin dat wordt bepaald dat in een nader vast te stellen regeling zaken omtrent het recht op bijvoorbeeld een overwerkvergoeding worden uitgewerkt. Om bij hetzelfde voorbeeld te blijven, het recht op een overwerkvergoeding (artikel 3:2) vormt het uitgangspunt, in een nadere regeling - in veel gevallen is dit de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) - wordt bepaald hoe hoog de vergoeding is en/of in welke gevallen een uitzondering geldt.

Lid 1

De regeling toelage onregelmatige dienst (TOD), die herzien is met ingang van 1 januari 1997, kent als hoofdregel dat aanspraak op TOD gemaakt kan worden over vastgestelde werktijden die als onregelmatig kunnen worden beschouwd. Onregelmatig zijn werktijden die vallen op tijdstippen buiten de periode van 8.00 uur tot en met 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag. De hoogte van de vergoeding is een lokale aangelegenheid.

Lid 2

In afwijking van de hoofdregel wordt, indien slechts eenmaal per week werktijd wordt aangewezen in één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur die tussen 18.00 uur en 08.00 uur op maandag tot en met vrijdag of op zaterdag valt, deze niet als onregelmatig beschouwd. Er bestaat in dat geval dan ook geen recht op een toelage. Indien meer werktijd wordt aangewezen (al dan niet aansluitend aan de genoemde periode van ten hoogste 3 uur), die valt buiten de regelmatige uren is er recht op een vergoeding (dus ook over de periode van ten hoogste 3 uur).

Lid 3

Het derde lid geeft een garantie voor degenen voor wie al voor 1 januari 1997 in de regel werktijd op zaterdag werd vastgesteld. Ook na 1 januari 1997 behouden zij recht op een toelage, ook indien het slechts een periode van 3 uur (of minder) betreft.
Gewezen wordt nog op het bepaalde in artikel 4:2, tweede lid onder d, dat beoogt ontwijken van de hier neergelegde garantie te voorkomen.

Lid 4

Geeft de mogelijkheid om nader te regelen in welke gevallen geen aanspraak op vergoeding bestaat. Hiervan is bijvoorbeeld in artikel 3:3:1 gebruikgemaakt.

Artikel 3:3:1 Beschikbaarheidsdiensten (T)

Met dit artikel wordt duidelijk dat voor de beschikbaarheidsdiensten een afzonderlijke vergoedingsregeling door het college wordt vastgesteld. Voor beschikbaarheidsdiensten geldt dus niet automatisch een toelage onregelmatige dienst.

Artikel 3:4:1 Verschuivingsvergoeding (T)

Er ontstaat recht op een verschuivingsvergoeding indien de vooraf feitelijk vastgestelde arbeidsduur en/of de vastgestelde werktijden, anders dan op verzoek van de ambtenaar, worden verschoven binnen een aangegeven

tijdsbestek. Indien de verschuiving plaatsvindt binnen 72 uur voor aanvang, ontstaat er altijd recht op de verschuivingsvergoeding.

Als de verschuiving tussen een maand en 72 uur voor aanvang plaatsvindt, ontstaat er alleen recht op de verschuivingsvergoeding als de verschuiving plaatsvindt zonder dat het dienstbelang dit vereist. Bijvoorbeeld: de ambtenaar is in week 14 voor 36 uur en in week 15 voor 38 uur ingeroosterd. Binnen 72 uur voor aanvang, dus bijvoorbeeld op zaterdag, wordt de arbeidsduur voor deze weken verschoven week 14 wordt 40 uur en week 15 wordt 34 uur. De ambtenaar heeft dan recht op een verschuivingsvergoeding over de 4 uur die in week 14 zijn verschoven (in feite verschoven van week 15 naar week 14). In deze situatie is er geen sprake van overwerk.

Artikel 3:5:1 Ambtsjubileumgratificatie (T)

Lid 1

Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum komt in aanmerking de al of niet aansluitende tijd, doorgebracht in een betrekking bij de overheid (voltijd en/of deeltijd). Het maakt daarbij niet uit of het een aanstelling of een arbeidsovereenkomst is. De nadere vaststelling van het begrip 'overheid' kan geschieden in de vorm van een regeling. In de praktijk zoeken veel gemeenten aansluiting bij de terzake geldende rijksregeling, zoals opgenomen in de ministeriële regeling van 9 november 1989, Stcrt. 223. De tijd doorgebracht als vrijwilliger bij de brandweer telt dan bijvoorbeeld niet mee, evenmin onbezoldigde baantjes of stages. Militaire diensttijd telt wèl mee.

Overigens is een ambtsjubileumgratificatie niet in alle gevallen onbelast; het is derhalve raadzaam dit bij de Belastingdienst te controleren.

NB: er zijn lokale regelingen waarin een ambtsjubileumgratificatie bij een 12 1/2-jarig overheidsdienstverband wordt toegekend. Een dergelijke uitkering is altijd belast.

Lid 2

Een proportionele ambtsjubileumgratificatie wordt alleen verstrekt bij reorganisatieontslag, bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer en bij ontslag wegens FPU, voor zover dit volledig ontslag betreft. Van deze ontslaggronden is alleen ontslag op grond van artikel 8:3 gedeeltelijk mogelijk. Alleen in deze situatie kan het dus voorkomen dat een proportionele ambtsjubileumgratificatie verstrekt moet worden naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag is verleend.

Artikel 3:6 Eindejaarsuitkering (T)

Lid 1

De hoogte van de structurele eindejaarsuitkering bedraagt: 0,05 x het salaris op jaarbasis. Voor degenen met een deeltijdaanstelling of arbeidsovereenkomst wordt de eindejaarsuitkering conform het salaris vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.

Lid 3

De eindejaarsuitkering van enig jaar wordt gebaseerd op de vanaf januari van dat jaar opgebouwde aanspraken per maand. Aan ambtenaren die niet een geheel kalenderjaar in dienst zijn, wordt een eindejaarsuitkering betaald over dat gedeelte van het kalenderjaar dat zij in dienstverband werkzaam zijn geweest.

Artikel 3:7:1 t/m 3:7:7 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 3:7:8 Persoonlijke toelage (T)

Dit artikel regelt de functioneringstoelage op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver, wanneer de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal/uitloopschaal heeft bereikt. Deze toelage draagt een structureel karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de uitoefening van de functie. Wanneer deze koppeling wegvalt (bijvoorbeeld: er vindt een fuwa-ronde plaats als gevolg waarvan de functie hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.

Deze toelage wordt door het college toegekend, óók in het geval dat de toelage voor de gemeentesecretaris is bestemd.

4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4:1 Arbeidsduur en werktijden (T)

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om de feitelijke arbeidsduur per week van de ambtenaar in overleg met hem op een andere omvang vast te stellen dan de formele arbeidsduur per week. Hierdoor kunnen medewerkers in drukke tijden meer ingezet worden en in rustiger tijden minder. Ook biedt deze regeling de mogelijkheid om de werktijden van de ambtenaar beter aan te laten sluiten op zijn privésituatie. Steeds meer werknemers moeten arbeid immers combineren met zorgtaken. LOGA partijen vinden het belangrijk dat medewerkers in staat gesteld worden om mantelzorg te verrichten. Daarom is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen mantelzorg zelf en de indeling van de werktijden. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld tijdelijk minder werken ten behoeve van het verlenen van mantelzorg; deze uren worden op een af te spreken moment weer ingehaald.

Tot aan de invoering van de CAO 2009-2011 kon afwijking van de formele arbeidsduur per week slechts plaatsvinden binnen vastgestelde marges, de zogeheten bandbreedtesystematiek. Deze bandbreedtesystematiek is verlaten, hierdoor zijn de mogelijkheden om te differentiëren in de feitelijke arbeidsduur verruimd. De grenzen staan genoemd in het eerste en tweede lid. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag niet overschreden worden en er gelden maxima voor de arbeidsduur per dag (11) en per week (50). Deze grenzen hebben alleen betrekking op de toepassing van dit artikel. Gebruikmaking van bijvoorbeeld de artikelen 2:7a en 6:2, tweede lid, leidt wel tot overschrijding van de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar en dat is toegestaan. Het opdragen van overwerk kan ertoe leiden dat de maximale arbeidsduur per dag/week overschreden wordt; ook dat is toegestaan. De werkgever dient er wel altijd strikt op toe te zien dat de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit nageleefd wordt.

De bezoldiging van de ambtenaar ondergaat geen wijziging als gevolg van toepassing van dit artikel. Wordt een ambtenaar ontslag verleend gedurende het kalenderjaar dan zal zo spoedig mogelijk een berekening gemaakt worden van de te veel/ te weinig gewerkte uren in relatie tot de formele arbeidsduur per week. Het positieve/negatieve saldo wordt gecompenseerd door in de resterende periode dat de ambtenaar in dienst is bij de gemeente minder/meer te werken. Is dit niet – volledig - mogelijk dan vindt bij de eindafrekening financiële verrekening plaats.

Artikel 4:2 Arbeidsduur en werktijden (T)

Algemeen

Op grond van de bepalingen in artikel 4:1 moet de arbeidsduur, indien deze afwijkt van de formele arbeidsduur per week, ruim van te voren (ten minste één maand voor aanvang) aan de ambtenaar worden bekend gemaakt. Op grond van de bepalingen in artikel 4:2 kunnen de werktijden worden vastgesteld. Indien aan de ambtenaar wisselende werktijden worden opgedragen, moeten de werktijden in een rooster worden vastgesteld. De werktijden moeten dan ruim van te voren (eveneens tenminste één maand) aan de ambtenaar bekend gemaakt worden. Beide bepalingen noodzaken een goede planning.
Bij het vaststellen van de werktijden hoort rekening te worden gehouden met de bepalingen van de Arbeidstijdenwet (ATW) .

Lid 2

onder d

Het hier bepaalde moet in nadrukkelijke samenhang gezien worden met het bepaalde in artikel 3:3, derde lid. Dit onderdeel beoogt slechts te voorkomen dat personen die al vóór 1 januari 1997 in de regel op zaterdag werkten - en die dus krachtens artikel 3:3, derde lid recht zouden hebben op een toelage - tegen hun zin vervangen worden door personen die vóór 1 januari 1997 niet in de regel op zaterdag werkten - en dus volgens de regels van artikel 3:3, tweede lid geen recht op een toelage hebben.

Artikel 4:2:1 Arbeidsduur en werktijden (T)

Lid 1

Als in het belang van de dienst op een zondag/feestdag arbeid moet worden verricht, moet de ambtenaar zo veel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de kerk te bezoeken en dient de arbeid zo beperkt mogelijk te

worden gehouden. Hoe moet worden omgegaan met degene die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, is geregeld in het vijfde lid van dit artikel.

Lid 3

Het verrichten van arbeid op de genoemde feestdagen wordt voor dit artikel gelijkgesteld aan het verrichten van arbeid op zondag.

In de berekening voor het vaststellen van de arbeidsduur per jaar wordt rekening gehouden met de feestdagen.

Indien bijvoorbeeld op tweede paasdag toch gewerkt moet worden en de werktijd wordt ingeroosterd, ontstaat er geen overwerk. Derhalve komt deze tijd ook niet voor een overwerkvergoeding in aanmerking. De gewerkte tijd telt wel mee voor de berekening van de arbeidsduur op jaarbasis.

Moet de ambtenaar buiten de voor hem vastgestelde werktijd arbeid verrichten, dan is er wel sprake van overwerk. Voor de bepaling van de hoogte van de overwerkvergoeding voor gewerkte tijd op tweede paasdag geldt dat - op grond van artikel 3:2:1, vijfde lid, onder b, van de UWO - deze feestdag gelijk wordt gesteld aan een zondag. Voor een berekeningsvoorbeeld van de overwerkvergoeding wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 3:2:1, vijfde lid, onder a, van de UWO.

Lid 4

Dit artikellid bepaalt dat lokale feestdagen voor de regeling van de werktijd beschouwd worden als een zondag. Dat betekent dat in principe op een lokale feestdag niet gewerkt wordt. Gelijkstelling met een zondag betekent echter niet dat overwerk op een lokale feestdag als overwerk op zondag moet worden gezien. Dat is immers niet in dit artikel geregeld, maar in artikel 3:2:1.

Dergelijke aangewezen dagen moeten in de berekening van de arbeidsduur op jaarbasis worden meegenomen.

Voorbeelden van bovengenoemde door het college aangewezen feestdagen zijn de carnavalsmaandag, maar ook de 5-meiviering. Met betrekking tot 5 mei wordt het volgende opgemerkt. 5 mei is een algemeen erkende feestdag in het kader van de Algemene Termijnenwet en in 1990 is de dag erkend als een jaarlijkse nationale feestdag (Koninklijk Besluit 24 september 1990).

Vaak wordt er gedacht dat 5 mei eens in de vijf jaar een nationaal erkende dag en dus een doorbetaalde vrije dag is. Dit berust op een misverstand. Vóór 1990 was 5 mei eens in de vijf jaar een erkende nationale feestdag. In 1990 meende het kabinet dat de dag inmiddels voldoende verankerd was in de samenleving, dat het gerechtvaardigd was om het als nationale feestdag aan te wijzen. Ook in lustrumjaren is 5 mei echter geen vrije dag voor gemeenteambtenaren; sociale partners in de gemeentelijke sector hebben hierover immers geen afspraken gemaakt.

Bevrijdingsdag, 5 mei, is dus niet een feestdag als bedoeld in het derde lid. Voor gemeenteambtenaren is 5 mei dan ook een gewone werkdag, tenzij lokaal anders is geregeld. In dat geval is artikel 4:2:1, lid 4, van toepassing.

Artikel 4:3 Spaarmogelijkheid (T)

Algemeen
Vanaf 1 april 2006 is niet meer mogelijk om extra uren te werken en deze uren te sparen. De medewerker die deelnam aan de verlofspaarregeling behoudt zijn reeds opgebouwde verloftegoed. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg hoe het opgebouwde spaartegoed wordt aangewend. Er zijn hierbij twee scenario's denkbaar. In het eerste scenario behoudt de medewerker zijn reeds opgebouwde verloftegoed en werkgever en medewerker bepalen in onderling overleg wanneer dat verlof wordt genoten. In het tweede scenario wordt het verloftegoed van de medewerker gekapitaliseerd en gestort in de levensloopregeling.

Lid 1

Tot 1 april 2006 had de ambtenaar de mogelijkheid om gedurende een afgesproken spaarperiode ten hoogste gemiddeld 1/9 deel van de voor die spaarperiode geldende formele arbeidsduur per week aan spaaruren op te bouwen. Vanaf 1 april 2006 vindt geen opbouw van spaarverlof meer plaats.

Lid 2

Wanneer het opgebouwde verloftegoed wordt behouden, dienen ambtenaar en college overeen te komen wanneer dit verlof wordt genoten. Dit verlof kan op elk willekeurig moment worden genoten, ook voorafgaand aan pensionering en een periode van levensloopverlof. Voor het toekennen van het reeds opgebouwde spaarverlof gelden de normale regels zoals die gelden bij het toekennen van vakantieverlof. De medewerker geeft aan op welk moment hij het verlof wil genieten en tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten, wordt het verlof verleend.

Lid 3

Werkgever en medewerker kunnen in onderling overleg besluiten het opgebouwde verloftegoed om te zetten in een geldbedrag (kapitaliseren van verlof) en dit bedrag te storten op de levensloopprekening van de medewerker. De werkgever is niet verplicht om in te stemmen met een verzoek tot kapitalisatie van het verlof. Ook wanneer een medewerker zijn verlofspaartegoed niet wenst te kapitaliseren kan hij hiertoe niet worden verplicht.

Wanneer zowel werkgever als medewerker besluiten tot het kapitaliseren van verlof kan dit enkel binnen de randvoorwaarden zoals die worden gesteld in hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling en in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Dit houdt in dat enkel tot kapitalisatie van het verloftegoed kan worden overgegaan wanneer het levensloopsaldo van een medewerker aan het begin van het kalenderjaar minder bedraagt dan 210% van het loon over het voorgaande kalenderjaar. De wettelijke levensloopregeling bepaalt dat een medewerker niet meer mag sparen wanneer het saldo op de levensloopprekening meer bedraagt dan 210% van het loon over het voorgaande kalenderjaar. Ook geldt de voorwaarde dat jaarlijks maximaal 12% van het loon in het kalenderjaar mag worden ingelegd. Met het loon in een kalenderjaar wordt het belastbare loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 bedoeld, m.a.w. het loon voor de loonheffing, kolom 6 (veelal zal dit het brutoloon zijn dat vermeld staat op de loonstrook van de medewerker).

Voor medewerkers geboren na 1949 en voor 1955 geldt dit laatste maximum van 12% van het loon in het kalenderjaar niet. Zie artikel 61 e lid 1 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001.

Per verlofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar. Omdat dit bedrag wordt gestort op de levensloopprekening van de medewerker worden op dit bedrag geen loonbelasting en premies volksverzekeringen ingehouden, wel premies werknemersverzekering en pensioenpremie. De inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage wordt niet over dit bedrag ingehouden.

<u>Voorbeeld 1</u>
Een medewerker die is geboren in 1970 heeft een verlofspaartegoed van 352 uur. Zijn salaris (schaalbedrag) bedraagt € 2000. Zijn jaarinkomen is € 28.000. Hij heeft nog geen tegoed op zijn levensloopprekening.

- De waarde van een verlofuur moet worden berekend. Dit is het schaalbedrag * 1/156 (artikel 1:1, eerste lid onder o) = 2000/156 = € 12,82.
- De totale waarde van zijn verloftegoed bedraagt € 12,82 * 352 = € 4512,64.
- Op basis van zijn jaarinkomen mag hij maximaal 12 % van € 28.000 = € 3360 sparen op zijn levensloopprekening.
- Er kan dit jaar dus maximaal 262 uur (= 3360/12,82 afgerond) worden gekapitaliseerd. Dit komt overeen met een bedrag van € 3359. De overige uren (352-262 = 90) blijven staan als verlof en kunnen eventueel in een volgend jaar worden gekapitaliseerd.

<u>Voorbeeld 2</u>
Een medewerker die is geboren in 1951 heeft een verlofspaartegoed van 300 uur. Zijn salaris (schaalbedrag) is € 3250. Zijn jaarinkomen bedraagt € 45.000. Hij heeft een saldo van € 90.000 op zijn levensloopprekening.

- Omdat deze persoon al een tegoed heeft op zijn levensloopprekening wordt eerst bekeken of hij nog verder mag sparen. Het saldo mag niet meer bedragen dan 210% van zijn jaarinkomen. In dit voorbeeld mag het saldo dus niet meer bedragen dan 210% * € 45.000 = € 94.500. Dit jaar mag er nog € 4.500 (94.500 – 90.000) worden gespaard. De bepaling dat jaarlijks maximaal 12% van zijn jaarinkomen mag worden ingelegd is niet van toepassing op deze ambtenaar omdat hij is geboren na 1949 en voor 1955.
- De waarde van een verlofuur bedraagt € 3250/156 = € 20,83.
- De totale waarde van zijn verloftegoed bedraagt € 20,83 * 300 = € 6249. Dit is meer dan het maximale dat nog kan worden gespaard.
- Er kan dit jaar dus maximaal 216 uur (= 4500/20,83) worden gekapitaliseerd. Dit komt overeen met een bedrag van € 4499. De overige uren (300-216 = 84) blijven staan als verlof en kunnen eventueel in een volgend jaar worden gekapitaliseerd indien dit binnen de gestelde voorwaarden mogelijk is.

De medewerker en werkgever kunnen indien zij besluiten over te gaan tot kapitalisatie van het verlofspaartegoed dit op elk gewenst moment doen. Wanneer dit jaar niet wordt overgegaan tot kapitalisatie van het verlof kan in een volgend jaar alsnog worden besloten dit wel te doen. Wanneer dit jaar wordt overgegaan tot de kapitalisatie van een deel van het opgebouwde verloftegoed kan eventueel in een volgend jaar het resterende verloftegoed worden gekapitaliseerd. De ambtenaar dient hiertoe een verzoek in en het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan.

Lid 4 t/m 9

In het vierde tot en met negende lid is vastgelegd hoe er moet worden omgegaan met het opgebouwde verloftegoed in geval van ontslag of in geval van overlijden van de ambtenaar.

Wanneer een ambtenaar ontslag wordt verleend, gelden de volgende regels met betrekking tot het verloftegoed. Bij ontslag op verzoek (artikel 8:1 CAR) worden de verlofuren zoveel mogelijk voor de ontslagdatum opgenomen. In overeenstemming met de medewerker kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Wanneer dit niet mogelijk is in verband met het aanvaarden van een andere betrekking worden de verlofuren die nog resteren aan de ambtenaar uitbetaald.

Als een ambtenaar wordt ontslagen wegens reorganisatie (artikel 8:3 CAR), onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8:6 CAR), FPU (artikel 8:11 CAR) of op overige ontslaggronden (artikel 8:7, 8:8 CAR) wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag de verlofuren die nog resteren op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen verloftegoed uitbetaald.

Wanneer een medewerker wordt ontslagen in verband met het niet nakomen van bepaalde verplichtingen bij ziekte (artikel 8:5a CAR) of als disciplinaire straf (artikel 8:13 CAR) is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de medewerker is meegedeeld. Het ontslag gaat in na de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.

In geval van ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (artikel 8:4 en 8:5 CAR) of ontslag aansluitend op politiek verlof (artikel 8:9 CAR) wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald. Wanneer de ambtenaar overlijdt, wordt aan de nabestaanden het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald.

Als het ontslag zoals hierboven beschreven gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en werkgever nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.

Lid 10

De ambtenaar ontvangt voor ieder verlofuur een bedrag dat gelijk staat aan het geldende uurloon van de ambtenaar op het moment van uitbetalen. Op het uitgekeerde moet niet alleen loonbelasting en sociale premies worden ingehouden maar ook de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage (6,5%) en de pensioenpremie. Wanneer dit bedrag wordt gestort op de levensloopprekening van de medewerker worden over dit bedrag geen loonbelasting en premies volksverzekeringen en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage ingehouden, wel premies werknemersverzekering en pensioenpremie.

4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden

Artikel 4a:1 Vakantie-uren uitwisselen tegen geld (T)

Het uitwisselen van vrije tijd tegen geld en omgekeerd is een van de elementen van een cafetariamodel of CAO à la carte. Artikel 4a:1 maakt het mogelijk om vakantie-uren te verkopen en artikel 4a:2 maakt het mogelijk om extra vakantie-uren te kopen. Artikel 4a:3 maakt het mogelijk om een lokale regeling te treffen met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

In dit artikel is geregeld dat de ambtenaar vóór 1 november (of vóór een andere datum als dit op lokaal niveau is vastgesteld) een verzoek kan indienen bij het college tot het verkopen van vakantie-uren in het daarop volgende kalenderjaar (eerste lid). Dit betekent dat de ambtenaar in 1999 een verzoek moet indienen om in het kalenderjaar 2000 feitelijk uren te kunnen verkopen.

Het maximum aantal uren dat per jaar mag worden verkocht, is geregeld in de leden twee en drie. Als het college het verzoek toewijzen (vierde lid), dan krijgt de ambtenaar een vergoeding voor de verminderde vakantie-uren ter hoogte van zijn salaris per uur, tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen (eerste en vijfde lid).

Lid 2 en 3

Het maximum aantal uren dat per jaar mag worden verkocht is 72 uur.

Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft op 6 april 2006 (HvJ EG 6 april 2006, C-124/05) een uitspraak gedaan over de verkoop van de wettelijke vakantie-uren. In de Europese richtlijn over arbeidstijden (93/104/EG) is geregeld dat werknemers recht hebben op een jaarlijkse vakantie van tenminste vier weken. Deze minimumperiode van de jaarlijkse vakantie mag niet worden vervangen door een financiële vergoeding, ook niet in volgende jaren. Bij een volledige formele arbeidsduur gaat het dus om 4 x 36 uur = 144 uur minimale wettelijke vakantie-uren. Een ambtenaar heeft bij een volledige formele arbeidsduur recht op ten minste 158,4 vakantie-uren per jaar op grond van artikel 6:2, eerste lid CAR/UWO. De minimum periode van de jaarlijkse vakantie op grond van de CAR/UWO ligt daarmee hoger dan het aantal wettelijke vakantie-uren op grond van de richtlijn want dit zijn er 144. De wettelijke vakantie-uren kunnen niet afgekocht worden, ook niet in een volgend jaar.

Voorbeeld 1:
Een ambtenaar treedt op 1 januari 2004 in dienst en heeft een volledig dienstverband. Hij heeft in dat jaar recht op 158,4 vakantie-uren maar neemt 110 uur op in 2004. In 2005 wil hij de resterende 48,4 vakantie-uren verkopen. Dit is niet toegestaan. Het wettelijk aantal vakantie-uren van de ambtenaar bedraagt 144. Het verschil tussen 158,4 en 144 mag hij verkopen (inzetten in het cafetariamodel) maar de overige uren moet hij opnemen in 2004 of daarna.

Echter op basis van het tweede lid van artikel 6:2 CAR/UWO kan het aantal vakantie-uren worden verhoogd met maximaal 50,4 uren (voor voltijders) door in een kalenderjaar 50,4 uur meer te werken dan de arbeidsduur per jaar. Op deze wijze wordt het aantal vakantie-uren verhoogd tot 208,8 uur en kan maximaal 64,8 uur worden verkocht.
Verder is het mogelijk om op grond van artikel 3:2:1 lid 3 verlofuren die het gevolg zijn van de vergoeding van overwerk om te zetten in vakantie-uren. Overigens is dit omzetten niet onbeperkt. De som van het aantal uren op grond van artikel 3:2:1 lid 3 en het aantal uren op grond van artikel 6:2, tweede lid is maximaal 50,4 uren.
Voor deeltijders geldt steeds een aantal uren naar rato van de deeltijdfactor.

Voorbeeld 2:
Een ambtenaar treedt op 1 januari 2004 in dienst en heeft een volledig dienstverband. Hij heeft in dat jaar recht op 158,4 vakantie-uren. Daarnaast heeft hij een verzoek ingediend om 50,4 uur extra te werken en deze uren om te zetten in vakantie-uren. In totaal heeft deze ambtenaar 208, 8 (158,4+ 50,4) vakantie-uren in 2004. Hij neemt daarvan 130 uur op en houdt 78,8 (208,8-130) vakantie-uren over. De ambtenaar heeft in 2004 niet het wettelijk aantal vakantie-uren (144) opgenomen. Deze 14 (144-130) uren kan hij niet verkopen en neemt hij mee naar 2005. De ambtenaar kan van zijn vakantieaanspraak over 2004, 64,8 (50,4+14,4) uren verkopen.

Lid 4

De werkgever wijst een verzoek toe tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen:

a. van financiële en organisatorische aard;
b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe geen ruimte biedt.

De werkgever rapporteert de toegewezen verzoeken met betrekking tot vakantie voor geld en omgekeerd aan de OR, zodat deze zicht heeft op het totale gebruik van de mogelijkheden. Dit is een uitvloeisel van artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden, waarin is geregeld dat de OR de naleving bevordert van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Lid 5

Indien een medewerker vakantie-uren verkoopt, ontvangt hij per vakantie-uur een vergoeding van een (bruto) uursalaris bovenop zijn normale (bruto) salaris. Dit is zijn eigen uursalaris, tenzij lokaal anders is overeengekomen. Door het verkopen van vakantie-uren worden de grondslagen voor WAO/WIA-premie, pseudo-premie WW, UFO-premie, Zorgverzekeringswet, loonheffing en inkomstenbelasting verhoogd. De uitkeringen (op basis van de WAO, WIA, WW en ZW) en suppletie worden tevens verhoogd. Het verkopen van vakantie-uren heeft geen gevolgen voor de hoogte van de eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en levensloopbijdrage.
Het verkopen van vakantie-uren is op basis van het Pensioenreglement pensioengevend. Het ABP hanteert echter de peildatumsystematiek waardoor de pensioengrondslag gedurende een jaar niet kan worden gewijzigd. De verhoging van het pensioengevend inkomen vanwege het verkopen van vakantie-uren kan in het pensioengevend inkomen van het volgende jaar worden verwerkt.
De opbrengst van de verkoop van uren kan worden ingezet voor de gemeentelijke levensloopregeling zoals vastgelegd in hoofdstuk 6a. De tegenwaarde van de uren wordt dan gestort op de levensloopprekening van de medewerker.

Artikel 4a:2 Geld uitwisselen tegen vakantie-uren (T)

Dit artikel is de tegenhanger van artikel 4a:1. Door middel van dit artikel kan de ambtenaar geld uitwisselen voor vrije uren. Een werknemer met een formele arbeidsduur van 36 uur kan maximaal 72 vakantie-uren in een kalenderjaar kopen. Voor de deeltijder geldt dit naar rato. Verrekening geschiedt door middel van inhouding van een geldbedrag.
Door het kopen van vakantie-uren worden de grondslagen voor WAO/WIA-premie, pseudo-premie WW, UFO-premie, Zorgverzekeringswet, loonheffing en inkomstenbelasting lager. In tegenstelling tot bij het verkopen van uren blijven de uitkeringen (op basis van de WAO, WIA, WW en ZW) en suppletie onveranderd. De eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en levensloopbijdrage blijven ook onveranderd.
Het pensioengevend inkomen als genoemd in artikel 3.1 van het Pensioenreglement wijzigt bij de aankoop van vakantie-uren niet mits wordt voldaan aan de voorwaarden van het besluit van 8 september 2008, CPP2008/1727M.

Lid 3

Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zoals vermeld in lid 3 is in ieder geval sprake indien toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

A. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
B. op het gebied van veiligheid, of
C. van roostertechnische aard.

Artikel 4a:3 Inhouding op bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding (T)

Lid 1

Dit lid biedt de mogelijkheid om de bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering of de vergoeding voor extra te werken uren te verlagen in ruil voor andere bestedingsmogelijkheden. In 2006 zijn de bestedingsmogelijkheden o.a. een fietsregeling, de vakbondscontributie of een vergoeding voor de kosten van woonwerkverkeer. Dit kan een fiscaal voordeel opleveren voor de ambtenaar, als aan de fiscale voorwaarden wordt voldaan. In ieder geval wordt door deze bepaling aan één van de voorwaarden van de belastingdienst

voldaan. Voorwaarde is namelijk dat er een basis in de arbeidsvoorwaardenregeling is gelegd voor het inleveren van bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren.

Lid 2

In een lokaal te treffen regeling (bijvoorbeeld een fietsregeling, de vakbondscontributie of een vergoeding voor de kosten van woonwerkverkeer) kunnen de voorschriften en de voorwaarden worden vastgelegd, rekening houdend met de fiscale randvoorwaarden.
De lokale bezoldigingsverordening mag een dergelijke tijdelijke verlaging van de bezoldiging niet in de weg staan.

5 Seniorenmaatregel

Hoofdstuk 5 Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

Artikel 5a:1 Recht op uitkering (T)

In dit artikel wordt gesproken over de Aanvulling werkgever. Dit is een aanvullende uitkering op de FPU-uitkering. Deze Aanvulling werkgever vormt samen met de FPU-uitkering de gemeentelijke FPU-uitkering.

De Aanvulling werkgever komt volledig voor rekening van de werkgever.

In dit artikel staan de voorwaarden voor een Aanvulling werkgever.

Ten eerste moet ontslag zijn verleend op grond van artikel 8:11 (FPU-ontslag).Dit is het geval zodra het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel en het bestuur van de Stichting pensioenfonds ABP hebben vastgesteld dat er recht bestaat op een uitkering op grond van de desbetreffende regeling (basis- en aanvullende uitkering, respectievelijk de FPU-uitkering). Om voor een dergelijke uitkering in aanmerking te komen moet er een ononderbroken diensttijd zijn van ten minste 10 jaar, direct voorafgaande aan het tijdstip van vervroegde uittreding,bij een of meer werkgevers die zijn aangesloten bij het ABP.Voltijd of deeltijd maakt daarbij geen verschil. Een onderbreking van twee maanden is toegestaan. Wel geldt dat in de zes maanden direct voorafgaande aan de FPU, de ambtenaar werknemer moet zijn geweest bij een werkgever die aangesloten is bij het ABP.

De tweede voorwaarde is dat de ambtenaar niet reeds gebruikmaakt of heeft gemaakt van de op 1 januari 2000 bestaande seniorenregelingen (de 56-jarigenregeling, de pré-VUT en de 60-jarigen-regeling). Een ambtenaar die op 1 januari 2000 deelneemt aan een van de genoemde regelingen,kan deze deelname gewoon voortzetten. Een ambtenaar die op de genoemde datum tussen 55 en 65 jaar oud is,kan kiezen tussen de oude regelingen en de nieuwe gemeentelijke FPU. Een keuze voor het een betekent dat geen recht meer bestaat op het ander. De ambtenaar die op de genoemde datum jonger is dan 55 jaar, heeft geen keuze en kan uitsluitend gebruikmaken van de FPU Gemeenten (dit is niet in dit artikel opgenomen,maar in artikel 5:6)

De derde voorwaarde is dat een ambtenaar die een 'FLO-functie ' vervult,geen gebruik kan maken van de FPU Gemeenten.

Bij deelname aan de FPU Gemeenten vervallen de leeftijdsverlofdagen. Dit is geregeld in artikel 6:2:1, zevende lid.

Artikel 5a:2 Berekeningsgrondslag (T)

Lid 1

De aanpassing van de berekeningsgrondslag aan de salarisontwikkeling (=indexatie) vindt plaats op een overeenkomstige wijze en op hetzelfde moment als de indexatie van de FPU uitkering. Concreet betekent dit dat de salarisontwikkeling in de sector gemeenten niet rechtstreeks doorwerkt in de berekeningsgrondslag, maar via het gewogen gemiddelde van de salarisontwikkeling van alle overheidssectoren. Op grond van de uitkomst van dit gewogen gemiddelde indexeert het ABP jaarlijks - in beginsel per 1 januari - de FPU-uitkering.

Lid 2

Uit de definitie van berekeningsgrondslag volgt dat de berekeningsgrondslag voor een voltijder even hoog is als voor een deeltijder. Om te bereiken dat de toeslag voor een deeltijder een naar rato percentage bedraagt van de toeslag van een voltijder is in het tweede lid geregeld dat de toeslag bij een deeltijdbetrekking wordt vermenigvuldigd met de desbetreffende deeltijdfactor.

Artikel 5a:3 Hoogte van de Aanvulling werkgever (T)

Lid 1

Anders dan bij de FPU-uitkering is de Aanvulling werkgever niet afhankelijk van de mate van uittreden. Dit betekent dat wanneer een ambtenaar in stapjes uittreedt de Aanvulling werkgever op het moment van het eerste deeltijdontslag wordt vastgesteld en nadien niet meer wijzigt (er vindt wel een indexatie plaats: zie artikel 5a:2).
Per 1 juli 2006 zijn dit de percentages ‘Aanvulling werkgever’. Partijen hebben hierover overeenstemming

bereikt in de CAO 2005-2007. Voor de hoogte van de Aanvulling is de leeftijd van de ambtenaar op 31 december 2005 én het moment van uittreden belangrijk. Het in de tabel genoemde aanvullingspercentage is de Aanvulling bij uittreden op spilleeftijd. Later of eerder uittreden leidt tot een hogere respectievelijk lagere uitkering.

Lid 2

Dit artikel regelt de in de wetgeving inzake VUT, prepensioen en levensloop voorgeschreven actuariële herrekening van een uitkering bij later uittreden (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling). Ook bij eerdere uittreding is afgesproken de uitkering actuarieel te herrekenen. Uitgangspunt is de uitkering op de spilleeftijd (deze uitkering is afhankelijk van de leeftijd van betrokkene op 31 december 2005).

Lid 3

De spilleeftijd van de ambtenaar is de spilleeftijd zoals bedoeld in het 'hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing ABP-regelingen aan VPL-wetgeving' (zie ledenbrief) 18 juli 2005, MARZ/CvA/U200515077).

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

Per 1 januari 2006 is de fiscale wetgeving voor vroegpensioenregelingen (waaronder de FPU Gemeenten) gewijzigd. Onderdeel van deze wijziging is dat bij uittreding na de spilleeftijd de uitkering geheel ten goede moet komen aan de ambtenaar. Aftopping op 100% is mogelijk, maar het meerdere wordt doorgeschoven naar het ouderdomspensioen van de ambtenaar. Wanneer men uittreedt vóór het bereiken van de spilleeftijd dan kan er nog wel sprake zijn van aftopping op 90%.
Op ieder moment dat er sprake is van uittreding (bij deeltijduittreden dus op meerdere momenten) wordt bepaald of het uittreden vóór of ná de spilleeftijd is. Voorbeeld: een ambtenaar gaat vóór zijn spilleeftijd 10% met FPU. Dan kan er sprake zijn van een aftopping op 90%. Gaat hij vervolgens ná zijn spilleeftijd voor nog 50% met FPU, dan is er geen sprake meer van een aftopping op 90%, maar wordt er afgetopt op 100% en wordt het meerdere doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar. Het feit dat er bij de eerste deeltijduitdiensttreding wel aftopping plaatsvond tot 90% is niet meer van belang.
De spilleeftijd van de ambtenaar is de spilleeftijd zoals bedoeld in het 'hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing ABP-regelingen aan VPL-wetgeving' (zie ledenbrief) 18 juli 2005, MARZ/CvA/U200515077). Tot vóór 1 juli 2006 kende de FPU Gemeenten een afwijkende spilleeftijd ten opzichte van de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord. In de CAO 2005-2007 is invulling gegeven aan het overgangsrecht FPU Gemeenten. Hierbij is onder andere aangesloten bij de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord.

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

Per 1 januari 2006 is de fiscale wetgeving voor vroegpensioenregelingen (waaronder de FPU Gemeenten) gewijzigd. Onderdeel van deze wijziging is dat bij uittreding na de spilleeftijd de uitkering geheel ten goede moet komen aan de ambtenaar. Aftopping op 100% is mogelijk, maar het meerdere wordt doorgeschoven naar het ouderdomspensioen van de ambtenaar. Wanneer men uittreedt vóór het bereiken van de spilleeftijd dan kan er nog wel sprake zijn van aftopping op 90%.

Op ieder moment dat er sprake is van uittreding (bij deeltijduittreden dus op meerdere momenten) wordt bepaald of het uittreden vóór of ná de spilleeftijd is. Voorbeeld: een ambtenaar gaat vóór zijn spilleeftijd 10% met FPU. Dan kan er sprake zijn van een aftopping op 90%. Gaat hij vervolgens ná zijn spilleeftijd voor nog 50% met FPU, dan is er geen sprake meer van een aftopping op 90%, maar wordt er afgetopt op 100% en wordt het meerdere doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar. Het feit dat er bij de eerste deeltijduitdiensttreding wel aftopping plaatsvond tot 90% is niet meer van belang.

De spilleeftijd van de ambtenaar is de spilleeftijd zoals bedoeld in het 'hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing ABP-regelingen aan VPL-wetgeving' (zie ledenbrief) 18 juli 2005, MARZ/CvA/U200515077). Tot vóór 1 juli 2006 kende de FPU Gemeenten een afwijkende spilleeftijd ten opzichte van de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord. In de CAO 2005-2007 is invulling gegeven aan het overgangsrecht FPU Gemeenten. Hierbij is onder andere aangesloten bij de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord.

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

Dit artikel regelt de aftopping. Het af te toppen bedrag wordt voor het eerst vastgesteld bij het eerste FPU-ontslag en vervolgens telkens bij een nieuw FPU-ontslag. Als het totaalinkomen boven 90% van de berekeningsgrondslag uitkomt, wordt het meerdere in mindering gebracht op de Aanvulling werkgever. Een voorbeeld kan dit verduidelijken:

Een ambtenaar gaat op 56-jarige leeftijd met deeltijd-FPU-ontslag voor 20%. Hij ontvangt dan 80% bezoldiging, een FPU-uitkering van 4,6% (willekeurig percentage; dit moet bij het Abp worden opgevraagd) en een Aanvulling werkgever van 8,9% (uit de tabel). Totaal: 93,5%. Er vindt dan een aftopping plaats tot 90%. De aftopping van 3,5% wordt in mindering gebracht op de Aanvulling werkgever van 8,9% zodat een Aanvulling werkgever resteert van 5,4%. In totaal bedraagt dan het inkomen: 80% (bezoldiging) en 4,6% (FPU-uitkering) en 5,4% (Aanvulling werkgever). Totaal: 90%.
Bij een volgend ontslag op grond van artikel 8:11 wordt opnieuw beoordeeld of en welke aftopping aan de orde is.
In het vierde lid is geregeld dat een individueel bijverzekerde FPU-uitkering niet wordt betrokken bij de aftopping.

In het vijfde lid is geregeld dat inkomsten die op of na het FPU-ontslag worden verkregen uit verhoogde werkzaamheid (bijvoorbeeld een nieuwe baan) of nog voortvloeien uit ziekte, in de betrekking voor het FPU-ontslag niet van invloed zijn op de hoogte van de Aanvulling werkgever. Dergelijke inkomsten kunnen krachtens het FPU-reglement leiden tot een vermindering van de FPU-uitkering. Zonder lid 5 zou de situatie kunnen optreden dat deze vermindering van de FPU-uitkering wordt gecompenseerd door een hogere Aanvulling werkgever.

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

Bij een ontslag om een andere reden dan FPU vervallen de (resterende)aanspraken op de Aanvulling werkgever. Dit betekent dat als een ambtenaar enige tijd gebruik heeft gemaakt van de FPU Gemeenten en vervolgens ontslag neemt of krijgt (bijvoorbeeld vanwege een andere baan of arbeidsongeschiktheid), er geen beroep kan worden gedaan op uitbetaling van de resterende FPU-toeslagen.

De Aanvulling werkgever is gekoppeld aan het recht op FPU.Dit betekent dat op het moment dat er geen recht meer bestaat op de FPU (bij ouderdomspensioen of overlijden), de Aanvulling werkgever stopt.

Artikel 5a:6 Pensioenopbouw (T)

Bij de invoering van de FPU Gemeenten is overeengekomen dat deelnemers aan de regeling over de periode dat gebruik wordt gemaakt van de regeling, pensioenopbouw moeten kunnen hebben. Deze pensioenopbouw moet uiteindelijk tegen doorsneepremie en met de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer worden gerealiseerd. Op dit moment laat het ABP-pensioenreglement dit niet toe. Tot het moment waarop dit wél mogelijk is, heeft de werkgever aan de ambtenaar die gebruikmaakt van de regeling recht op een Vergoeding pensioenpremie, ten laste van de werkgever, die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de ABP-doorsneepremie die vereist is voor 20%pensioenopbouw over de FPU gedurende de periode dat van de regeling gebruik wordt gemaakt. De Vergoeding pensioenpremie kan door de werknemer worden gebruikt om zélf,op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement,pensioenopbouw te verzekeren. Op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement kan de ambtenaar vier jaar lang 50% pensioenopbouw vrijwillig verzekeren. De premie hiervoor komt volledig voor rekening van de werknemer (waarbij de eerdergenoemde werkgeversbijdrage op de volledige premie in mindering kan worden gebracht). De werknemer is niet verplicht om de werkgeversbijdrage te besteden aan een pensioenvoorziening op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement. Hij kan ook kiezen voor een andere verzekeringsmaatschappij of een ander bestedingsdoel.

Een voorbeeld.
Een ambtenaar treedt op 60-jarige leeftijd volledig uit op grond van de FPU. Dit betekent dat er dan gedurende vijf jaar een volledige FPU-uitkering is, samen met een Aanvulling werkgever. Op grond van dit artikel is er een werkgeverbijdrage in de pensioenopbouw gedurende die vijf jaar die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de doorsneepremie bij 20% pensioenopbouw over die periode. Omdat de verdeling werkgever – werknemer in de doorsneepremie 70% -30% is, komt dus 70% van de benodigde premie voor rekening van de werkgever. Bij een doorsneepremie van bijvoorbeeld 12% zou de werkgeversbijdrage in dit geval dus 12% x 20% x 70% bedragen, derhalve 1,68%. In de situatie dat er sprake is van deeltijd-FPU-ontslag, is de werkgeversbijdrage voor pensioenopbouw over het FPU-deel, uiteraard naar rato van het percentage FPU-ontslag. Bij een FPU-

ontslag van 30% en een doorsneepremie van bijvoorbeeld 12% bedraagt de werkgeversbijdrage in het kader van deze regeling dan 0,504% (12% x 20% x 70% x 30%).

Artikel 5a:7 Lokaal beleid (T)

Gebruik maken van de FPU Gemeenten is een recht voor de ambtenaar. Op lokaal niveau kan de werkgever het gebruik beïnvloeden door op maat gesneden faciliteiten aan te bieden die een werknemer kan stimuleren dan wel weerhouden om een beroep op de regeling te doen.Te denken valt aan enerzijds scholingsfaciliteiten, taakverlichting en extra verlof of anderzijds een extra financiële prikkel tot FPU-ontslag. Hiervoor is op lokaal niveau 0,1% van de loonsom beschikbaar. Op lokaal niveau wordt een regeling opgesteld op welke wijze de werkgever dit budget kan inzetten. Hierover dient overeenstemming te bestaan in het georganiseerd overleg dan wel de ondernemingsraad.

Artikel 5a:9 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan (T)

Dit artikel is de basis voor artikel 3.5 van het pensioenreglement. Het artikel regelt dat bij teruggang in salaris na de leeftijd van 55 jaar de pensioenopbouw gebaseerd blijft op de oude inschaling. Op de oude salarisschaal, die voor de pensioenopbouw van de ambtenaar blijft gelden, wordt de in de CAO afgesproken salarisverhoging toegepast.

Teruggang in functieschaal en mogelijk ook teruggang in salaris bij afbouw van de loopbaan vanaf 55 jaar wordt, slechts in overleg met de ambtenaar, mogelijk gemaakt door artikel 3:1, lid 7.

Wanneer een ambtenaar van 55 jaar of ouder in een andere gemeente een functie met een lagere functieschaal betrekt en hierdoor teruggaat in salaris, blijft de grondslag voor de pensioenopbouw slechts dan ongewijzigd als de wisseling van functie voortkomt uit het seniorenbeleid van de oude werkgever.

Wanneer een ambtenaar in het kader van seniorenbeleid naast het accepteren van een lagere functie ook een (kleinere) deeltijdfactor accepteert, dan wordt de pensioenopbouw naar rato gecontinueerd op basis van de oude salarisschaal.

Is sprake van afbouw van de loopbaan door vermindering van de formele arbeidsduur, zonder dat sprake is van een nieuwe functie, dan blijft de pensioengrondslag ongewijzigd, omdat voor de ambtenaar geen lagere functieschaal gaat gelden. Artikel 5a:9 is in dat geval niet van toepassing. De gevolgen voor de reeds opgebouwde pensioenrechten zijn in deze situatie niet aanwezig. De pensioengrondslag wijzigt namelijk niet; op de pensioenberekening wordt slechts – voor de laatste jaren – een deeltijdfactor losgelaten.

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

Artikel 6:1:1 Vakantieverlening (T)

Lid 1

Dit artikellid heeft als uitgangspunt dat vakantie op verzoek van de ambtenaar wordt verleend. Anders dan hetgeen in het BW is bepaald, vervallen de aanspraken op niet opgenomen vakantiedagen niet.

Mede ter voorkoming van verlofstuwmeren kan het college in de algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie (artikel 6:2:1, eerste lid) ook aangeven welke gedragslijnen worden gehanteerd wanneer het vakantieverlof van enig jaar niet in zijn geheel is genoten. De mogelijkheid om niet-genoten verlofuren door te schuiven naar een volgend jaar zijn beperkt tot die gevallen zoals genoemd in de artikelen 6:2:4, eerste lid, en 6:2:6 UWO. In het geval dat het dienstbelang zich tegen het verlenen van vakantie verzet en hierdoor de vakantie in dat kalenderjaar geheel of gedeeltelijk niet is toegekend, wordt de niet-genoten vakantie zo veel mogelijk in het eerstvolgend kalenderjaar verleend (artikel 6:2:4, eerste lid). Wanneer vakantie niet is verleend op gronden genoemd in artikel 6:2:6 (op verzoek, wegens ziekte of herhalingsoefening militaire dienst), wordt de niet-genoten vakantie in principe toegekend in het volgend kalenderjaar. Op verzoek van de ambtenaar kunnen over het tijdstip van opname ook andere afspraken worden gemaakt.

Artikel 6:2 Duur vakantie (T)

Lid 1

Het aantal vakantiedagen is vermenigvuldigd met de factor 7,2.

Indien de ambtenaar is ingeroosterd voor meer of minder dan 7,2 uur per dag, zal het verlof met het aantal ingeroosterde uren waarop de ambtenaar verlof wil genieten, worden verminderd.

De situatie kan zich voordoen dat een ambtenaar gedurende de weken dat hij voor 42 uren is ingeroosterd, verlof wil. Dit kost de ambtenaar relatief veel verlofuren. Daar tegenover staat dat, als de ambtenaar verlof wil in weken waarbij zijn feitelijke arbeidsduur slechts 30 uur bedraagt, het verlof slechts met relatief minder uren wordt verminderd.

Indien, als gevolg van verlof in weken met een feitelijke arbeidsduur van 42 uur, de ambtenaar bijvoorbeeld slechts weinig verlofuren resteert, kan het de ambtenaar worden toegestaan om gedurende de weken dat hem een feitelijke arbeidsduur van minder dan 36 uur is opgedragen, deze arbeidsduur te realiseren over minder dan vijf dagen waardoor de ambtenaar aaneengesloten vrije tijd kan creëren.

Lid 2

Een ambtenaar kan verzoeken in enig jaar maximaal 50,4 uur op jaarbasis (bij een volledige betrekking) meer te werken dan de maximale arbeidsduur van 1836 uur die uit artikel 4:1 voortvloeit. Voor een deeltijder geldt een naar evenredigheid aantal uren als maximum. Toekenning van dit verzoek geeft de ambtenaar recht op een gelijk aantal extra vakantie-uren. Dit verzoek dient betrokkene in vóór 1 november (tenzij anders geregeld) in het jaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarvoor het verzoek geldt. Niet voor niets is hiervoor de zelfde formulering gekozen als in de artikelen 4a:1, eerste lid, en artikel 4a:2, eerste lid (het verzoek tot verkoop dan wel koop van vakantie-uren). Gelet op de samenhang met het cafetariamodel ligt het voor de hand dat het college bij de toewijzing van de verzoeken rekening houdt met alle mutaties van het verlof, te weten:

- extra vakantie-uren op basis van dit artikel;
- verkoop van vakantie-uren op basis van artikel 4a:1;
- koop van vakantie-uren op basis van artikel 4a:2.

Op basis van het totaalbeeld van de effecten van alle verzoeken kan worden bezien in hoeverre sprake is van ernstige problemen van organisatorische dan wel roostertechnische aard.

Verder is het ook mogelijk om verlofuren die op grond van artikel 3:2:1 het gevolg zijn van de vergoeding van overwerk om te zetten in vakantie-uren. Overigens is dit omzetten niet onbeperkt. De som van het aantal uren op grond van artikel 3:2:1, tweede lid, en het aantal uren op grond van artikel 6:2, tweede lid is maximaal 50,4 uren.

Voor deeltijders geldt steeds een aantal uren naar rato van de deeltijdfactor.

Lid 3

Van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zoals vermeld in het derde lid is in ieder geval sprake indien toekenning van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

a. van organisatorische aard;
b. van roostertechnische aard.

Artikel 6:2:1 Nadere regels (T)

Lid 2

In dit artikellid is aangegeven dat de basisverlofduur voor deeltijders naar rato moet worden vastgesteld. Uitgangspunt hierbij vormt de formele arbeidsduur op jaarbasis. Dit is de arbeidsduur overeenkomstig de aanstelling. De minimale duur van de vakantie voor ambtenaren met een volledige betrekking is vastgelegd in artikel 6:2 CAR. Dit betekent dat voor een deeltijder met een formele arbeidsduur van 24 uur per week het aantal verlofuren ten minste 24/36 x 158,4 = 105,6 uur per kalenderjaar bedraagt.

Lid 3

Door middel van een lokale regeling voorziet het college ten aanzien van (een groep) ambtenaren in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte diensttijd, bereikte leeftijd dan wel beide. Per extra verlofdag dient het basisverlof voor een voltijder met 7,2 uur te worden vermeerderd. Een werknemer met bijvoorbeeld drie leeftijdverlofdagen heeft derhalve 21,6 uur verlof bovenop het basisverlof van ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Bij een deeltijder wordt het extra aantal verlofdagen naar rato vastgesteld.

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 1995-1997 (kenmerk ARZ/507630) is het lokale overleg geadviseerd om twee leeftijdverlofdagen voor nieuw indiensttredend personeel te laten vervallen. Ook in het geval dat iemand de ene gemeentelijke werkgever verruilt voor een andere gemeentelijke werkgever vervallen deze leeftijdverlofdagen.

Lid 4

Dit artikellid bepaalt dat ambtenaren die op onregelmatige tijdstippen werken en ambtenaren die zich buiten de voor hun betrekking vastgestelde werktijden ter beschikking houden, aanspraak hebben op extra verlof. Voorwaarde hierbij is wel dat het onregelmatige arbeidspatroon van de ambtenaar dan wel de evengenoemde plicht zich beschikbaar te houden, regelmatig en in belangrijke mate geldt.

Artikel 6:2:2 Aaneengesloten periode (T)

Lid 2

Ten aanzien van de mogelijkheid die de tweede volzin van dit aan de ambtenaar geeft om voor bepaalde gelegenheden verlof op te nemen, mag van de ambtenaar redelijkerwijs worden verwacht dat de werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte wordt gesteld van het voornemen om verlof op deze gronden op te nemen.

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

Lid 2

Dit artikellid richt zich op ambtenaren die niet gedurende het gehele jaar een betrekking vervullen, bijvoorbeeld ten gevolge van non-activiteit, (on)betaald verlof of schorsing. Vermindering van de duur van de vakantie vindt plaats over het lopende kalenderjaar en eventueel over een volgend kalenderjaar. Ingeval van ziekte en militaire dienst geldt lid 3 van dit artikel.

Lid 3

Onder a wordt bepaald dat bij afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling of ziekte die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten, geen vermindering wordt toegepast gedurende de laatste zes maanden van de periode van afwezigheid. Of er een vermindering plaatsvindt, kan pas na afloop van de periode van afwezigheid worden vastgesteld.

Indien de ambtenaar voor ten hoogste 55% van de voor hem vastgestelde werktijd wegens ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen (ofwel voor 45% of meer arbeidsgeschikt), dan vindt de vermindering niet plaats.

Tijdvakken gedurende welke hieraan wordt voldaan, blijven derhalve buiten beschouwing voor de vermindering. Bovendien wordt bepaald dat de periode van zes maanden opnieuw gaat tellen na een periode van volledig herstel gedurende ten minste vier weken.

Geadviseerd wordt om de beperking van de vakantieopbouw tijdens ziekte omwille van de eenvoud zodanig toe te passen dat deze vermindering wordt uitgedrukt in maanden. Enkele voorbeelden ter illustratie:

- indien betrokkene zeven maanden volledig ziek is, vindt er gedurende zes maanden vakantieopbouw plaats, 1/12 van het aantal verlofuren wordt gekort;
- bij een ziekte van vijf maanden, gevolgd door een periode van vijf maanden gedurende welke sprake is van de arbeidsgeschiktheid van 50%, vindt gedurende de gehele periode de volledige vakantieopbouw plaats;
- indien de ziekte negen maanden duurt waarbij gedurende twee maanden sprake is van arbeidsongeschiktheid van 50%, wordt het aantal vakantiedagen met 1/12 gekort;
- bij een ziekte van twee maanden, gevolgd door een periode van volledig herstel gedurende vijf weken waarna een periode van ziekte volgt van zeven maanden, wordt het aantal vakantiedagen met 1/12 gekort.

Lid 4

Indien een ambtenaar wegens ziekte slechts gedeeltelijk werkt, bijvoorbeeld voor halve dagen, en hij in deze periode vakantiedagen wil opnemen, dan gelden deze dagen als volle vakantiedagen, met andere woorden: er dient dan het aantal uren van zijn vakantietegoed te worden afgeschreven alsof de ambtenaar volledig werkt.

Onder het gedeeltelijk hervatten van werk wordt niet het werken op therapeutische basis verstaan. Therapeutisch werk wordt namelijk gelijkgesteld met ziekte. Indien betrokkene bij therapeutisch werk vakantie wil opnemen, dan behoeft derhalve geen verlof van de verlofkaart te worden afgeschreven.

Lid 5

Voor vakantie-uren die niet zijn opgenomen bij ontslag krijgt de ambtenaar een vergoeding. Het uurloon bedraagt 1/156 van het - voor deeltijders naar een volledige betrekking herberekend - salaris van de ambtenaar per maand (artikel 1:1, eerste lid, sub o van de CAR). Het salaris is het bedrag van de schaal welke aan de ambtenaar is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag (zie artikel 3:1, tweede lid onder b CAR).

Op de vergoedingen worden naast sociale zekerheidspremies, Zvw-bijdragen en loonheffing ook ABP-premies ingehouden.

Artikel 6:2:4 Niet genoten vakantie wegens dienstbelang (T)

Lid 1

Dit artikellid regelt dat de toekenning van de niet-verleende vakantie om redenen van dienstbelang niet op de lange baan wordt geschoven. De vakantie dient uiterlijk voor het einde van het tweede volgend kalenderjaar te worden verleend. Dit betekent echter niet dat de vakantie na twee jaar is verjaard.

Artikel 6:2:5 Intrekking (T)

Lid 1

Dit artikellid bepaalt dat indien op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie wordt genoten omdat de verleende vakantie wordt ingetrokken, de genoten vakantie-uren als niet verleend worden beschouwd.

Lid 2

Alleen de geldelijke schade ten gevolge van het intrekken van vakantie wordt vergoed, er vindt derhalve geen vergoeding plaats van immateriële schade.

Bij geldelijke schade kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de huur van een vakantiehuisje dat niet betrokken kan worden of de kosten van vliegtickets waar geen gebruik van gemaakt kan worden.

Artikel 6:2:6 Niet verleende vakantie (T)

Lid 1

Het op een van de in dit lid genoemde gronden niet genoten verlof wordt in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten. Doet zich de situatie niet of niet langer voor, dan kan het nog niet genoten verlof worden geëffectueerd met inachtneming van de beperking zoals verwoord in lid 3.

Deze bepaling geeft overigens niet de bevoegdheid niet opgenomen verlof-uren te schrappen (met uitzondering van het bepaalde in artikel 6:2:3, tweede lid).

Het is mogelijk dat een ambtenaar gedurende zijn ziekte een bepaalde tijd doorbrengt buiten zijn woonplaats, zonder dat daartegen uit medisch oogpunt bezwaren bestaan of omdat men daarvan verwacht dat dit een heilzame uitwerking zal hebben.

Als voorwaarde kan worden gesteld dat de ambtenaar moet kunnen aantonen, bijvoorbeeld door middel van een verklaring van de behandelend of controlerend arts, dat hij gedurende die periode nog niet genezen was en dat er uit medisch oogpunt geen bezwaren bestonden tegen zijn afwezigheid dan wel dat er een heilzame uitwerking werd verwacht.

Er wordt tijdens deze periode geen verlof opgenomen. Gedurende ziekte geniet de ambtenaar namelijk ziekteverlof gedurende welke niet nog eens verlof uit andere hoofde kan worden opgenomen.

Indien de ambtenaar wegens ziekte slechts een gedeelte van zijn arbeid kan verrichten en vakantie opneemt, geldt artikel 6:2:3, vierde lid.

Indien het aantal naar een volgend kalenderjaar over te boeken verlofuren slechts een gering aantal betreft - het college dient dan in een besluit te bepalen hoeveel - kan een verzoek tot overboeking achterwege blijven. Het overboeken geschiedt dan automatisch. Daarbij kan het college tevens stipuleren dat dit aantal verlofdagen vóór een bepaalde datum moet worden opgenomen. Het spreekt vanzelf dat over een dergelijke nadere regelgeving plaatselijk overleg dient te worden gevoerd.

Lid 2

Dit artikellid heeft betrekking op situaties dat de ambtenaar ziek wordt tijdens zijn vakantie. Het aannemelijk maken kan bestaan uit het overleggen van een verklaring van een arts of van een op verleende geneeskundige hulp betrekking hebbende rekening. De ambtenaar moet zich zo spoedig mogelijk ziek melden. Indien het onmogelijk is dit bij aanvang van de ziekte te doen, is het voldoende dat hij achteraf aantoont dat hij ziek was.

Lid 3

Dit artikellid vormt een beperking op de mogelijkheid van het opnemen van het op grond van lid 1 naar een volgend kalenderjaar overgeboekt vakantieverlof. Een ambtenaar met bijvoorbeeld recht op 187,2 uren vakantieverlof kan, wanneer op zijn verzoek dit verlof in zijn geheel wordt overgeboekt naar een volgend kalenderjaar, nooit meer dan 1,5 x 187,2 = 280,8 uur verlof opnemen (tenzij op verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist). De dan nog resterende verlofuren worden vervolgens naar het volgende kalenderjaar doorgeschoven.

Artikel 6:3 Aanspraak vakantietoelage (T)

Lid 1

Het eerste lid bepaalt dat de ambtenaar geen aanspraak heeft op vakantietoelage gedurende de periode dat betrokkene geen aanspraak heeft op bezoldiging (bijvoorbeeld tijdens een periode van non-activiteit). Voor de berekening van een evenredig deel van de vakantietoelage wordt de maand gesteld op 30 dagen.

Lid 2

In het tweede lid wordt bepaald dat de vakantietoelage per kalendermaand wordt berekend over de in die maand geldende bezoldiging. De omschrijving van het begrip bezoldiging in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, leidt ertoe dat ook over de in de bezoldigingsregeling genoemde toelagen vakantietoelage berekend dient worden. Een onkostenvergoeding wordt niet gerekend tot de toelagen.
De minimum vakantietoelage bedraagt € 146,65 per maand.

Artikel 6:3:1 Uitbetaling vakantietoelage (T)

Lid 3

Dit artikellid bepaalt onder andere dat indien een deel van de bezoldiging wordt ingehouden in geval van een disciplinaire maatregel of een schorsing, over deze periode geen vakantietoeslag wordt uitbetaald. Voorwaarde is wel dat dit expliciet bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Is dat niet dat geval, dan ontvangt betrokkene een vakantietoeslag over dat deel van de bezoldiging dat niet is ingehouden.

Artikel 6:4 Buitengewoon verlof (T)

Algemeen
De Wet arbeid en zorg (Waz) is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Waz is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Waz zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kortverzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Waz zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Waz overgenomen.

Lid 1

In het eerste lid is, onder verwijzing naar de Waz, geregeld dat de ambtenaar die calamiteiten-, ander kort verzuim- of kraamverlof geniet, aanspraak heeft op doorbetaling van zijn bezoldiging.

Calamiteiten- en ander kortverzuimverlof
De ambtenaar heeft op grond van de Waz recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
c. de uitoefening van het actief kiesrecht.

Ad a
In de Waz is bepaald dat onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden in elk geval begrepen worden:

- de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Deze opsomming is niet limitatief. Dit betekent dat onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden ook andere gebeurtenissen kunnen worden begrepen. Een voorbeeld hiervan is plotselinge ziekte van kinderen.

Ad b
Hierbij kan worden gedacht aan het doen van aangifte van geboorte of overlijden.

Kraamverlof
De ambtenaar heeft op grond van de Waz na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, recht op twee dagen verlof op dagen waarop hij gewoonlijk arbeid pleegt te verrichten. Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van vier weken. Dit tijdvak gaat in vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. De twee dagen kraamverlof hoeven niet aaneensluitend opgenomen te worden.

Meldingsprocedure
In de Waz is een regeling getroffen inzake de meldingsverplichting van de ambtenaar bij opname van calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof. De ambtenaar moet voordat hij calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof wil opnemen de werkgever melden dát hij verlof wil opnemen en waarom hij verlof wil opnemen. In geval van acute noodsituaties zal dit niet altijd mogelijk zijn; in die gevallen meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever, onder opgave van redenen. De werkgever mag achteraf van de ambtenaar verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid

niet heeft kunnen verrichten vanwege een calamiteit of een situatie die noodzaakte tot kort verzuim of het opnemen van kraamverlof.

Samenloop van calamiteiten- en kort verzuimverlof met kraamverlof
De bevalling van de partner levert een grond op om kort verzuimverlof op te nemen. In beginsel zal het verlof dan één dag bedragen. De ambtenaar kan dan eventueel aansluitend twee dagen kraamverlof opnemen.

Samenloop van calamiteiten- en kort verzuimverlof met kortdurend zorgverlof
De Waz regelt niet precies de duur van het calamiteiten – en ander kort verzuimverlof, maar bepaalt dat het gaat om een korte naar billijkheid te berekenen tijd. Daarom heeft de wetgever het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van de volledige bezoldiging. In artikel 5:8 Waz is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na één dag eindigt.

Lid 2

Het tweede lid bepaalt dat een nadere regeling vastgesteld dient te worden, inzake de mogelijkheid in andere dan in het eerde lid genoemde gevallen buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging te verlenen. De UWO bevat een dergelijke regeling (artikel 6:4:1).

Lid 3

Het derde lid stelt dat er ook een regeling getroffen dient te worden die aanspraak op vakbondsverlof regelt (artikel 6:4:2).

Lid 4

In het geval er tijdens non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van de VUT-fonds-premie zowel het werkgevers- als het werknemersaandeel. Omdat er elders pensioen wordt opgebouwd, vindt er géén verhaal plaats van ABP-ouderdoms- en ABP-nabestaandenpensioenpremie. Omdat betrokkene verzekerd blijft voor de bovenwettelijke IP-regeling, blijft de volledige invaliditeitspensioenpremie verschuldigd. Bij het verhaal van deze premie wordt er van uitgegaan alsof er géén verlof is.

	Overzicht graden van bloed- en aanverwantschap

Artikel 6:4:1 Buitengewoon verlof (T)

Onder huwelijksdag wordt verstaan de dag dat het burgerlijk huwelijk wordt voltrokken.

Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof (T)

Algemeen
Op 1 juni 2005 is de Wet arbeid en zorg gewijzigd in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurend zorgverlof (Stb. 2005, 275). De Waz is van toepassing op werknemers en op ambtenaren.

De ambtenaar heeft recht op langdurend zorgverlof voor de verzorging van de volgende naasten:

a. de echtgenoot, de geregistreerde partner, of de persoon met wie de ambtenaar ongehuwd samenwoont;
b. het eigen kind, een kind van de onder a genoemde personen, een pleegkind als bedoeld in 5:1 lid 1, onderdeel d van de Waz;
c. een bloedverwant in de eerste graad van de ambtenaar.

Er is recht op langdurig zorgverlof ingeval de naaste voor wie gezorgd wordt levensbedreigend ziek is. Hieronder wordt verstaan dat het leven van de naaste op korte termijn ernstig in gevaar is.

Het recht op langdurend zorgverlof bedraagt in elke achtereenvolgende periode van 12 kalendermaanden maximaal zes maal de arbeidsduur per week. De standaardvorm voor langdurend zorgverlof is dat de werknemer gedurende 12 weken verlof opneemt voor de helft van zijn betrekking. De ambtenaar kan de

werkgever verzoeken om meer verlof per week op te nemen gedurende minder dan 12 weken. Ook is spreiding van het verlof over meer weken mogelijk; hieraan is een maximum verbonden van 18 weken.

De Waz bepaalt dat de aanvraag voor het verlof tenminste twee weken voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk ingediend moet worden. De ambtenaar geeft hierbij aan wat de reden van het verzoek om verlof is en voor wie gezorgd zal gaan worden. Bij de verlofaanvraag geeft de ambtenaar ook aan hoe hij het verlof wil opnemen en wat de ingangsdatum is.

De werkgever moet uiterlijk een week voor de beoogde ingangsdatum van het verlof op het verzoek beslissen; laat de werkgever dit na dan gaat het verlof in op de door de ambtenaar aangevraagde wijze. De werkgever kan het langdurend zorgverlof weigeren ingeval van zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de ambenaar daarvoor op grond van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Zo die situatie zich voordoet moet de werkgever in overleg treden met de ambtenaar; zodoende kan bezien worden of een andere invulling van het langdurig zorgverlof tot de mogelijkheden behoort.

Het verlof eindigt door het verstrijken van de periode waarvoor het verlof is verleend. Indien de naaste tijdens het verlof overlijdt of niet meer levensbedreigend ziek is, eindigt het verlof de dag volgend op de dag waarop deze omstandigheid zich heeft voorgedaan.

Lid 1

Het wettelijk recht op langdurend zorgverlof is onbetaald. In dit lid is geregeld dat de ambtenaar recht heeft op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging over de uren dat hij langdurend zorverlof geniet. Het inkomen gedurende het langdurend zorgverlof kan worden aangevuld met het opgebouwde spaartegoed uit de levensloopregeling. De voorwaarden hiervoor zijn opgenomen in hoofdstuk 6a.

Lid 2 tot en met 7

Ten aanzien van de opbouw van vakantie-uren en vakantietoelage geldt een vergelijkbare regeling als bij het ouderschapsverlof. Ziekte schort het langdurend zorgverlof niet op. Ingeval van samenloop tussen langdurend zorgverlof en ziekte heeft de ambtenaar na 7 kalenderdagen ziekte aanspraak op zijn volledige bezoldiging, wordt de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd en vindt de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof (T)

Lid 2

Zie lid 5 ten aanzien van het maximum van het verlof.

Lid 3

Dit artikel biedt de mogelijkheid om aan 'kaderleden' van de vakverenigingen van ambtenaren verloffaciliteiten te verlenen. De vakverenigingen zelf bepalen wie er kaderlid is. Om van de verloffaciliteiten gebruik te kunnen maken, is het dus noodzakelijk dat de ambtenaar door de bond waarbij hij is aangesloten aangewezen is als kaderlid. De werkgever kan verlangen dat door middel van verslagen of uitnodigingen verantwoording wordt afgelegd over het verlof.

Er is een maximum verbonden aan het verlof, zie ook lid 4 en 5.

Lid 7

Er wordt alleen verlof verleend voor de voorvergadering en de vergadering zelf. Voor de voorbereiding van de vergadering en werkzaamheden ten gevolge van de vergadering wordt geen verlof verleend.

Lid 8

Aangezien het hier een regeling betreft met maximumaanspraken, zal het nodig zijn dat in goed overleg met de vakorganisaties plaatselijk in de uitvoeringsregeling inhoud wordt gegeven aan het verlenen van het bijzonder verlof. Hierbij ligt het in de rede dat rekening wordt gehouden met de lokale omstandigheden, zoals de gemeentegrootte, de personeelsbezetting, het aantal in de vakorganisaties actieve leden etc. Een nadere regeling kan bijvoorbeeld voorkomen dat steeds (terecht of onterecht) bijzonder verlof wordt geweigerd op grond van het dienstbelang.

Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof (T)

Algemeen

De Wet arbeid en zorg (Waz) is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Waz is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Waz zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kortverzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Waz zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Waz overgenomen.

De ambtenaar heeft op grond van de Waz recht op kortdurend zorgverlof wanneer hij genoodzaakt is om voor een zieke naaste te zorgen. Recht op kortdurend zorgverlof bestaat voor de volgende personen:

- de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de ambtenaar ongehuwd samenwoont;
- een inwonend kind tot wie de ambtenaar als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de partner ongehuwd samenwoont;
- een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de ambtenaar en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening;
- een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

Meldingprocedure

In de Waz is een regeling getroffen inzake de meldingsverplichting van de ambtenaar bij opname van kortdurend zorgverlof. De ambtenaar moet voordat hij kortdurend zorgverlof wil opnemen de werkgever melden dát hij verlof wil opnemen en waarom hij verlof wil opnemen. In geval van acute noodsituaties zal dit niet altijd mogelijk zijn; in die gevallen meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever, onder opgave van redenen. De werkgever mag achteraf van de ambtenaar verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon genoemd in de Waz.

Op grond van de Waz kunnen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen voor de werkgever reden zijn om het kortdurend zorgverlof te beëindigen of niet te doen aanvangen. Een werkgever mag dit argument niet lichtvaardig gebruiken. Het dienstbelang van de werkgever dient zodanig zwaarwegend te zijn dat het belang van de ambtenaar daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken.

Samenloop met andere verlofvormen

De wetgever heeft het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van de volledige bezoldiging. In artikel 5:8 Waz is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na één dag eindigt.

Lid 1

In het eerste lid is bepaald dat een ambtenaar met een volledige betrekking ten hoogste 72 uur zorgverlof per jaar kan opnemen. Dit betekent dat ook de ambtenaar wiens aanstelling op grond van artikel 2:7a verruimd is naar maximaal 40 uur per week maximaal 72 uur per kalenderjaar zorgverlof kan opnemen.

Lid 2

In het tweede lid is bepaald dat het recht op kortdurend zorgverlof van de ambtenaar met een betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week, naar evenredigheid wordt verminderd.

Lid 3 en 4

In de leden 3 en 4 is geregeld dat het kortdurend zorgverlof voor de helft voor rekening van de ambtenaar en voor de helft voor rekening van de werkgever komt. Voor de verrekening van het verlof kan worden gedacht

aan de inlevering van regulier verlof, verlof in verband met de toepassing van het cafetariamodel en verlof dat is opgebouwd in het kader van de verlofspaarregeling. Ook kan de mogelijkheid worden geboden om het verlof op een later moment in te halen. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden.

Artikel 6:4:4 Non-activiteit (T)

Ten aanzien van afdracht van pensioen-, vut- en AAOP-premies zijn afspraken gemaakt in artikel 3, lid 7, onderdeel a, van de Pensioenovereenkomst van 15 maart 1995 tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de centrales van overheidspersoneel. Wanneer volledig politiek verlof wordt genoten, vindt geen pensioenopbouw plaats vanuit het ambtenaarschap. Wethouders, gedeputeerden of hoogheemraden bouwen bij het overheidsorgaan waar zij zijn benoemd een pensioen op op basis van de Algemene pensioenwet politiek ambtsdragers (Appa). De vut- en AAOP-premies blijven verschuldigd. Echter, op grond van de Pensioenovereenkomst blijft de verdeling van het verhaal ongewijzigd: de werkgever draagt de lasten van het werkgeversdeel, maar hij kan het werknemersdeel wel verhalen op de ambtenaar.

Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof (T)

Het is aan de gemeente om invulling te geven aan dit artikel. Het kan bijvoorbeeld gaan om verlof wanneer het langdurend zorgverlof niet toereikend blijkt te zijn (zie daarvoor ook artikel 6:4:1a) of om verlof om het overlijden van een verwant te verwerken (rouwverlof).

Het verlof kan met behoud van gehele of gedeeltelijke bezoldiging worden verleend. Wanneer er sprake is van een gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging kan het inkomen worden aangevuld met het opgebouwde spaartegoed uit de levensloopregeling. De voorwaarden hiervoor zijn opgenomen in hoofdstuk 6a.

Artikel 6:4:5a Overige redenen buitengewoon verlof (T)

Lid 2

Ten aanzien van de afdracht van pensioen- en vutpremies tijdens het verlof zoals bedoeld in het eerste lid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:10, vierde lid.

Artikel 6:5 Ouderschapsverlof (T)

Algemeen
De Wet arbeid en zorg (Waz) is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Waz is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Waz zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kortverzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Waz zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Waz overgenomen.

In dit artikel is opgenomen dat een ambtenaar, die ouderschapsverlof geniet op grond van de Waz, recht heeft op een gedeeltelijke doorbetaling van zijn bezoldiging over ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. Deze regeling geldt voor die gemeenten waarin lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof vastgesteld is of wordt of wanneer een regeling betaald ouderschapsverlof gewijzigd wordt.

Hieronder wordt het recht op ouderschapsverlof volgens de Waz toegelicht.

Werkingssfeer
Op grond van de Waz hebben ouders recht op ouderschapsverlof voor kinderen onder de leeftijd van acht jaar tot wie zij in een familierechtelijke betrekking staan of die zij als hun eigen kind opvoeden en verzorgen en dat blijkens een verklaring uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres als de ambtenaar woont.
Voor de bepaling of de werknemer op hetzelfde adres woont als het kind geldt het moment van ingang van het verlof (artikel 6:1, lid 2, Waz). Ingeval bijvoorbeeld de werknemer gedurende de verlofperiode verhuist en daardoor niet meer op hetzelfde adres als het kind woont, heeft dit geen consequenties voor het resterende verlofrecht: het verlof loopt dan gewoon door.
Indien het kind door gescheiden ouders gezamenlijk, maar apart, wordt opgevoed, bestaat er eveneens recht op ouderschapsverlof. Beide ouders staan immers in een familierechtelijke betrekking tot het kind.

De vereiste dat het verlof dient te zijn genoten voor het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt, heeft betrekking op de gehele verlofperiode. Indien het kind op het moment van ingang van het verlof bijvoorbeeld zeven jaar en negen maanden is, kan slechts drie maanden verlof worden genoten. Het verlof vervalt dan zodra het kind acht jaar is geworden (artikel 6:4 Waz).

Voordat de ambtenaar ouderschapsverlof kan opnemen, moet hij tenminste een jaar in dienst zijn bij de gemeente (artikel 6:3 lid 1 Waz). Heeft de ambtenaar verschillende keren op tijdelijke basis bij dezelfde gemeente gewerkt, dan worden deze perioden bij elkaar opgeteld, voorzover zij elkaar met onderbrekingen van niet meer dan drie maanden opvolgen. Hetzelfde geldt indien de ambtenaar voorafgaande aan zijn indiensttreding voor dezelfde gemeente op uitzend- of detacheringsbasis gewerkt heeft; deze perioden worden meegeteld voor de berekening van de periode van 1 jaar, voorzover er geen sprake is van een onderbreking van meer dan drie maanden.

Intrekking of wijziging aanvraag
Een ambtenaar kan verzoeken het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen dan wel niet voort te zetten (artikel 6:6 Waz). Het college kan een dergelijk verzoek afwijzen als zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Aan een dergelijk verzoek hoeft niet eerder gevolg te worden gegeven dan vier weken na het verzoek. Als het ouderschapsverlof is opgedeeld in meerdere perioden dan geldt dit voor elke afzonderlijke periode.
De CAR/UWO regelt echter expliciet dat er bij ziekte geen sprake is van opschorting van het ouderschapsverlof (artikel 6:5:3, eerste lid). De aanvraag van de ambtenaar om wijziging van de aanvraag om die reden, kan worden afgewezen.

Nieuwe werkgever
In de situatie dat een werknemer bij de oude werkgever het ouderschapsverlof heeft gesplitst en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het totale verlof is genoten, heeft de werknemer, als hij een nieuwe arbeidsovereenkomst of aanstelling aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof dat hij nog niet heeft genoten bij zijn vorige werkgever. Het komt erop neer dat indien de oude werkgever heeft ingestemd met een splitsing van het verlof en de nieuwe werkgever daaraan is gebonden. Wanneer een medewerker van werkgever verandert moet hij eerst een jaar in dienst zijn alvorens hij aanspraak kan maken op het resterende deel van het ouderschapsverlof (artikel 6:3 lid 1 Waz).

Lid 1 en 2

De ambtenaar die werkzaam is bij een gemeente met een regeling betaald ouderschapsverlof en die op grond van de Waz ouderschapsverlof opneemt, heeft recht op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging over dit verlof gedurende ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. De doorbetaling bedraagt het in het tweede lid aangegeven percentage van de bezoldiging minus het bedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingsdienst waarop de ambtenaar, voor de uren waarvoor hij betaald ouderschapsverlof krijgt, aanspraak kan maken. Met deze fiscale tegemoetkoming wordt de zogeheten ouderschapsverlofkorting bedoeld. Bij het vaststellen van het bedrag dat de werkgever moet doorbetalen over de uren ouderschapsverlof wordt ervan uitgegaan dat de ambtenaar over deze uren het maximale uurbedrag aan ouderschapsverlofkorting krijgt van de Belastingdienst. Of hij dit maximale bedrag daadwerkelijk krijgt, doet niet ter zake.

Voorbeeld
Een medewerker werkt fulltime (36 uur), heeft maandelijks recht op een bezoldiging van € 2500 en is ingeschaald in schaal 9. Deze medewerker neemt gedurende een periode van één jaar (van 1 januari tot en met 31 december), 18 uur per week ouderschapsverlof op. De medewerker kiest ervoor om de eerste 26 weken betaald ouderschapsverlof te genieten en de tweede periode van 26 weken onbetaald ouderschapsverlof.

<u>Ouderschapsverlofkorting</u>
Deze medewerker neemt 52 weken x 18 uur = 936 uur ouderschapsverlof op. Per uur ouderschapsverlof ontvangt deze medewerker maximaal € 3,99 ouderschapsverlofkorting. Van de Belastingdienst ontvangt deze medewerker over 936 uur ouderschapsverlof x € 3,99 = € 3734,64.
Dit is 311,22 per maand.

<u>Gedeeltelijk betaald versus onbetaald verlof</u>
Deze medewerker neemt 936 uur ouderschapsverlof op. Gedurende de eerste 26 weken bestaat recht op 50% van de bezoldiging. Over de laatste 26 weken van het jaar bestaat geen recht op doorbetaling van de bezoldiging.

Berekening doorbetaling van de bezoldiging tijdens de periode van gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof
Deze medewerker ontvangt van zijn werkgever tijdens de periode van betaald ouderschapsverlof maandelijks:
50% (18 uur) van € 2500 = € 1250
50% x 50% (18 uur ouderschapsverlof) van € 2500 = € 625
Over de dag ouderschapsverlof krijgt deze medewerker de helft doorbetaald omdat hij is ingeschaald in schaal 9. Dit betekent dat de medewerker voor deze 18 uur maximaal € 625 ontvangt. Hiervan ontvangt de medewerker van zijn werkgever:
€ 625 - € 311,22 (ouderschapsverlofkorting) = € 313,78.

In totaal ontvangt deze medewerker van zijn werkgever: € 1250 + 313,78 = € 1563,78. Wanneer deze medewerker ook het maximale uurbedrag aan ouderschapsverlofkorting van de Belastingdienst krijgt, ontvangt hij in totaal: € 1573,92 + € 311,22 = € 1875.

Berekening doorbetaling van de bezoldiging tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof
Deze medewerker ontvangt van zijn werkgever tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof maandelijks:
50% (18 uur) van € 2500 = € 1250
Over 50% (18 uur ouderschapsverlof) is er sprake van onbetaald verlof.

Wanneer deze medewerker ook het maximale uurbedrag aan ouderschapsverlofkorting van de Belastingdienst krijgt (311,22 per maand) ontvangt deze medewerker in totaal € 1250 (van zijn werkgever) en € 311,22 (ouderschapsverlofkorting) = € 1561,22.

De berekening in dit voorbeeld is gebaseerd op het bedrag van de ouderschapsverlofkorting zoals dat geldt op 1 januari 2009. Dit bedrag en daarmee de berekening in dit voorbeeld kan aan verandering onderhevig zijn door een wijziging van de fiscale regelgeving.

Artikel 6:5:1 Voorwaarden (T)

Dit artikel schrijft voor dat de ambtenaar de wens tot het opnemen van het verlof tijdig aan de werkgever kenbaar moet maken: minimaal drie maanden vóór de geplande ingangsdatum. Als een ambtenaar ervoor kiest om het verlof op te knippen in verschillende perioden dan zal hij ook telkens drie maanden van te voren moeten melden dat hij weer een deel van zijn verlof wenst op te nemen. Uiteraard kunnen deze perioden ook vooraf vastgelegd worden, aan de driemaandentermijn is dan bij de eerste verlofaanvraag al voldaan.
De ambtenaar kan het verlof pas genieten nadat drie maanden na de voorgeschreven melding zijn verstreken. Vanwege de organisatorische gevolgen van het opnemen van ouderschapsverlof is bepaald dat de melding via een aanvraagformulier dient te geschieden. Deze meldingsprocedure is opgenomen met het oog op het goed functioneren van de arbeidsorganisatie. De gemeente heeft op deze wijze de gelegenheid tijdig de nodige voorzieningen te treffen in verband met de tijdelijke (gedeeltelijke) afwezigheid van de ambtenaar.

Als de ambtenaar het ouderschapsverlof wil koppelen aan het einde van het bevallingsverlof, dan mag de precieze ingangsdatum in het midden gelaten worden, totdat duidelijkheid bestaat over het moment dat het bevallingsverlof eindigt.

Vaderschapsverlof
Door gebruik te maken van de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te knippen kan voorzien worden in de behoefte van veel vaders om rondom de geboorte van hun kind korte of langere tijd verlof op te nemen. De ingangsdatum van het verlof kan gekoppeld worden aan de datum van de bevalling.

Artikel 6:5:2 Meerlingen (T)

Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof. Voor de overige kinderen van de twee- of meerling geldt wel het recht op ouderschapsverlof volgens de Waz, doch zonder doorbetaling van de bezoldiging. Voor het ouderschapsverlof van de overige kinderen zijn de bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 6:5:4 en 6:5:7 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 6:5:3 Ziekte (T)

Lid 1

Dit artikellid bepaalt dat bij ziekte geen opschorting van het ouderschapsverlof plaatsvindt. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen gehele of gedeeltelijke ziekte. Ook wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaald en onbetaald ouderschapsverlof.

Als de ambtenaar zwangerschaps-, bevallingsverlof of adoptieverlof op wil nemen en de periode van dit verlof valt samen met het ouderschapsverlof, dan kan het ouderschapsverlof wel worden opgeschort. De ambtenaar moet hiervoor een verzoek indienen. Het college kan dit verzoek alleen afwijzen, indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet (artikel 6:6 Waz). De ambtenaar mag dan het onderbroken ouderschapsverlof op een latere datum opnemen. Hij blijft dus recht houden op (het resterende) ouderschapsverlof.

Als de ambtenaar het ouderschapsverlof om een andere reden dan zwangerschap, bevalling of adoptie stopzet of onderbreekt, vervalt het recht op de rest van het verlof.

Lid 2

Dit artikel heeft enkel betrekking op de betaling van bezoldiging in geval van ziekte. Indien de ambtenaar langdurig ziek is, wordt de korting van de bezoldiging vanaf de vijftiende kalenderdag beëindigd. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen gehele of gedeeltelijke ziekte. Het ouderschapsverlof schort echter niet op (zie lid 1).

Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie en vakantie-toelage (T)

Lid 1 en 2

De korting van vakantieverlof vindt gedurende het ouderschapsverlof plaats overeenkomstig de omvang en de duur van dit verlof. Geniet de ambtenaar bijvoorbeeld ouderschapsverlof gedurende zes maanden voor de helft van zijn arbeidsduur en loopt het verlof van 1 mei tot 1 november, dan heeft betrokkene tot en met april recht op volledig verlof (4/12 x verlofaanspraak op jaarbasis), van mei tot november een halve verlofopbouw (6/12 x verlofaanspraak op jaarbasis x 0,5) en in november en december weer een gehele verlofopbouw (2/12 x verlofaanspraak op jaarbasis).
Een uitzondering wordt gemaakt voor die gevallen dat het ouderschapsverlof wordt genoten en de ambtenaar ziek wordt. Indien deze ziekteperiode langer duurt dan 14 kalenderdagen, wordt de korting van het vakantieverlof beëindigd en vindt derhalve vanaf de vijftiende kalenderdag weer volledige opbouw van het vakantieverlof plaats (artikel 6:5:4, tweede lid).

Lid 3 en 4

Lid 3 bepaalt dat de opbouw van de vakantietoelage tijdens ouderschapsverlof plaatsvindt op basis van de bezoldiging, die tijdens het ouderschapsverlof wordt doorbetaald. Bij betaald ouderschapsverlof wordt dus gedeeltelijk vakantietoelage opgebouwd. Bij onbetaald ouderschapsverlof wordt geen vakantietoelage opgebouwd.

Wanneer sprake is van ziekte gedurende het ouderschapsverlof en deze ziekte duurt langer dan 14 kalenderdagen, wordt de korting van de bezoldiging beëindigd en vindt derhalve vanaf de vijftiende kalenderdag weer opbouw van de vakantietoelage plaats over de gehele bezoldiging (artikel 6:5:4, vierde lid). Dit geldt, ongeacht of er sprake is van betaald of onbetaald ouderschapsverlof.

Artikel 6:5:5 Terugbetaling (T)

Lid 1

De terugbetaling van de bezoldiging betreft de bezoldiging die is betaald over de uren dat de ambtenaar het betaald ouderschapsverlof heeft genoten. Dit geldt alleen bij ontslag op grond van artikel 8:1 (ontslag op verzoek) en artikel 8:13 (ontslag als disciplinaire straf).

Als een ambtenaar het ouderschapsverlof opdeelt in meerdere perioden moet voor de toepassing van artikel 6:5:5 eerste lid, elke periode worden beschouwd als een afzonderlijk deel.

Voorbeeld
De ambtenaar heeft het ouderschapsverlof opgedeeld. Van 1-01-2001 tot 1-04-2001 heeft hij ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn betrekking. Van 1-01-2002 tot 1-04-2002 heeft hij nogmaals ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn betrekking. Op 1-05-2002 wordt hij op eigen verzoek ontslagen. De terugbetalingsverplichting geldt dan niet voor de eerste periode van ouderschapsverlof maar wel voor de tweede periode van ouderschapsverlof.

Lid 2

Een uitzondering op de regel van terugbetaling bij ontslag op verzoek, geldt indien de ambtenaar bij een andere gemeente gaat werken of indien er recht bestaat op een uitkering wegens het volgen van de echtgenoot die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

Onder het regime van de Werkloosheidswet is het mogelijk dat een uitkering wordt verstrekt bij werkloosheid die ontstaan is doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen. Als dit het geval is en een WW-uitkering wordt verstrekt, wordt geen terugbetaling van het ouderschapsverlof gevorderd.

Lid 3

Onder het aanvaarden van een betrekking voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, wordt mede begrepen een verzoek om vermindering van arbeidsduur. Sinds 1 januari 2001 moet dit worden vormgegeven door middel van een besluit tot gedeeltelijk ontslag. Een en ander is geregeld in artikel 8:1, tweede lid, en in artikel 8:17.

Voorbeeld
Een ambtenaar heeft ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn betrekking. Zijn aanstelling bedraagt 36 uur en zijn feitelijke arbeidsduur bedraagt gedurende het ouderschapsverlof 18 uur. Deze ambtenaar wordt bezoldigd volgens schaal 8.
De ambtenaar verzoekt binnen drie maanden na afloop van het ouderschapsverlof om zes uur per week minder te mogen werken. Zijn aanstelling wordt daarop teruggebracht tot 30 uur per week. Betrokkene zal, voor die uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, de bezoldiging die hij genoot over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof gold, dienen terug te betalen. In dit voorbeeld betekent dit dat betrokkene over zes uur bezoldiging dient terug te betalen; dus 6 uur x 26 weken x 50% bezoldiging.
Indien er ouderschapsverlof wordt opgenomen voor vier uur per week en de aanstelling wordt binnen drie maanden na afloop van het ouderschapsverlof op verzoek van betrokkene met zes uur verminderd, geldt dat de bezoldiging die hij genoot over de vier uur ouderschapsverlof terugbetaald dient te worden; dus 4 uur x 26 weken x 50% bezoldiging.

Lid 4

Ingevolge het bepaalde in dit lid dient de ambtenaar die ouderschapsverlof gaat genieten, zich schriftelijk akkoord te verklaren met de terugbetalingsverplichting in de gevallen zoals deze in de vorige leden zijn genoemd.

Artikel 6:5a Overgangsrecht ouderschapsverlof (T)

Deze overgangsregeling is bedoeld voor ambtenaren die op 31 december 2005 ten minste één jaar in dienst zijn van de gemeente en die op die datum één of meer kinderen hebben die jonger zijn dan acht jaar en waarvoor nog geen ouderschapsverlof genoten is. De overgangsregeling is inhoudelijk een voortzetting van de regeling zoals die gold op 31 december 2005. De ambtenaar die gebruikmaakt van de overgangsregeling betaald ouderschapsverlof komt in principe ook in aanmerking voor de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst. De ambtenaar ontvangt dan over de uren dat hij betaald ouderschapsverlof geniet het percentage van de bezoldiging zoals bepaald in het tweede en derde lid minus de daaraan gekoppelde ouderschapsverlofkorting waarop de ambtenaar aanspraak kan maken bij de Belastingdienst. Of hij dit maximale bedrag daadwerkelijk krijgt, doet niet ter zake.

Artikel 6:6 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof (T)

Algemeen
De Wet arbeid en zorg (Waz) is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Waz is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Waz zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kortverzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Waz zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die

afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Waz overgenomen.

In dit artikel is opgenomen dat een vrouwelijke ambtenaar recht heeft op doorbetaling van de bezoldiging als zij zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet op grond van de Waz. De bepalingen van Waz gelden voor zover daarvan niet is afgeweken in artikel 6:7.

De vrouwelijke ambtenaar heeft gedurende minimaal 16 weken recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overlegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de vermoedelijke datum van de bevalling (artikel 3:1 lid 2 Waz). De vrouwelijke ambtenaar meldt aan de werkgever de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk drie weken voor de dag dat het zwangerschapsverlof aanvangt. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling (artikel 3:1 lid 2 Waz).
De vrouwelijke ambtenaar meldt haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling (artikel 3:3 lid 1 en 2 Waz).

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van de bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen (artikel 3:1 lid 3 Waz). De duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof samen is langer dan 16 weken als de bevalling later heeft plaatsgevonden dan op de uitgerekende datum.

Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. In dit artikel is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.

Lid 1 en 2

De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op volledige doorbetaling van de volledige bezoldiging.
Vrouwelijke ambtenaren hebben gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak op een uitkering (artikel 3:7 lid 1 Waz). De hoogte van de uitkering in geval van zwangerschap en bevalling bedraagt 100% van het voor de ambtenaar geldende dagloon met een vastgesteld maximum (artikel 3:13 Waz). Het bedrag van deze uitkering wordt in mindering gebracht op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar recht heeft.

Lid 3 en 4

De werkgever dient ten tijde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de bezoldiging door te betalen. De vrouwelijke ambtenaar moet bij de werkgever de informatie overleggen die de werkgever nodig heeft voor het ontvangen van de uitkering op grond van de Waz (artikel 3:11 lid 1 Waz).
Deze informatie dient uiterlijk twee weken voor de datum van de ingang van het zwangerschapsverlof aan de werkgever te zijn gemeld (artikel 3:11 lid 2 Waz).

De informatie betreft:

a. de vermoedelijke datum van de bevalling, onder overlegging van de verklaring van een arts of van een verloskundige waarin die datum is aangegeven;
b. de datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat.

Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen uitkering wordt verstrekt kan dit geheel of gedeeltelijk in mindering worden gebracht op de bezoldiging.
Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon in mindering gebracht.
Om verrekening van de bezoldiging met de uitkering wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof praktisch mogelijk te maken, is de ambtenaar verplicht mee te werken aan de uitbetaling van de Waz-uitkering door het UWV aan de gemeentelijke werkgever.

Ziekte voor zwangerschapsverlof
Er kan sprake zijn van een situatie dat de vrouwelijke ambtenaar een bepaalde periode voor ingang van haar zwangerschapsverlof haar werkzaamheden niet kan verrichten wegens gehele of gedeeltelijke ziekte. Voor zover deze ziekte plaatsvindt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt deze ziekte aangemerkt als zwangerschapsverlof, ongeacht de keuze van de vrouwelijke ambtenaar ten aanzien van de duur van het zwangerschapsverlof (artikel 3:1 lid 4 Waz). Dit kan betekenen dat het zwangerschapsverlof langer duurt dan van tevoren was gekozen. De periode van het bevallingsverlof wordt in dat geval evenredig verkort.

Bij deze samenloop van zwangerschapsverlof en ziekte doet het niet ter zake of een medewerker geheel of gedeeltelijk ziek is. Ook bij gedeeltelijke ziekte wordt het zwangerschapsverlof geacht in te gaan. Duidelijk is dan wel dat de vrouwelijke ambtenaar, die gedeeltelijk ziek is, vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum niet meer hoeft te werken.

Hier zijn enkele voorbeelden ter verduidelijking.

Een vrouw kiest ervoor vier weken voor de bevalling met zwangerschapsverlof te gaan en dus 12 weken bevallingsverlof te genieten. Zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum wordt zij volledig ziek. Op dit moment gaat haar zwangerschaps- en bevallingsverlof in. In principe heeft zij dus recht op zes weken zwangerschapsverlof (er worden twee weken bij de gemaakte keuze opgeteld) en tien weken bevallingsverlof (er vindt een korting van twee weken plaats ten opzichte van de keuze).

A. Vijf weken voor de uitgerekende datum vindt de bevalling plaats. Haar zwangerschapsverlof heeft slechts 1 week geduurd. De vijf resterende weken worden bij het bevallingsverlof opgeteld. Zij heeft dus nog recht op 15 weken bevallingsverlof.
   In totaal is betrokkene 16 weken afwezig wegens haar zwangerschap en bevalling
B. De bevalling vindt plaats drie weken na de uitgerekende datum. Dit betekent dat de betrokken ambtenaar 9 zwangerschapsverlof heeft gehad. Vervolgens heeft zij nog recht op 10 weken bevallingsverlof.
   In totaal is de betrokken ambtenaar 19 weken afwezig (negen weken zwangerschapsverlof en 10 weken bevallingsverlof).

Een vrouw kiest ervoor vier weken voor de bevalling met zwangerschapsverlof te gaan. Op het moment dat ze vijf maanden zwanger is, werkt zij wegens ziekte halve dagen.

C. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum in. In principe heeft zij dus recht op zes weken zwangerschapsverlof en 10 weken bevallingsverlof. De datum van de bevalling bepaalt hoe lang het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof uiteindelijk duurt (zie voorbeelden A en B hiervoor)

Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof (T)

Algemeen
De Wet arbeid en zorg (Waz) is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Een onderdeel van deze wet is het recht op adoptie- en pleegzorgverlof. Het doel van de Waz is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Waz zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kortverzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Waz zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Waz overgenomen.

Het recht op adoptie- en pleegzorgverlof bestaat gedurende een tijdvak van 18 weken en bedraagt ten hoogste 4 aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf 2 weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie of pleegzorg een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de ambtenaar aan het bevoegd gezag overlegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of pleegzorg is of zal worden opgenomen (artikel 3:2 lid 2 Waz).

Indien als gevolg van adoptie- of pleegzorg tegelijkertijd meerdere kinderen worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen (artikel 3:2 lid 3 Waz).
De ambtenaar meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie of pleegzorg zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of pleegzorg is of zal worden opgenomen (artikel 3:3 lid 2 Waz).

Lid 2, 3 en 4

Er bestaat aanspraak op volledige loondoorbetaling, daarom wordt de uitkering aangevraagd via de werkgever. De werkgever vraagt uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof een uitkering bij het UWV aan (artikel 3:11 lid 2). De uitkering wordt gestort op rekening van de werkgever en de werkgever betaalt de volledige bezoldiging door. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de uitkering ter zake het adoptie- en pleegzorgverlof. Wanneer

een ambtenaar geen volledige medewerking verleent ten aanzien van de aanvraag van de uitkering kan dit leiden tot een korting op de bezoldiging.

Lid 5

Het tijdvak waarover adoptie- en pleegzorgverlof wordt genoten, schort de termijn van 6 maanden van artikel 7:3 gedurende welke termijn het recht bestaat op doorbetaling van de volledige bezoldiging niet op. Dit betekent dat indien een ambtenaar ziek is en tijdens de ziekte adoptie- en pleegzorgverlof geniet, het verlof onderdeel uitmaakt van de 6 maanden termijn.

Samenloop adoptie- en pleegzorgverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof
Wanneer een vrouw over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevallingsverlof als op een uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, vervalt de uitkering voor adoptie of pleegzorg. Wanneer een werknemer in een zelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met adoptie als op een uitkering in verband met pleegzorg krijgt de werknemer de uitkering in verband met pleegzorg evenmin uitbetaald. Er is dus in de wet een hiërarchie aangebracht tussen de verschillende uitkeringsrechten in het geval zij samenlopen (artikel 3:29 Waz).

Artikel 6:9 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling (T)

Lid 1

De periode van verlof voor een ambtenaar bedraagt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden. Voor de maximale duur van het verlof is aansluiting gezocht bij de sociale zekerheidswetgeving. In deze wetgeving is bepaald dat het normale voor ingang van het verlof geldende arbeidspatroon uitgangspunt blijft voor de vaststelling van het recht op een uitkering, mits het verlof niet langer duurt dan 18 maanden.

Indien de ambtenaar heeft deelgenomen aan de levensloopregeling van hoofdstuk 6a CAR kan hij gedurende deze periode van onbetaald verlof beschikken over zijn levenslooptegoed. Voor meer informatie over de opname van het levenslooptegoed wordt verwezen naar artikel 6a:9 CAR en de toelichting op dit artikel.

Na afloop van het verlof keert de ambtenaar terug in de functie die hij voor aanvang van dat verlof vervulde tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn aan te voeren die terugkeer naar deze functie belemmeren.

Lid 3

Als college en ambtenaar beiden wensen af te wijken van de voorwaarden zoals die worden genoemd in het eerste en tweede lid, is dat op basis van dit artikellid mogelijk. Er kan hierbij bijvoorbeeld worden gedacht aan het toekennen van verlof dat korter dan een maand duurt.

Lid 5

De termijn van drie maanden sluit aan bij de termijn die geldt voor het beschikken over het levenslooptegoed (artikel 6a:9, tweede lid CAR). De aanvraag voor het gebruik maken van het levenslooptegoed en het verzoek om onbetaald verlof kan tegelijkertijd plaatsvinden. Er kan uiteindelijk slechts tot uitkering van het levenslooptegoed worden overgegaan wanneer het verlof wordt toegekend.

Het verzoek van de ambtenaar wordt ingewilligd tenzij dienstbelang zich daartegen verzet. Hiervan is onder meer sprake indien honorering van het verzoek zou leiden tot een dusdanige kleine aanstelling dat dit leidt tot bijvoorbeeld roostertechnische problemen.

Indien het verzoek van de ambtenaar niet ingewilligd kan worden, komen partijen in onderling overleg tot een oplossing die zoveel mogelijk recht doet aan de belangen van de ambtenaar.

Lid 7

Dit artikellid houdt niet in dat het college het verlof automatisch intrekt wanneer een ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet. Het biedt het college enkel de mogelijkheid. In sommige gevallen is het denkbaar dat ook de werkgever een belang heeft bij of geen nadeel ondervindt van betaalde activiteiten van de ambtenaar.

Lid 9

Onbetaald verlof ten behoeve van vervroegde uittreding van een periode van drie jaar direct voorafgaand aan pensionering kan slechts worden geweigerd als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Het college mag dit argument niet lichtvaardig gebruiken. Het dienstbelang van de werkgever dient zodanig zwaarwegend te zijn dat het belang van de ambtenaar daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken.

Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is in ieder geval sprake indien toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
b. op het gebied van veiligheid, of
c. van roostertechnische aard.

Artikel 6:10 Aanspraken tijdens het verlof (T)

Lid 1

In het eerste lid is geregeld dat over de opgenomen uren van onbetaald verlof geen opbouw van vakantie-uren plaatsvindt.

Omdat een eventuele maandelijkse uitkering van het levenslooptegoed van artikel 6a:9 CAR niet kan worden aangemerkt als salaris noch als bezoldiging vindt over de opgenomen uren van onbetaald verlof ook geen opbouw van de vakantietoelage, levensloopbijdrage en eindejaarsuitkering plaats.

Lid 2

De ambtenaar heeft gedurende de periode van verlof geen recht op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Hierbij moet ook gedacht worden aan een kinderopvangvergoeding, kostenvergoeding en een verstrekking in natura zoals bijvoorbeeld een telefoon. Het college draagt zorg voor de aanpassing van de lokale regelingen op dit punt.

Opname van het onbetaalde verlof heeft geen gevolgen voor de uitkeringsrechten van de ambtenaar na de periode van verlof. In de sociale zekerheidswetgeving is immers bepaald dat het normale voor ingang van het verlof geldende arbeidspatroon uitgangspunt blijft voor de vaststelling van het recht op een uitkering, mits het verlof niet langer duurt dan 18 maanden.

Dit artikellid bepaalt dat de ambtenaar geen recht heeft op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Echter wanneer het college gedurende de periode van onbetaald verlof van de ambtenaar een vergoeding voor bijvoorbeeld het volgen van een studie of een opleiding wil verstrekken dan sluit dit artikellid dat niet uit.

Lid 4

Het vierde lid regelt dat de ambtenaar de pensioen- en FPU-premies in de situatie van onbetaald verlof voor zijn eigen rekening neemt. De ambtenaar betaalt zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel. Het college draagt zorg voor de afdracht van de premies maar verhaalt deze afdracht gedurende de gehele periode van verlof op de ambtenaar. Enkel wanneer het verlof slechts een periode van maximaal drie maanden behelst, geldt dit niet. Dan betaalt de ambtenaar enkel het werknemersdeel, het werkgeversdeel wordt bij verlof van maximaal drie maanden door het college betaald. Bij deeltijdverlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.
De mate van opbouw van pensioen tijdens onbetaald verlof is geregeld in het pensioenreglement. Artikel 6:10, vierde lid, regelt de premieverdeling tussen het college en de ambtenaar. Hieronder wordt aangegeven in welke mate pensioen wordt opgebouwd, hoe de premieverdeling is geregeld en hoe het college de premie moet verhalen op de ambtenaar.

1. Pensioen opbouwen

   Onbetaald verlof zonder levensloopuitkering
   Bij onbetaald verlof zonder levensloopuitkering vindt gedurende de gehele verlofperiode de pensioenopbouw plaats alsof er geen sprake van verlof is (artikel 3:4, eerste lid, van het pensioenreglement). De ambtenaar blijft dus ongewijzigd pensioen opbouwen.

   Onbetaald verlof met levensloopuitkering
   - Als de levensloopuitkering hoger of gelijk is aan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het inkomen dat zou

zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan. Dit is alleen in het eerste jaar. Daarna stopt de opbouw. De ambtenaar heeft dan wel de keuze om nog pensioen op te bouwen op basis van een individueel vastgestelde premie.

- Bij een levensloopuitkering van minder dan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op de levensloopuitkering die de medewerker geniet. Ook in deze situatie geldt dat na één jaar de ambtenaar kan kiezen voor voortzetting van pensioenopbouw op basis van een individuele premie. Dit is bepaald in artikel 16.6 van het pensioenreglement.

2. Premieafdracht pensioen

Als een ambtenaar onbetaald verlof opneemt (ongeacht of het wordt gefinancierd door levenloop) voor een periode korter dan drie maanden dan blijft de premieafdracht ongewijzigd. Het college betaalt dus 70% van de premie en de ambtenaar 30% (voor de FPU-premie geldt 50%-50%).

Als de ambtenaar onbetaald verlof wil opnemen voor langer dan drie maanden betaalt hij vanaf de eerste verlofdag de volledige pensioenpremies zelf. Als de ambtenaar het verlof financiert met levenloop dan stopt de pensioenopbouw op basis van de doorsneepremie van het ABP na één jaar. De ambtenaar kan ervoor kiezen om de opbouw voort te zetten. Hij betaalt dan zelf de volledige individuele premie.

Financiert de ambtenaar het onbetaalde verlof niet met levensloop dan loopt de pensioenopbouw ook na één jaar door op basis van de doorsneepremie van het ABP. De ambtenaar betaalt de volledige premie zelf.

Voor de pensioenvormen ANW, AAOP (arbeidsongeschiktheidspensioen) en FPU (VUTfondsbijdrage) vindt geen opbouw plaats. Er moet wel premie worden afgedragen. Met die premie worden de uitkeringen gefinancierd van (ex)-deelnemers van het ABP die recht hebben op die uitkering. Hieraan kunnen de premiebetalers geen rechten ontlenen.

3. Verhalen premie

Het verhaal van de premie op de ambtenaar moet op een van de volgende manieren:

- Als de ambtenaar een levensloopuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof houdt het college daar de door de ambtenaar verschuldigde pensioenpremie direct op in.
- Als de ambtenaar geen levensloopuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat het college moet verhalen op de ambtenaar niet verrekend worden met een betaling vanuit de gemeente aan de ambtenaar. Er ontstaat een vordering van de gemeente op de ambtenaar. De gemeente dient afspraken te maken met de ambtenaar hoe deze vordering ingelost wordt.

Artikel 6:11 Samenloop met ziekte (T)

Tijdens de opnameperiode van volledig verlof is men in beginsel niet verzekerd voor de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering aangezien er in die periode geen loon en daardoor ook geen sociale zekerheidspremies worden betaald. De werknemer ondervindt na afloop van de verlofperiode geen nadeel voor de toepassing van de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, mits dit verlof maximaal 18 maanden duurt.

Lid 1

Bij gedeeltelijk verlof stopt de periode van verlof bij ziekte na twee weken. Op grond van de wet geldt als eerste ziektedag de dag dat de ambtenaar zijn dienstbetrekking niet meer kan vervullen wegen ziekte.

Lid 2

Indien er sprake is van volledig verlof kan het college bij ziekte van de ambtenaar die langer dan 14 kalenderdagen duurt, besluiten om in schrijnende gevallen de periode van verlof te beëindigen. Hiervan kan enkel sprake zijn wanneer een ambtenaar tussentijds verlof geniet, d.w.z. verlof dat niet voorafgaand aan pensionering wordt genoten.

Uitgangspunt echter bij volledig verlof is dat de periode van verlof niet stopt bij ziekte.

Op grond van de wet geldt als eerste ziektedag bij volledig verlof de dag dat de ambtenaar zijn arbeid weer zou kunnen gaan vervullen na de periode van verlof als hij niet ziek zou zijn geweest.

Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof (T)

Op grond van hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg bestaat een onaantastbaar recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. In verband met het bijzondere karakter van dat verlof is bepaald dat het onbetaalde verlof eindigt bij samenloop van dat verlof. Indien de ambtenaar gedurende de periode van het verlof een uitkering geniet uit zijn levenslooptegoed zoals bedoeld in artikel 6a:9 CAR wordt deze uitkering bij aanvang van het zwangerschaps- of bevallingsverlof stopgezet. De reden hiervoor is dat het levenslooptegoed op grond van artikel 61h Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 niet mag worden opgenomen voor zover de uitkering uit dit tegoed samen met het daarnaast van de werkgever genoten loon uitgaat boven het laatstgenoten loon. Aan de ambtenaar die met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt op grond van artikel 6:6 CAR de volledige bezoldiging doorbetaald zodat deze grens wordt overschreden.

6a De gemeentelijke levensloopregeling

Hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling (T)

Algemene toelichting voor hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling.

Inleiding
De levensloopregeling zoals die is opgenomen in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 en hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg is per 1 januari 2006 in werking getreden. In de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is een nieuw hoofdstuk 5A opgenomen waarin nadere uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de levensloopregeling zijn gegeven. Daarin is onder meer verplicht gesteld dat de werkgever een schriftelijk vastgelegde levensloopregeling heeft. Aan deze wettelijke verplichting is door het LOGA uitvoering gegeven met de invoering van hoofdstuk 6a CAR. Tevens is in artikel 6a:7 CAR de zogenaamde levensloopbijdrage opgenomen, een werkgeversbijdrage die de ambtenaar kan sparen in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling.

De wettelijke bepalingen over de levensloopregeling zijn niet opgenomen in de CAR. Dit is niet nodig omdat de wettelijke bepalingen over de levensloopregeling rechtstreeks van toepassing zijn op gemeenteambtenaren. In de CAR zijn alleen die aangelegenheden geregeld die wettelijk verplicht zijn of aanvullende afspraken bieden. Van dit principe wordt enkel afgeweken wanneer dat ten goede komt van de leesbaarheid en begrijpelijkheid van de regeling. Hieronder een globaal overzicht van de levensloopregeling zoals die is vastgelegd in de bovenstaande wettelijke regelingen.

Hoofdlijnen levensloopregeling
Het doel van de wettelijke levensloopregeling is werknemers de mogelijkheid te bieden om op individuele basis een voorziening op te bouwen - het levensloopregeling - om eerder met pensioen te gaan of (meerdere) periodes van onbetaald verlof te financieren. Elke vorm van onbetaald verlof is toegestaan. De voorziening kan bestaan uit een saldo op een bankrekening of een afgesloten levensloopverzekering.

Het wettelijke recht om deel te nemen aan de levensloopregeling is opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Het recht op deelname aan de regeling houdt overigens niet automatisch in dat er recht op verlof bestaat. De werkgever zal toestemming voor het verlof moeten geven in overeenstemming met de bestaande rechtspositieregeling en met inachtneming van de bestaande wettelijke regelingen inzake verlof zoals de Wet arbeid en zorg. In hoofdstuk 6 van de CAR/UWO is opgenomen wanneer en onder welke voorwaarden de ambtenaar recht heeft op onbetaald verlof. In artikel 6:9 CAR is het recht op niet doelgebonden onbetaald verlof opgenomen.

Maximum levensloopregeling
De hoogte van het levensloopregeling is gebonden aan een wettelijk maximum. De ambtenaar mag maximaal 210% van zijn bruto jaarloon sparen. Zolang dit maximum nog niet is bereikt mag de werknemer jaarlijks maximaal 12% sparen van het bruto jaarloon dat in dat jaar door hem wordt verdiend. Zelfs als het tegoed daardoor in de loop van het jaar uitstijgt boven 210% van het bruto jaarloon. Bepalend is de hoogte van het levensloopregeling per 1 januari.

Rekenvoorbeeld 1
Ambtenaar A heeft een volledige aanstelling en een bruto jaarloon van € 25.000. Op 1 januari van jaar x bedraagt zijn levensloopregeling, inclusief de daarop gekweekte inkomsten en behaalde vermogenswinsten, € 52.000. Dit is minder dan 210% van het bruto jaarloon in jaar x-/-1. Daarom mag A in jaar x nog 12% van zijn jaarloon in jaar x sparen binnen de levensloopregeling. In jaar x spaart A € 3.000 (12% * € 25.000).

Rekenvoorbeeld 2
Per 31 december van jaar x bedraagt het levensloopregeling van ambtenaar A € 52.000 + (stel 4% rente) € 2.080 + € 3.000 (spaarbedrag jaar x)= € 57.080. Dit tegoed is hoger dan 210% van het jaarloon zoals A dat in jaar x genoot. A mag in jaar x+1 daarom geen additionele bedragen meer sparen. Ook niet als hij een salarisverhoging ontvangt in jaar x+1.

Nadat het maximum is bereikt mogen – totdat het levensloopregeling weer lager is dan het maximum – geen stortingen meer plaatsvinden. Het maximum mag in die periode wel verder worden overschreden door oprenting of toename van de waarde van de levensloopverzekering.

Let op: uitzondering in het geval van demotie
Als in het voorafgaande kalenderjaar een salarisvermindering heeft plaatsgevonden mag op grond van de wet bij de beoordeling of nog kan worden doorgespaard van het niet verminderde salaris worden uitgegaan, mits die salarisvermindering het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt 10 jaar direct voor de ingangsdatum van het pensioen. Daarbij geldt als extra eis dat het dienstverband na het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet minder mag zijn dan 50% van de omvang van het dienstverband op de laatste dag voor de dag die 10 jaar voor de pensioendatum ligt.

Loonbelasting en premie aspecten gedurende spaarperiode
De werkgever houdt bij deelname van de werknemer aan de levensloopregeling maximaal 12% in op het brutoloon van de werknemer. Dit bedrag wordt door de werkgever gestort op een geblokkeerde levensloopprekening of levensloopverzekering naar keuze en op naam van de ambtenaar. Over deze stortingen is geen loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen) verschuldigd. Bij de levensloopregeling is namelijk de omkeerregel van toepassing. Deze houdt in dat over de bedragen die worden gespaard geen loonheffing verschuldigd is en dat heffing pas plaatsvindt op het moment dat deze bijdragen tot uitkering komen. Ook is over deze bedragen geen inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage verschuldigd zoals bedoeld in artikel 41 Zorgverzekeringswet. Over de stortingen zijn wel de gebruikelijke premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

Loonbelasting en premie aspecten gedurende verlofperiode
Zoals gezegd kan het levenslooptegoed worden gebruikt om eerder met pensioen te gaan of om periodes van onbetaald verlof te financieren. Op dat moment maakt de instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht het tegoed (periodiek) over naar de werkgever. De werkgever houdt de verschuldigde loonheffing en de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage in en maakt het resterende tegoed (periodiek) aan de werknemer over. De werkgever is op grond van de wet verplicht de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage te vergoeden aan de werknemer.

Bij opname van het levenslooptegoed voor verlof bestaat recht op een heffingskorting van € 183 (2006) per gespaard jaar. Een werknemer die bijvoorbeeld 10 jaar heeft gespaard, heeft bij opname van het tegoed recht op een bedrag van € 1.830 aan levensloopverlofkorting. De levensloopverlofkorting moet door de werkgever in mindering worden gebracht op de verschuldigde loonheffing. De korting is nooit hoger dan het bedrag dat wordt opgenomen van het levenslooptegoed. De werknemer heeft alleen recht op de korting bij opname van verlof.

Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen (T)

Verzekeraars, banken, dochters van pensioenfondsen of pensioenuitvoeringsbedrijven en beleggingsinstellingen mogen de levensloopregeling uitvoeren. De ambtenaar bepaalt zelf bij welke instelling hij de levensloopprekening (of –verzekering) wil onderbrengen.

Onder levenslooptegoed valt niet alleen het levenslooptegoed dat de ambtenaar in zijn ambtelijke dienstbetrekking opbouwt maar ook elk ander levenslooptegoed opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige.

Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling (T)

Lid 2

Dit artikel regelt dat wanneer de ambtenaar deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling hij dit bij het college meldt. Het college kan de deelname enkel weigeren als niet wordt voldaan aan de eisen zoals die zijn gesteld in artikel 6a:4 CAR.

Indien het college gevolg geeft aan de melding blijft de ambtenaar deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling tot dat de deelname wordt beëindigd op grond van artikel 6a:8 CAR. Het college heeft wel de wettelijke mogelijkheid om inhoudingen op het loon ten behoeve van de levensloopregeling te corrigeren als blijkt dat de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 worden overschreden.

De termijn genoemd in dit lid is wettelijk voorgeschreven op grond van artikel 7:2 van de Wet arbeid en zorg.

Op grond van de Wet arbeid en zorg kan de werknemer slechts een keer per jaar melden aan de werkgever dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.

Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling (T)

Lid 2

Dit artikel regelt dat de ambtenaar schriftelijk moet verklaren aan het college of hij bij een of meer gewezen werkgevers/inhoudingsplichtigen een levenslooptegoed heeft opgebouwd.

Indien de ambtenaar meerdere dienstbetrekkingen tegelijkertijd vervult, hoeft hij het levenslooptegoed dat wordt opgebouwd bij andere inhoudingsplichtigen niet door te geven aan het college.

Algemeen
De werkgever bij wie het levenslooptegoed is opgebouwd, is ook inhoudingsplichtig met betrekking tot de over het levenslooptegoed verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage op grond van artikel 41 Zorgverzekeringswet. Dit geldt in beginsel ook indien de werknemer niet meer in dienst is bij deze inhoudingsplichtige. Echter, indien de werknemer een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, wordt het levenslooptegoed geacht te zijn opgebouwd bij de nieuwe werkgever. Met andere woorden, de nieuwe werkgever wordt ook inhoudingsplichtig ten aanzien van het bij de oude werkgever opgebouwde levenslooptegoed. Dit is slechts anders indien:

- de werknemer niet gaat deelnemen aan de levensloopregeling van de nieuwe werkgever; of,
- het levenslooptegoed al wordt geacht te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de werknemer op dat moment in dienstbetrekking staat. Dit kan het geval zijn als de werknemer al in dienst is bij een andere werkgever.

De inhoudingsplichtige moet toetsen of het levenslooptegoed van de werknemer binnen de 210% grens blijft. Hierbij telt ook het levenslooptegoed mee waarvoor hij geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn. Indien de werknemer aan de levensloopregeling van meerdere werkgevers tegelijk deelneemt, geldt de 210% grens per dienstbetrekking.

Voorbeeld 1
Ambtenaar X heeft bij werkgever A een levenslooptegoed opgebouwd van € 30.000. Hij neemt ontslag bij werkgever A en aanvaardt een nieuwe dienstbetrekking bij werkgever B. Ambtenaar X neemt geen deel aan de levensloopregeling bij werkgever B. Werkgever A blijft inhoudingsplichtig ten aanzien van het levenslooptegoed van € 30.000. In dit geval is overigens uitsluitend een uitkering ineens toegestaan zoals bij afkoop het geval is (zie artikel 6a:9 derde lid CAR). Immers, werkgever A kan de ambtenaar geen verlof meer verlenen.

Voorbeeld 2
Ambtenaar X neemt ontslag bij werkgever A en aanvaardt een nieuwe dienstbetrekking bij werkgever B. Ambtenaar X gaat ook bij de nieuwe werkgever deelnemen aan de levensloopregeling. Het levenslooptegoed van € 30.000 wordt nu geacht te zijn opgebouwd bij werkgever B. Werkgever B is inhoudingsplichtig ten aanzien van dit levenslooptegoed en moet toetsen of het totale levenslooptegoed van de ambtenaar binnen de 210% grens blijft. Het levenslooptegoed kan blijven staan bij de eerder gekozen levensloopinstelling waar het is opgebouwd.

Voorbeeld 3
Ambtenaar X gaat naast zijn dienstbetrekking met werkgever B een tweede dienstbetrekking aan met werkgever C. Ook bij deze werkgever gaat de ambtenaar deelnemen aan de levensloopregeling. Omdat werkgever B al inhoudingsplichtig is ten aanzien van het levenslooptegoed van € 30.000 hoeft werkgever C geen rekening te houden met dit levenslooptegoed. De ambtenaar hoeft werkgever C ook niet te informeren over dit levenslooptegoed.

Voorbeeld 4
Ambtenaar X neemt deel aan zowel de levensloopregeling van werkgever B als werkgever C. Zijn inkomen van werkgever B bedraagt € 15.000, zijn inkomen bij werkgever C bedraagt € 20.000. Beide werkgevers moeten ieder kalenderjaar toetsen of het maximum is bereikt om te bepalen of de werknemer nog mag sparen in het betreffende kalenderjaar. Bij werkgever B bedraagt het levenslooptegoed op 1 januari € 30.000. Dit is minder dan 210% van het bruto jaarloon zijnde € 15.000. Daarom mag X in het aankomende kalenderjaar nog 12% van € 15.000 sparen binnen de levensloopregeling bij werkgever B. Bij werkgever C heeft de ambtenaar nog geen levenslooptegoed opgebouwd. Bij werkgever C mag de ambtenaar daarom in het aankomende kalenderjaar 12% van € 20.000 sparen binnen de levensloopregeling.

Lid 3

Om een relatie met de levensloopinstelling te waarborgen dient de instelling na afloop van elk kalenderjaar een overzicht van het levenslooptegoed van de ambtenaar te verstrekken aan het college. De reden hiervoor is dat het college moet toetsen of het levenslooptegoed van de ambtenaar binnen de 210% grens blijft. De verklaring geldt niet voor levenslooptegoed waarvoor het college niet inhoudingsplichtig is. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de ambtenaar bij meerdere werkgevers tegelijk deelneemt aan een levensloopregeling.

Artikel 6a:5 Inleg (T)

Ambtenaren mogen op grond van de wet maximaal 12% per jaar van hun brutoloon sparen. Hierbij mag worden uitgegaan van het fiscale loon zoals vermeld op de jaaropgave. Als de werknemer meerdere dienstbetrekkingen naast elkaar heeft, geldt het maximum per dienstbetrekking. Het wettelijke maximum van 12% geldt niet voor de ambtenaar die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt.

De inleg wordt door het college gestort op de levensloopprekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zoveel mogelijk in de maand waarin de door de ambtenaar aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.

Artikel 6a:6 Bronnen (T)

Dit artikel somt de bronnen op die de ambtenaar kan inzetten. Ter beperking van de uitvoeringslast zijn niet alle bestanddelen die onder het fiscale loon vallen als bron aangewezen.

Het opgebouwde verloftegoed van artikel 4.3 zoals dat luidde voor 1 april 2006 kan alleen worden ingezet indien het college in samenspraak met de ambtenaar tot het besluit is gekomen dat het verloftegoed wordt omgezet in een geldbedrag.

Artikel 6a:7 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling (T)

Lid 1

Dit artikel regelt op welke wijze de ambtenaar zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling kan beëindigen. Wil de ambtenaar na verloop van tijd weer verder sparen dan moet hij dit opnieuw melden (zie artikel 6a:3 CAR). De ambtenaar kan op grond van de wet slechts eenmaal per jaar een melden dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.

Lid 2

Dit artikel geeft aan wanneer deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling in ieder geval beëindigd wordt.

Op grond van artikel 8:2 CAR eindigt het dienstverband van de werknemer met ingang van de dag dat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt op de dag voordat zijn dienstverband eindigt. Als de medewerker het levenslooptegoed nog niet heeft opgenomen voor die datum, heeft hij twee keuzes. In de eerste plaats kan het levenslooptegoed contant worden opgenomen door de medewerker onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage (als loon uit vroegere dienstbetrekking). Daarnaast bestaat de mogelijkheid om het tegoed te besteden aan het verbeteren van het ouderdomspensioen, mits hiervoor nog fiscale ruimte is.

De hoogte van de uitkering bij overlijden, hangt af van de voorwaarden die de instelling hanteert waarbij het levenslooptegoed is ondergebracht.

Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed (T)

Als het levenslooptegoed wordt opgenomen voor andere reden dan voor een periode van verlof dan is melding 3 maanden vooraf niet nodig. De gemeente wordt in die situatie namelijk niet geconfronteerd met onverwachte kosten of onverwachte afwezigheid. Bij opname van levenslooptegoed zijn de bepaling in de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Wet Inkomstenbelasting van toepassing.

Indien de ambtenaar het levenslooptegoed wil inzetten voor verlof moet het college op verzoek van de ambtenaar het levenslooptegoed (periodiek) uitkeren aan de ambtenaar gedurende een periode van verlof. Op de uitkering bij verlof wordt de eventueel verschuldigde loonheffing, inkomensafhankelijke bijdrage, pensioenpremies en eventuele andere inhoudingen ingehouden.
De ambtenaar meldt het college drie maanden voor de gewenste ingangsdatum dat hij over (een deel van) zijn levenslooptegoed wil beschikken. Deze termijn sluit aan bij de termijn die geldt voor de aanvraag van onbetaald verlof (artikel 6:9, vijfde lid CAR). De aanvraag voor het gebruik maken van het levenslooptegoed en het verzoek om onbetaald verlof kan tegelijkertijd plaatsvinden. Er kan uiteindelijk slechts tot uitkering van het levenslooptegoed worden overgegaan wanneer het verlof wordt toegekend.
De instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht maakt het tegoed alleen over naar het college voor zover het college en de ambtenaar samen daarvoor toestemming hebben verleend.
Aan de hoeveelheid levenslooptegoed die een werknemer per maand kan opnemen is een limiet gesteld. Het opgenomen bedrag mag niet meer zijn dan het loon dat de werknemer direct voorafgaand aan de verlofperiode per maand ontving. Dus: een werknemer die in juli € 1.000 verdiende, mag in augustus niet meer dan € 1.000 aan levenslooptegoed opnemen voor de financiering van 1 maand onbetaald verlof. Er moet daarbij ook rekening worden gehouden met een eventuele loondoorbetaling door de werkgever. Krijgt deze werknemer tijdens het verlof al € 500 van zijn werkgever, dan mag hij nog maar € 500 van zijn levenslooptegoed opnemen.
Het laatstgenoten loon is het reguliere loon dat voorafgaand aan de verlofperiode van de werkgever werd ontvangen. Hierbij mag rekening gehouden worden met inmiddels opgetreden algemene salarisstijgingen. Bij de toetsing of niet meer wordt opgenomen dat het laatstgenoten loon hoeft op grond van de wet geen rekening te worden gehouden met genoten loon van een andere inhoudingsplichtige.
De opname van het levenslooptegoed kan niet worden aangemerkt als bezoldiging. Daarom behoort de opname van het levenslooptegoed niet tot de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage en de ziektekostenvergoeding zoals bedoeld in artikel 7:24a CAR. Ook behoort de opname niet tot de grondslag voor de eindejaarsuitkering omdat de uitkering niet kan worden aangemerkt als salaris zoals bedoeld in artikel 3:1, lid 2, sub b CAR.

Voor de opname van het levenslooptegoed voor andere bestedingsdoelen zijn geen verdere bepalingen nodig. Het is dus bijvoorbeeld mogelijk om het levenslooptegoed binnen de fiscale mogelijkheden in te zetten voor de opbouw van extra pensioen.

Artikel 6a:10 Slotbepaling (T)

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaren die vallen onder hoofdstuk 9 en 9b.

Voor zover hier van belang, wordt hoofdstuk 9 (Uitkering functioneel leeftijdsontslag) tot 1 juli 2006 nog toegepast op de ambtenaar die op grond van artikel 9:11 buitengewoon verlof wordt verleend, dan wel FLO-ontslag wordt verleend. Omdat voor deze ambtenaren in het kader van het overgangsrecht personeel in bezwarende functies afwijkende afspraken zijn gemaakt, hebben zij geen recht op de levensloopbijdrage van 1,5%.

Hoofdstuk 9b (overgangsrecht) is van toepassing op de ambtenaar die:

- op 31 december 2005 werkzaam was bij een beroepsbrandweerkorps of bij een ambulancedienst; en
- op 31 december 2005 een betrekking vervulde, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
- sinds 31 december 2005 onafgebroken een betrekking heeft vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

Voor deze ambtenaren is een afwijkende levensloopbijdrage afgesproken. Zij hebben dus geen recht op de levensloopbijdrage van 1,5%.

De ambtenaar die onder paragraaf 5 van hoofdstuk 9b valt (dat is de ambtenaar die op 31 december 2005 een functie vervulde, waarvoor een leeftijdsgrens was bepaald, maar die feitelijk niet bezwarend was), valt wel onder hoofdstuk 6a.

Artikel 6a:11 Vervallen (T)

(Vervallen)

7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte en zwangerschap en bevalling

Artikel 7:1 Definities (T)

Sub a
De definitie van passende arbeid komt overeen met de definitie die sinds de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter in artikel 658a van boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen.

In zijn algemeenheid dient de vraag wat passende arbeid is in elk concreet geval aan de hand van de omstandigheden te worden beantwoord. Als leidraad geldt dat het bij passende arbeid moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk, de bezoldiging en hetgeen waartoe de ambtenaar nog in staat is. Hierbij geldt dat naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten arbeid mag worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat hij concessies doet met betrekking tot de door hem te verrichten werkzaamheden, als reïntegratie in de eigen functie niet tot de mogelijkheden behoort. Dit leidt ertoe dat arbeid die in eerste instantie niet als passend moet worden aangemerkt, op een later moment -door wijziging van de omstandigheden- wel als passend kan worden aangemerkt.

Eerst dient te worden nagegaan of de eigen arbeid, al dan niet met aanpassingen, of een andere organisatie van het werk, naar verwachting nog zal kunnen worden verricht. Als dat het geval is, dan ligt het in de rede dat werkgever en ambtenaar hun inspanningen daarop richten. Dit sluit niet uit dat de ambtenaar tijdelijk ander werk kan verrichten, mits hij daartoe in staat is en dit niet belemmerend is voor het herstelproces en voor zover dit werk ook overigens in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, gelet op onder meer diens arbeidsverleden en werkervaring. Behoort terugkeer naar de eigen werkplek niet meer tot de reële mogelijkheden, is een bredere oriëntatie nodig. Hierbij moet in eerste instantie zo dicht mogelijk worden aangesloten bij de laatst overeengekomen functie. Als (binnen een redelijke termijn) dergelijke arbeid noch bij de eigen werkgever, noch bij een derde voorhanden is, mag van de ambtenaar worden verlangd, dat hij zich wat betreft door hem te aanvaarden arbeid ruimer opstelt. In de jurisprudentie is dit betreffende het begrip passende arbeid een algemeen aanvaard uitgangspunt.

De vraag welke arbeid als passend kan worden beschouwd, is in eerste instantie ter beoordeling van de werkgever, die de eigen bedrijfsarts kan raadplegen om te kunnen beoordelen wat (gegeven de gezondheidssituatie) van een ambtenaar mag worden gevraagd. Als de werkgever twijfelt over de vraag of de arbeid die hij voornemens is aan te bieden wel als passend kan worden aangemerkt, kan hij daarover ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI, een oordeel vragen aan het UWV, als onafhankelijke deskundige. Ook de ambtenaar heeft deze mogelijkheid. Voor de rechtsbescherming van de werknemer is relevant dat wanneer de werkgever besluit op grond van artikel 7:14, tweede lid, onder b, de bezoldiging niet uit te betalen, de bezoldiging alsnog aan de ambtenaar moet worden uitbetaald als de ambtenaar op grond van de second opinion ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI in het gelijk wordt gesteld.

Het begrip passende arbeid speelt een rol in de verplichting van de werkgever – als de ambtenaar ziek is – te zoeken naar passende arbeid (artikel 7:9). Daarnaast is de ambtenaar verplicht passende arbeid te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar passende arbeid te aanvaarden te sanctioneren.

Sub b
De ambtenaar die tijdens zijn ziekte werkzaamheden verricht met oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft over die uren ingevolge artikel 7:3, zesde lid, onder c, recht op 100% doorbetaling van zijn bezoldiging. Deze werkzaamheden kunnen lager bezoldigd zijn dan de eigen arbeid. Over de invulling van deze werkzaamheden maakt de werkgever heldere afspraken met de ambtenaar. De werkgever laat zich bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst. Bij het maken van de afspraken tussen de werkgever en ambtenaar kan worden gedacht aan het aantal uren dat een ambtenaar op bepaalde dagen moet gaan werken, wat de aanvangs- en vertrektijden zijn, welke taken de ambtenaar moet gaan uitvoeren en wie zijn werkzaamheden aanstuurt. De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9.

De ambtenaar is verplicht deze werkzaamheden te aanvaarden, wanneer deze worden aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar werkzaamheden in het kader van de reïntegratie te aanvaarden te sanctioneren.

Sub c
De ambtenaar die tijdens zijn ziekte scholing volgt met het oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft ingevolge artikel 7:3, zesde lid, onder d, over deze uren recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging. Gedacht kan worden aan scholing die het mogelijk maakt dat de ambtenaar op een andere wijze zijn eigen functie weer volledig kan verrichten. Ook kan scholing worden gezocht die de ambtenaar in staat stelt een passende functie uit te kunnen oefenen. Over de specifieke scholing moeten de ambtenaar en de werkgever afspraken maken. De werkgever laat zich bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst. De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9.

De ambtenaar verplicht de scholing te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar scholing in het kader van de reïntegratie te aanvaarden te sanctioneren.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt eraan herinnerd dat artikel 7:24a, 7:25, 7:25a en 7:25b niet van toepassing zijn op de ambtenaar met een arbeidsovereenkomst en dat hoofdstuk 7 niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.

Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek (T)

Artikel 7:2 geeft de basis aan voor UWO-artikelen die het onderwerp bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek nader regelen. Dat betekent dat voor UWO-gemeenten de bedrijfsgeneeskundige begeleiding in de artikelen 7:2:1 tot en met 7:2:7 inhoudelijk volledig is uitgewerkt. UWO-gemeenten kunnen derhalve weliswaar geen nadere regels aan deze UWO-artikelen toevoegen, wel kunnen UWO-gemeenten nadere uitvoeringsregels vaststellen ter uitvoering van de UWO-artikelen voor zover noodzakelijk.

Voor alle gemeenten is in artikel 7:12 het geneeskundig onderzoek nader uitgewerkt.

Artikel 7:2:1 Arbo-dienst (T)

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is de gemeente verplicht om zich bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten te laten bijstaan door een deskundige die gecertificeerd is op het terrein van de arbeids- en bedrijfsgeneeskunde of een arbo-dienst. Dit houdt onder andere in dat de gemeente bij de uitvoering van de reintegratieverplichtingen ingevolge de WIA de bovengenoemde deskundige of de arbo-dienst na 6 weken van ziekte moet vragen om een probleemanalyse en een advies, die de basis vormen van het plan van aanpak, dat na 8 weken ziekte opgesteld moet zijn.

Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek (T)

Dit artikel geeft het college de bevoegdheid de ambtenaar te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek. Deze bevoegdheid kan van belang zijn wanneer bijvoorbeeld het gedrag van een ambtenaar op de werkplek aanleiding vormt voor de werkgever zich af te vragen of betrokkene een goede gezondheid geniet. Het kan voor de werkgever ook van belang zijn te weten of de ongeschiktheid voor een functie een medische oorzaak heeft.

Ingevolge het bepaalde in artikel 7:12 is de ambtenaar verplicht zich aan een dergelijk onderzoek te onderwerpen, in artikel 7:13:2 is de sanctie neergelegd indien de ambtenaar weigert zich te onderwerpen aan een dergelijk onderzoek.

Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar (T)

Artikel 7:2:7 heeft betrekking op subsidies die de gemeente kan aanvragen, bijvoorbeeld in het kader van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten. De brochure ‘Slim omgaan met subsidies voor arbeidsgehandicapten’ van het A+Ofonds geeft hierover uitgebreide informatie.

Artikel 7:3 Recht op bezoldiging (T)

Inleiding

Voor een omschrijving van het begrip ziekte wordt aangesloten bij de jurisprudentie zoals die door de Centrale Raad van Beroep is gevormd op basis van artikel 19 van de Ziektewet. Voor een recht op ziekengeld moet een verzekerde ongeschikt zijn voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Onder het begrip 'ongeschiktheid tot werken' verstaat de Centrale Raad het op medische gronden naar objectieve maatstaven gemeten niet kunnen of mogen verrichten van de in aanmerking komende arbeid. Vervolgens hanteert de Centrale Raad een medisch ziektebegrip. Er moet, naar het oordeel van de Centrale Raad, sprake zijn van een 'de gezondheidstoestand ongunstig beïnvloedend procesmatig gebeuren'.

Lid 1, 2, 3 en 4

In het eerste tot en met het vierde lid wordt de hoofdlijn van het regime van de hoogte van de loondoorbetaling tijdens ziekte weergegeven. Met ingang van de eerste ziektedag wordt de bezoldiging gedurende zes maanden volledig doorbetaald. Hierna heeft de ambtenaar gedurende de zevende maand tot en met de twaalfde maand recht op 90% van zijn bezoldiging. Na twaalf maanden van ziekte heeft de ambtenaar recht op 75% van zijn bezoldiging. Na 24 maanden van ziekte heeft de ambtenaar recht op 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband.

Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. De leden 1, 2, 3 en 4, die de hoogte van de doorbetaling van de bezoldiging bepalen tijdens ziekte zijn hier niet van toepassing. In artikel 6:7 is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op de doorbetaling van haar volledige bezoldiging. Dit geldt ook als de ambtenaar ziek is tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft met andere woorden voorrang boven de financiële aanspraken die gelden tijdens ziekte.

Op grond van artikel 29a van de Ziektewet heeft de medewerkster recht op ziekengeld ter hoogte van 100% van haar dagloon over de perioden van zwangerschapsgerelateerde ziekte voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en daarna.

Lid 6

De definities met betrekking tot passende arbeid, werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie zijn opgenomen in artikel 7:1, eerste lid, onderdelen a, b en c.

Lid 7

Wanneer de ziekte is veroorzaakt door een dienstongeval blijft aanspraak bestaan op de gehele bezoldiging.

Lid 8

De ambtenaar die gedurende het tweede ziektejaar en daarna voor ten minste 50% van zijn arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid of werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt als genoemd in het zesde lid, heeft recht op een bonus van 5%, berekend over de bezoldiging waarop hij recht heeft ingevolge dit artikel. Deze bonus geeft naast de betaling van 100% over de gewerkte uren en uren van scholing in het kader van de reïntegratie een extra reïntegratiestimulans voor de ambtenaar. Een ambtenaar heeft in het eerste ziektejaar geen recht op de bonus.

Lid 10

Uit jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep volgt (CRvB 25 februari 2005, vindplaats: LJN AS9294, 02/3044 AW) dat uit het recht op gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen voortvloeit dat de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof waarin de zwangerschap gepaard gaat met stoornissen en complicaties niet meegeteld mag worden voor de berekening van de termijn als bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid. Indien dat wel het geval zou zijn, zou de medewerkster die zwangerschapsgerelateerd ziek is, eerder geconfronteerd worden met een verlaging van haar bezoldiging. Deze verlaging kan alleen vrouwen treffen en is daarom strijdig met het gelijke behandelingsrecht. In het tiende lid is daarom geregeld dat de periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte de termijnen als bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid opschort. Dit houdt in dat het langer duurt voordat de bezoldiging van betrokkene op een lager niveau gesteld wordt.

Hieronder is een voorbeeld opgenomen ter verduidelijking.

Voorbeeld
Een medewerkster is met ingang van 1 februari 2006 ziek vanwege een hernia. Zij wordt hersteld verklaard op 1 mei 2006 (zij is dan 3 maanden ziek). Op 15 mei 2006 valt zij uit wegens zwangerschapsklachten (minder dan 4 weken van herstel) en herstelt hiervan met ingang van 15 juni 2006 (1 maand ziek). Met ingang van 1 juli 2006 valt zij voor 4 maanden uit wegens een hernia (minder dan 4 weken van herstel). Als gevolg van de samentelregeling uit het elfde lid, worden ziekteperioden samengeteld als er minder dan 4 weken van herstel tussenligt. Ingevolge lid 2 zou de medewerkster dan met ingang van 1 september 2006 (dan zijn in totaal – de korte periodes van herstel niet meegerekend – 6 maanden van ziekte verstreken), recht hebben op 90% van haar bezoldiging. De periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte schort de periode van de hoogte van de loondoorbetaling echter op. De medewerkster is 1 maand zwangerschapsgerelateerd ziek geweest. Als gevolg hiervan wordt haar bezoldiging met ingang van 1 oktober 2006 naar 90% bijgesteld.

Let wel, het tiende lid ziet alleen op een opschorting van de periode bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid. Als een medewerker 7 maanden ziek is en na 3 weken herstel zwangerschapsgerelateerd ziek wordt, dan heeft zij op grond van het tweede lid van dit artikel recht op 90% doorbetaling van haar bezoldiging tijdens de zwangerschapsgerelateerde ziekte. De periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte schort de berekening van de periode waarover de hoogte van de loondoorbetaling wordt bepaald, op. Ingevolge artikel 29a van de Ziektewet heeft de vrouwelijke ambtenaar over de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte recht op ziekengeld ter hoogte van 100% van haar dagloon. In artikel 7:19 is de samenloop van bezoldiging bij ziekte met het ziekengeld geregeld.

Lid 11

Volgens het elfde lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet aangemerkt mag worden als ziekte. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die onderbroken worden door het zwangerschaps- en bevallingsverlof in principe niet mogen worden samengeteld aangezien er door het verlof een onderbreking van vier weken of meer plaatsvindt tussen de ziekteperioden. Indien de ziekte echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte moet redelijkerwijs worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, worden deze perioden samengeteld.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij, waarna zij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag. Dit betekent dat de bezoldiging op 15 juli 2006 (dit is zes maanden + 2 weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 15 januari 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75 % en per 15 januari 2008 naar 70%.

Voorbeeld II
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij, waarna zij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 26 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat de bezoldiging op 26 oktober 2006 (dit is 6 maanden na 26 april 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 26 april 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 26 april 2008 naar 70%.

Voorbeeld III
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 19 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van 4 weken of meer. Daardoor geldt 19 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat op 19 januari 2007 (dit is 6 maanden na 20 juli 2006) de bezoldiging wordt teruggebracht tot 90%. Op 19 juli 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 19 juli 2008 naar 70%.

Voorbeeld IV
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot en met 20 augustus 2006. Op 21 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat de bezoldiging op 21 oktober 2006 (dit is 6 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 21 april 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 april 2008 naar 70%.

Mogelijkheid B
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 21 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat op 21 februari 2007 (dit is 6 maanden na 21 augustus 2006) de bezoldiging wordt teruggebracht tot 90%. Op 21 augustus 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 augustus 2008 naar 70%.

Lid 12

Indien de ambtenaar na 24 maanden van ziekte definitief wordt herplaatst in een andere betrekking door middel van een wijziging van de aanstelling (artikel 7:16, tweede lid), ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar weer ziek wordt in deze aanstelling beginnen de termijnen van dit artikel opnieuw te lopen.

Lid 13

Het dertiende lid geeft de basis voor artikelen die het onderwerp recht op bezoldiging nader regelen. In de artikelen 7:8 tot en met 7:8:3 is hieraan uitdrukking gegeven. Ook de artikelen 7:13:1, 7:13:2, 7:14 en 7:15:1 bevatten bepalingen met betrekking tot het niet uitbetalen van en het tussentijds stopzetten van de bezoldiging.

Lid 14

Het college kan in bepaalde gevallen van oordeel zijn dat een korting op de bezoldiging niet redelijk is en besluiten tot doorbetaling van de volledige bezoldiging. Deze afweging wordt in ieder geval gemaakt als er sprake is van een zodanige gezondheidssituatie dat het levenseinde van de ambtenaar, volgens objectieve medische maatstaven, nabij is. Voordat het college een besluit neemt, kan advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts of de gezondheidssituatie van de ambtenaar levensbedreigend is en of zijn leven op korte termijn ernstig gevaar loopt.

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

Dit artikel voorziet in een aanvullende uitkering wanneer de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in een dienstongeval en dit ongeval niet verwijtbaar is aan betrokkene. De WGA- of IVA-uitkering, eventueel aangevuld met een bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement van het ABP, wordt aangevuld tot een bepaald percentage van de bezoldiging, genoten in het jaar voorafgaand aan het ontslag. De percentages zijn afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 7:6 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen (T)

Volgens dit artikel dient het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt. Het ligt voor de hand om dit in de lokale bezoldigingsverordening te regelen.

Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging (T)

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient volgens dit artikel in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt. Gelet op de aard van het onderwerp ligt het voor de hand om hiervoor de lokale bezoldigingsverordening te gebruiken.

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

Als een ambtenaar van de seniorenregeling uit hoofdstuk 5 gebruik maakt en op grond daarvan zijn feitelijke arbeidstijd is teruggebracht, kan hij niet verplicht worden tot aanvaarding van een functie met zijn oude betrekkingsomvang. De ambtenaar wiens arbeidstijd is teruggebracht, kan dus alleen verplicht worden een baan te accepteren voor die verminderde betrekkingsomvang.

Als een ambtenaar met toepassing van artikel 2:7a tijdelijk (maximaal) 40 uur werkt, kan hij verplicht worden tot aanvaarding van een functie voor (maximaal) 40 uur, voor zover en zolang artikel 2:7a op hem van toepassing is. Na afloop van deze periode kan de ambtenaar verplicht worden een functie te accepteren voor de formele arbeidsduur van 36 uur. Na afloop van deze periode wordt de bezoldiging ook teruggebracht naar een bezoldiging voor 36 uur.

Artikel 7:9 Verplichtingen college (T)

Lid 1 en 2

Onder het treffen van maatregelen moeten ook het verrichten van werkzaamheden in het kader van de reïntegratie en het volgen van noodzakelijke scholing in het kader van de reïntegratie, bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onder b en c, worden begrepen. Doel van deze maatregelen is terugkeer in de eigen arbeid dan wel plaatsing in een passende functie.

Op grond van de Wet verbetering poortwachter is in artikel 7:9 voor de werkgever de verplichting opgenomen om er, zover als mogelijk, voor te zorgen dat de ambtenaar bij de eigen organisatie arbeid kan verrichten (eerste spoor). Als bij de eigen organisatie geen passende arbeid te vinden is, moet de werkgever (laten) zoeken naar passende arbeid bij een andere werkgever (tweede spoor). De tekst van artikel 7:9 komt overeen met de tekst van artikel 658a van boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek.

Het is mogelijk dat de werkgever en de werknemer van mening verschillen over de aanwezigheid van passende arbeid. Artikel 30, eerste lid, onder f, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen bepaalt dat de werknemer of de werkgever UWV kan verzoeken een onderzoek in te stellen naar en een oordeel te geven over de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten.

Lid 3

In de WIA zijn, naast de aanspraken van de werknemers, ook verplichtingen voor werkgever en werknemer opgenomen. Een van de verplichtingen betreft het opstellen van een plan van aanpak, dat opgesteld moet worden op het moment dat sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim. Dit plan van aanpak moet volgen op een probleemanalyse en advies van de arbo-dienst, dat na 6 weken ziekte moet worden opgesteld. Binnen twee weken daarna moet het plan van aanpak zijn opgesteld. Hierin moet worden opgenomen welke maatregelen in het kader van het herstel van de ambtenaar getroffen worden.

Afspraken over de te verrichten werkzaamheden en de te volgen scholing moeten worden neergelegd in het plan van aanpak. De werkgever laat zich bij het maken van de afspraken bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst.

Lid 4

In de CAO 2002-2003 is de verplichting opgenomen dat de werkgever een verzuimprotocol vaststelt. In diezelfde CAO zijn enkele verplichte elementen van dat verzuimprotocol vastgesteld. In de ledenbrief van 26 november 2002, Lbr. 02/167 is een handreiking gedaan voor een verzuimprotocol. De verplichte elementen maken daar onderdeel van uit.

Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte (T)

Het niet naleven van artikel 7:10 kan leiden tot staking van de bezoldiging. Dit is bepaald in artikel 7:13:2, eerste lid, onder i.

Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie (T)

In artikel 7:11 zijn de algemene verplichtingen opgenomen die, ook in het derde ziektejaar, in het kader van ziekteverzuim en reïntegratie voor de ambtenaar gelden.

Lid 1

In het kader van de Wet verbetering poortwachter is in het eerste lid, onderdeel a en b, voor de werknemer de verplichting opgenomen medewerking te verlenen aan zijn reïntegratie. Dit artikel is opgenomen in de CAR om hiermee uitdrukking te geven aan de nieuwe en strengere regelgeving in het kader van preventie ziekteverzuim en reïntegratie en de invoering van de Wet verbetering poortwachter, die op 1 april 2002 in werking is getreden. De tekst van het eerste lid komt overeen met artikel 660a, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek.

Het eerste lid is ook de tegenhanger van de verplichtingen die in het kader van preventie ziekteverzuim en reïntegratie aan de werkgever worden opgelegd (zie artikel 7:9). Het artikel verplicht de ambtenaar actief mee te werken aan het reïntegratieproces, zowel in het eerste begin van de ziekte als lopende het reïntegratietraject. Onder de maatregelen waaraan de ambtenaar gevolg moet geven moeten onder andere werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie worden verstaan (zie artikel 7:9, tweede lid).

Lid 2

De ambtenaar is verplicht om aangeboden passende arbeid te aanvaarden. De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van deze arbeid is neergelegd in artikel 7:14 (inhouding bezoldiging) en artikel 8:5a (ontslag binnen dan wel na 24 maanden na de eerste ziektedag bij het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van passende arbeid).

Artikel 30, eerste lid, onder f, SUWI bepaalt dat werkgever of werknemer UWV kan verzoeken een onderzoek in te stellen naar dan wel een oordeel te geven over de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten.

Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek (T)

De ambtenaar dient mee te werken aan een medisch onderzoek door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst om bepaalde in het eerste lid omschreven vragen te kunnen beantwoorden. De geneeskundige die het medisch onderzoek verricht, deelt de uitkomst daarvan schriftelijk mee aan betrokkene en aan het college.

Op overtreding van deze verplichting staat een sanctie, evenals wanneer het onderzoek wel heeft plaatsgevonden, maar daaruit blijkt van verwijtbaar gedrag van de ambtenaar. De sancties zijn opgenomen in artikel 7:13:1 en 7:13:2.

Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging (T)

Artikel 7:13:1 bepaalt in welke gevallen geen recht bestaat op doorbetaling van de bezoldiging. Het gaat hierbij om situaties waarin al vrij snel na de eerste ziektedag bekend is dat:

- de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van de betrekking opzettelijk heeft veroorzaakt en dit gedrag betrokkene verwijtbaar is;
- de ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de geneeskundige keuring, waarbij blijkt dat de ambtenaar willens en wetens onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt, zodanig dat de verklaring dat tegen de vervulling van de betrekking geen medische bezwaren bestaan, niet afgegeven zou zijn.

De in dit artikel beschreven situaties zijn geen situaties die hersteld kunnen worden. Als de situatie zoals beschreven zich voordoet, bestaat er vanaf de eerste dag van ziekte geen recht op doorbetaling van de bezoldiging.

Artikel 7:13:2 Staken van doorbetaling van de bezoldiging (T)

Zowel artikel 7:13:2 als artikel 7:14 bevatten de sancties op overtreding van de verplichtingen als genoemd in artikel 7:10, 7:11 en 7:12, alsmede de conclusies die uit het onderzoek als bedoeld in artikel 7:12 getrokken kunnen worden.

De in deze artikelen beschreven situaties kunnen tijdelijk zijn. Dit houdt in dat artikel 7:13:2 en 7:14 ook tussentijds kunnen worden toegepast. Wanneer de situatie weer hersteld is, wordt de betaling van de bezoldiging weer gestart.

Artikel 7:13:2 ziet op de verplichtingen die aan de ambtenaar zijn opgelegd in artikel 7:10 en 7:12. Artikel 7:14 ziet op de verplichtingen die op grond van artikel 7:11 aan de ambtenaar zijn opgelegd.

Artikel 7:13:2 sanctioneert allereerst de weigering de benodigde informatie te verstrekken. De andere sancties van artikel 7:13:2 betreffen gedrag van de ambtenaar, waarbij de arbo-dienst een rol speelt in de beoordeling van dat gedrag.

De sancties op de overtredingen die genoemd zijn, zijn imperatief: de doorbetaling van de bezoldiging wordt gestaakt wanneer bijvoorbeeld de ambtenaar nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of zich niet houdt aan voorschriften van behandelende geneeskundigen.

Als van het gedrag van de ambtenaar geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van de bezoldiging wel plaats. De gemeente moet zich voor het besluit om de bezoldiging te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.

Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar (T)

De in dit artikel beschreven situaties kunnen tijdelijk zijn. Dit houdt in dat artikel 7:14 ook tussentijds kan worden toegepast. Wanneer de situatie weer hersteld is, wordt de betaling van de bezoldiging weer gestart.

Artikel 7:14 ziet op de verplichtingen die op grond van artikel 7:11 aan de ambtenaar zijn opgelegd.

UWO-gemeenten worden verwezen naar artikel 7:13:2 en de toelichting daarop.

Artikel 7:14 sanctioneert de ambtenaar die zich niet houdt aan de volgende verplichtingen, te weten:

- het niet naleven van het ziekteverzuimprotocol;
- het niet naleven van de voorschriften en maatregelen (zoals het verrichten van werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie als bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onderdelen b en c) die door het college gesteld kunnen worden;
- het niet meewerken aan het plan van aanpak en
- het weigeren van passende arbeid.

Lid 1

In de CAO 2002-2003 is overeengekomen dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol uiteindelijk kan leiden tot zware disciplinaire maatregelen. Dit is uitgewerkt in de zin dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol als plichtsverzuim wordt aangemerkt en via de procedure van hoofdstuk 16 gesanctioneerd kan worden. De op te leggen sanctie moet overeenkomen met de ernst van de gedraging. Ook de verwijtbaarheid van de gedragingen maakt deel uit van de afwegingen, die leiden tot de keuze voor de sanctie.

Lid 2

De ambtenaar die zonder deugdelijke grond weigert zich te houden aan de voorschriften en maatregelen, die door de gemeente zijn gesteld, weigert passende arbeid te verrichten of die weigert medewerking te verlenen aan de totstandkoming, evaluatie en – eventueel – bijstelling van het plan van aanpak, kan bestraft worden met inhouding van de bezoldiging. Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid van bestraffing met ontslag na 24 maanden dan wel binnen 24 maanden na de eerste ziektedag (artikel 8:5a).

De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet meewerken aan de opstelling, evaluatie en – eventueel – bijstelling van het plan van aanpak en de sanctie op het weigeren van passende of gangbare arbeid is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 629, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk wetboek is opgenomen.

De sancties op de overtredingen die in het tweede lid genoemd zijn, zijn imperatief: de doorbetaling van de bezoldiging wordt gestaakt wanneer de ambtenaar het beschreven gedrag betoont.

Lid 3

Als van het gedrag van de ambtenaar, als genoemd in het tweede lid, geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van de bezoldiging wel plaats. De gemeente moet zich voor het besluit om de bezoldiging te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.

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

Het eerste lid biedt de mogelijkheid de op grond van artikel 7:13:1, 7:13:2 of 7:14 niet-uitbetaalde bezoldiging aan anderen dan aan de ambtenaar te betalen. Het kan hierbij gaan om betalingen die aan familieleden worden gedaan.

Ingevolge het tweede lid wordt de niet-uitbetaalde bezoldiging alsnog uitbetaald wanneer de ambtenaar na een door hem aangevraagde second opinion door het UWV in het gelijk gesteld wordt.

Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid (T)

Gedurende de hele periode van ziekte geldt dat de ambtenaar passende arbeid moet verrichten. Gedurende de eerste 24 maanden kan de ambtenaar niet definitief worden herplaatst in deze passende arbeid. Na 24 maanden gebeurt dat wel. Hieraan worden echter in de 12 maanden na afloop van de eerste 24 maanden voorwaarden verbonden. Deze voorwaarde is voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dat hij met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die 35% tot 80% arbeidsongeschikt is, is dat hij met de passende arbeid 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit benut. Zie verder lid 3 en 4.

Voor definitieve herplaatsing na het derde ziektejaar gelden de voorwaarden van lid 3 en 4 niet meer. De ambtenaar hoeft met de passende arbeid dan niet meer zijn volledige restverdiencapaciteit te benutten (minder dan 35% arbeidsongeschikt) of 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit te benutten (35% tot 80% arbeidsongeschikt).

Bij het opdragen van passende arbeid kunnen twee situaties worden onderscheiden:

1. de situatie waarin de aanstelling in de oude betrekking gehandhaafd blijft, maar waarbij de ambtenaar tijdelijk andere arbeid wordt opgedragen;
2. de situatie waarin de aanstelling na 24 maanden van ziekte wordt gewijzigd; de oude betrekking van de ambtenaar komt te vervallen en deze krijgt een nieuwe betrekking in passende arbeid.

ad 1
De situatie beschreven onder 1) zal zich vooral voordoen in die gevallen waarbij:

a. terugkeer in de oude betrekking nog mogelijk wordt geacht en de ambtenaar bijvoorbeeld passende arbeid verricht,
b. (volledige) terugkeer in de oude betrekking niet mogelijk wordt geacht en de ambtenaar tijdelijk een andere betrekking vervult, bijvoorbeeld bij wijze van proef voorafgaand aan een definitieve herplaatsing.

Door schriftelijk vast te leggen op welke wijze passende arbeid, ook zonder aanpassing van de aanstelling, aan de ambtenaar wordt opgedragen, wordt voor de ambtenaar en de werkgever inzichtelijk wat van de ambtenaar verlangd wordt. Ook is het mogelijk dat de ambtenaar terugkeert in zijn eigenlijke functie. Over de uren dat de ambtenaar deze werkzaamheden verricht, heeft hij recht op de doorbetaling van zijn bezoldiging (artikel 7:3, zesde lid, onderdeel b).

ad 2
Voordat de medewerker aanspraak kan maken op een uitkering ingevolge de WIA, geldt voor hem een wachttijd van 104 weken (de wachttijd voor een WAO-uitkering bedroeg 52 weken). Indien het mogelijk zou zijn de zieke medewerker definitief te herplaatsen binnen twee jaar in een passende functie, zou de situatie ontstaan dat hij naast zijn nieuwe inkomen geen recht heeft op een uitkering op grond van de WIA. De betrokken medewerker is voor zijn nieuwe functie namelijk niet ziek. Dit is de reden geweest dat een wijziging van de aanstelling pas plaatsvindt nadat er twee jaren van ziekte zijn verstreken.

In het derde en vierde lid van artikel 7:16 zijn aanvullende voorwaarden opgenomen waaraan moet zijn voldaan voordat de ambtenaar in het derde ziektejaar definitief wordt herplaatst via een wijziging van zijn aanstelling. Er zijn twee voorwaarden waaraan moet zijn voldaan:

1. de herplaatsing moet plaatsvinden in een passende functie
2. waarbij rekening moet worden gehouden met het restverdiencapaciteit van de ambtenaar die afhankelijk is van de mate van arbeidsgeschiktheid:
   a. volledige invulling restverdiencapaciteit bij 35% of minder arbeidsongeschiktheid

b. ten minste 50% invulling restverdiencapaciteit bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% arbeidsongeschiktheid

De definitieve herplaatsing kan eventueel vooraf worden gegaan door een herplaatsing bij wijze van proef. Een belangrijk verschil met de situatie onder 1) is dat bij een definitieve herplaatsing door middel van een wijziging in de aanstelling de bezoldiging van de ambtenaar wordt aangepast aan het niveau en de omvang van de nieuwe betrekking. Dit is mogelijk op grond van artikel 3:1, achtste lid.

Indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere betrekking door middel van een wijziging van de aanstelling, ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar ziek wordt in deze functie beginnen de termijnen ingevolge artikel 7:3 opnieuw te lopen. Indien de ambtenaar definitief is herplaatst, wordt voor de doorbetaling van de bezoldiging altijd uitgegaan van de bezoldiging die geldt voor die nieuwe betrekking.

Naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, mag een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten passende arbeid worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat deze concessies doet met betrekking tot door hem te verrichten passende arbeid als reïntegratie in de eigen arbeid niet tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 7:14 biedt de mogelijkheid om de bezoldiging te staken, wanneer de ambtenaar zonder deugdelijke grond de aangeboden passende arbeid weigert. Bij de beoordeling van de 'deugdelijkheid' van de weigeringgrond zal worden meegewogen of de arbeid wel voldoet aan het criterium 'passend'. De ultieme sanctie op het zonder deugdelijke reden weigeren van passende arbeid is ontslag. Dit kan binnen 24 maanden, maar ook in de periode van 12 maanden daarna plaatsvinden. Artikel 8:5a biedt daartoe de mogelijkheid.

Lid 3

Dit artikellid is van toepassing op de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007. Lid 3 geeft speciale eisen aan de aan te bieden functie in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid voor minder dan 35%. In het derde ziektejaar moet gezocht worden naar een passende functie, waarmee de volledige restverdiencapaciteit wordt ingevuld. Als aan deze voorwaarde wordt voldaan, ontvangt de ambtenaar een hogere uitkering (zie paragraaf 7 van hoofdstuk 10d).

In beginsel is sprake van een ontslagverbod binnen 36 maanden na de eerste ziektedag. Wanneer echter in het derde ziektejaar binnen de gemeente een functie gevonden is voor de volledige restverdiencapaciteit, mag de medewerker definitief herplaatst worden. Er is dan formeel geen sprake van ontslag. Hiernaast geldt dat er wel volledig ontslag van de medewerker mag plaatsvinden als er in het derde ziektejaar buiten de gemeente een passende functie gevonden is voor de volledige restverdiencapaciteit.

Lid 4

Dit artikellid is van toepassing op de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007. Lid 4 geeft speciale eisen aan de aan te bieden functie in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid 35% of meer, maar minder dan 80%. In het derde ziektejaar moet gezocht worden naar een passende functie, waarmee ten minste 50% van de restverdiencapaciteit vervuld wordt. De uitkeringsrechten van de ambtenaar op grond van de WIA en het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen zijn in dit geval groter, dan wanneer de ambtenaar een functie aanvaardt voor minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit. Als de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, is het niet mogelijk hem wegens arbeidsongeschiktheid te ontslaan voordat er 36 maanden zijn verstreken. Wanneer echter in het derde ziektejaar binnen de gemeente een functie gevonden is voor ten minste 50% van de restverdiencapaciteit, mag de medewerker definitief herplaatst worden. Er is dan formeel geen sprake van ontslag. Hiernaast geldt dat er wel volledig ontslag van de medewerker mag plaatsvinden als er in het derde ziektejaar buiten de gemeente een passende functie gevonden is voor ten minste 50% van de restverdiencapaciteit.

Situationele arbeidsongeschiktheid
In het geval de ambtenaar situationeel arbeidsongeschikt is, zal in de regel geen sprake zijn van verminderde arbeidsgeschiktheid in de zin van de WIA. Als de ambtenaar arbeid wordt aangeboden, die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die hij bekleedde, zij het bij een ander organisatieonderdeel, dan zal de ambtenaar deze arbeid in principe niet mogen weigeren. De oorzaak van de uitval, de situatie waarin de ambtenaar zijn werk moest verrichten, is dan immers weggenomen. Weigert de ambtenaar deze arbeid wel, dan kan besloten worden tot toepassing van artikel 7:14 en kan de bezoldiging gestaakt worden.

Lid 6

Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de termijn van 24 respectievelijk 12 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de termijn van 24 respectievelijk 12 maanden.

Voorbeeld
Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de termijn van 24 dan wel 12 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de termijn van 24 dan wel 12 maanden, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De termijn van 24 dan wel 12 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 7

Volgens het zevende lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het zesde lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 en 12 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Zie de toelichting op artikel 8:5 voor enkele voorbeelden.

Lid 8

De termijn van 24 maanden wordt verlengd in de volgende gevallen.

Ad a
Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.

Ad b
In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.

Ad c
Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Lid 9

Onder de informatie die de medewerker moet verstrekken valt onder meer een kopie van het arbeidskundige rapport. De gemeente ontvangt als belanghebbende een kopie van de WIA-beschikking, waarin de mate van arbeidsongeschiktheid en het resterend verdienvermogen genoemd worden.

Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid (T)

Artikel 7:18 geeft de basis aan voor UWO-artikelen die het onderwerp het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de reïntegratie op de bezoldiging nader regelen. Dat betekent dat voor UWO-gemeenten het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de reïntegratie op de bezoldiging inhoudelijk in artikel 7:18:1 volledig is uitgewerkt. UWO-gemeenten kunnen derhalve weliswaar geen nadere regels aan dit UWO-artikel toevoegen, wel kunnen UWO-gemeenten nadere uitvoeringsregels vaststellen ter uitvoering van een UWO-artikelen voor zover noodzakelijk.

Artikel 7:18:1 Inkomsten andere betrekking in mindering brengen op bezoldiging (T)

Als de zieke ambtenaar in het belang van zijn genezing, reïntegratie of herplaatsing werkzaamheden verricht voor zichzelf of voor derden (bijvoorbeeld bij een andere werkgever), moeten de verkregen inkomsten in mindering gebracht worden op de bezoldiging waarop hij ingevolge artikel 7:3 aanspraak op heeft. Deze verrekening vindt als volgt plaats. In overleg met de ambtenaar wordt vastgesteld hoeveel uren hij besteedt aan de betreffende werkzaamheden. Op basis hiervan wordt de hoogte van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3, vastgesteld. De inkomsten die de ambtenaar verwerft, worden op de bezoldiging in mindering gebracht.

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

Lid 1

De Ziektewet bepaalt wanneer recht op ziekengeld bestaat. De hoofdregel is dat er geen recht op ziekengeld bestaat wanneer er aanspraak gemaakt kan worden op een loondoorbetaling. Hierin voorziet artikel 7:3 CAR. In de ZW wordt evenwel een uitzondering gemaakt voor de volgende categorie‘n werknemers in actieve dienst:

- vrouwelijke ambtenaren die op basis van artikel 29a ZW recht op een uitkering hebben;
- medewerkers die wegens orgaandonatie ongeschikt zijn hun betrekking te vervullen;
- arbeidsgehandicapten in de zin van de Wet REA, die in de eerste vijf jaren na aanvang van de dienstbetrekking ongeschikt worden hun betrekking te vervullen.

Deze categorieën actieve werknemers krijgen dus wel recht op een ziekengeld krachtens de Ziektewet. Artikel 7:19 CAR bepaalt dat de ZW-uitkering in mindering gebracht wordt op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft.

De vrouwelijke ambtenaar heeft rond de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering krachtens artikel 29A ZW indien:

a. zij voorafgaand aan de dag waarop zij recht heeft op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Waz (dus voor de ingang van het zwangerschapsverlof) ongeschikt wordt tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de zwangerschap;
b. zij in de periode waarin zij recht had kunnen hebben op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Waz, doch die uitkering nog niet is aangevangen, wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid
   Dit betreft de periode tussen de zes en vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Indien de ingang van het zwangerschapsverlof bepaald is op bijvoorbeeld vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum wordt de vrouwelijke ambtenaar ziek (ongeacht of deze ziekte te maken heeft met de zwangerschap), dan gaat het verlof op basis van de Waz in vanaf die zes weken. Tijdens de periode van zes tot vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum heeft de vrouwelijke ambtenaar recht op een ZW-uitkering. Daarna heeft de vrouwelijke ambtenaar gedurende veertien weken recht op een Waz-uitkering;
c. zij nadat het recht op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Waz is geëindigd (dus na de afloop van het bevallingsverlof), aansluitend ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap.

Lid 2

Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen ZW-uitkering wordt verstrekt, wordt in het kader van de vermindering als bedoeld in het eerste lid gehandeld alsof de ambtenaar wel een volledige ZW-uitkering ontvangt. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon in mindering gebracht in geval van arbeidsgehandicapten en orgaandonoren en 100% van het dagloon in geval van vrouwelijke ambtenaren die op basis van 29a ZW recht op een uitkering hebben.

Lid 3

Wanneer de ZW-uitkering door schuld of toedoen van de ambtenaar vermindering ondergaat, geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt of aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, wordt in het kader van de vermindering als bedoeld in het eerste lid gehandeld alsof de ambtenaar wel een volledige uitkering ontvangt. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon in mindering gebracht. Sancties en boetes die in het kader van de ZW aan de ambtenaar worden opgelegd, leiden niet tot aanpassing van de vermindering. Sancties en boetes in het kader van de ZW worden dus niet gecompenseerd.

Lid 4

Om verrekening van de bezoldiging met de ZW-uitkering praktisch mogelijk te maken, moet de ambtenaar de ZW-uitkering cederen aan de gemeentelijke werkgever.

Lid 5

De medewerker die zwangerschapsgerelateerde ziek is, heeft ingevolge de Ziektewet recht op een uitkering. De uitkering is gecedeerd aan de werkgever ingevolge het vierde lid. Als het bedrag van de uitkering hoger ligt dan het bedrag waar de ambtenaar recht op heeft op grond van artikel 7:3, wordt het meerdere uitbetaald aan de ambtenaar.

Artikel 7:20 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met een WW-uitkering (T)

Wanneer de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is én 6 (voor ziektegevallen van voor 1 januari 2004 moet hier 18 maanden gelezen worden) maanden na de eerste ziektedag verstreken zijn, kan het zijn dat de Werkloosheidswet (WW) op grond van urenverlies én verlies van loon recht geeft recht op een uitkering. Wanneer dat het geval is, heeft de ambtenaar het recht een WW-uitkering aan te vragen. Indien hij een WW-uitkering aanvraagt, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft. Hiermee wordt voorkomen dat een medewerker dubbele inkomsten ontvangt.
Om de werknemer niet te veel te belasten wordt deze op grond van de CAR/UWO niet verplicht een WW-uitkering aan te vragen. Het is echter wel mogelijk dat deze verplichting uit de WW voortvloeit. Eventuele kortingen op de WW-uitkering worden echter niet in mindering gebracht op de doorbetaling van de bezoldiging.

Artikel 7:21 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met uitkering op grond van de WIA (T)

In artikel 76a van de Ziektewet is bepaald dat de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA in drie gevallen kan worden verlengd en wel:

a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de ZW, later doet dan op grond van dat artikel is voorgeschreven;
b. met de duur van de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op bezoldiging op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA;
c. met de duur van het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

ad a
Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.

ad b
In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de WIA-wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.

ad c

Bij de aanvraag van een WIA-uitkering moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende welke de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. Dit komt neer op een verlenging van de WIA-wachttijd. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.

Als om de drie hiervoor genoemde redenen de uitkering op grond van de WIA pas op een later tijdstip ingaat dan na 104 weken ziekte, kan op de door te betalen bezoldiging na 104 weken ziekte geen WGA- of IVA-uitkering in mindering worden gebracht. Dit betekent dat de werkgever feitelijk na 104 weken ziekte een zwaardere financiële last draagt. In het geval genoemd onder b hiervoor is sprake van een bewuste keuze. Deze keuze kan voor werkgever én werknemer gunstig zijn als reïntegratie aanstaande is. De werknemer krijgt dan niet te maken met een uitkering op grond van de WIA; de werkgever heeft als voordeel dat de Pemba-premie niet verhoogd wordt als gevolg van het feit dat een medewerker een uitkering op grond van de WIA heeft. In de gevallen a en c hiervoor kan dit worden beschouwd als een sanctie voor de werkgever voor het niet naleven van de reïntegratieverplichtingen.

De medewerker merkt financieel dus niets van de verlenging van de wachttijd op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Lid 1

Het eerste lid bepaalt dat de aanspraak op een WGA- of IVA-uitkering in mindering wordt gebracht op de doorbetaling van bezoldiging.

Let op: de WGA- of IVA-uitkering wordt alleen in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging indien deze kan worden toegerekend aan één en dezelfde betrekking. In het geval de betrokkene ondertussen definitief herplaatst is in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling wordt de WGA-uitkering, voor zover die voortvloeit uit die oude betrekking, niet in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging tijdens ziekte.

Iemand die recht heeft op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, krijgt een uitkering ter hoogte van 75% van zijn laatste loon. Wanneer dit hoger is dan de doorbetaling van de bezoldiging, waarop op grond van artikel 7:3 recht bestaat, heeft de ambtenaar ten minste recht op het bedrag van de IVA- of WGA-uitkering. Dit is het geval na 24 maanden van ziekte, waarna recht op doorbetaling van 70% van de bezoldiging bestaat.

Niet altijd zal er sprake van zijn dat de door te betalen bezoldiging lager is dan de IVA- of WGA-uitkering bij volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid. Hiervan is geen sprake iemand eerder voor een IVA-uitkering in aanmerking komt (verkorte wachttijd op grond van artikel 23, zesde lid, WIA). Deze eerdere ingang van de IVA-uitkering is al mogelijk vanaf 13 weken na de eerste ziektedag. Op dat moment (na 13 weken) is er zelfs nog sprake van 100% loondoorbetaling. Op dat moment vindt dus wel volledige verrekening van de uitkering met de loondoorbetaling plaats.

Lid 2

Het tweede lid bevat een bepaling voor de situatie waarin sprake is van een zieke ambtenaar die meer dan één baan heeft. Indien betrokkene voor beide betrekkingen arbeidsongeschikt wordt, zal slechts één uitkering op grond van de WIA worden toegekend die betrekking heeft op beide banen. Op doorbetaling van bezoldiging voor één van die functies zal de werkgever uitsluitend dat deel van de uitkering ingevolge de WIA in mindering moeten brengen dat verband houdt met de arbeidsongeschiktheid uit die functie. Dit dient naar rato van de bezoldiging uit de beide betrekkingen te worden bepaald.

Lid 3 t/m 5

In het derde tot en met vijfde lid wordt geregeld dat bij samenloop van een uitkering op grond van de WIA en doorbetaling van bezoldiging tijdens ziekte wordt uitgegaan van een WGA- of een IVA-uitkering, als sprake is van gedrag dat verwijtbaar is aan betrokkene. Hiermee wordt voorkomen dat de ontstane meerlasten kunnen worden afgewenteld op de werkgever die immers een hoger bedrag aan bezoldiging dient door te betalen ingeval de WGA- of IVA-uitkering niet of niet volledig tot uitbetaling komt en dit betrokkene te verwijten is.

Omdat dit gevolg ongewenst is, geven genoemde leden de werkgever de mogelijkheid in dergelijke gevallen toch een korting op de bezoldiging toe te passen.

Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement (T)

Indien betrokkene recht heeft op een aanvulling op de WIA-uitkering op grond van het pensioenreglement van het ABP, wordt deze aanvulling verrekend met de loondoorbetaling op grond van artikel 7:3.

Artikel 7:24 Zorgverzekering (T)

De VNG heeft een contract met IZA Zorgverzekeraar NV en Zilveren Kruis Achmea voor de periode 1 januari 2013 tot 1 januari 2016, dat optioneel 3 keer met 1 jaar verlengd kan worden. Het contract is een exclusief collectief zorgverzekeringscontract voor gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven. De definitie van postactieven en inactieven staat in artikel 7:1, eerste lid.

Artikel 7:24a Tegemoetkoming ziektekosten (T)

Lid 1

De tegemoetkoming in de ziektekosten is een onkostenvergoeding en maakt daarom geen onderdeel uit van de bezoldiging.
De ambtenaar die zowel zijn basisverzekering als zijn aanvullende verzekering met de naam Extra Zorg 3, Extra Zorg 4 (IZA) of Mijn Keuze 3, Mijn Keuze 4 (Zilveren Kruis Achmea) heeft afgesloten binnen het collectieve contract heeft recht op de tegemoetkoming. Wettelijk gezien mag dit bij twee verschillende verzekeringspartijen zijn. In de praktijk zal dit nauwelijks voorkomen. Omdat de basisverzekering wettelijk verplicht is wordt hier in het artikel omwille van de leesbaarheid niet meer naar verwezen.

Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming (T)

Op grond van dit artikel zijn er twee mogelijke tegemoetkomingen in de ziektekosten, namelijk € 168,= per jaar of € 296,= per jaar. In de maand december wordt het salaris van de medewerker in die maand maal zijn deeltijdfactor in die maand vergeleken met het in december geldende bedrag van het maximum van schaal 6. De maand december is dus de peildatum voor de beoordeling of de medewerker de lage of de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten ontvangt. Is het salaris van de medewerker in december meer dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de lage tegemoetkoming. Is het salaris van de medewerker in december gelijk aan of minder dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de hoge tegemoetkoming.

Voorbeeld toepassing hoge tegemoetkoming ziektekosten
Jan heeft een aanstelling voor 18 uur per week. Zijn salaris is schaal 8. Hij is ingedeeld in periodiek 4. Het bedrag van de salarisschaal maal de deeltijdfactor bedraagt in de maand december € 2423,= x 18/36 = € 1211,50. Dit is minder dan het maximum van schaal 6 (€ 2438,=). Jan ontvangt dus de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten.

Voorbeeld toepassing lage tegemoetkoming ziektekosten
Marieke heeft op 1 januari 2010 een aanstelling van 18 uur per week. Marieke is ingeschaald in salarisschaal 10, periodiek 9. Vanaf 1 juli 2010 gaat zij 28,8 uur per week werken. In december krijgt Marieke de lage tegemoetkoming in de ziektekosten. Haar salarisschaal maal de deeltijdfactor in december is namelijk 28,8/36 * € 3564; dat is € 2851,20. Dat is meer dan het maximum van schaal 6. Was de aanstelling van Marieke ongewijzigd gebleven en was zij dus 18 uur blijven werken, dan had zij in december de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten gekregen.

Voorbeeld peildatum bij gedeelte van een jaar in dienst
Lies is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij de gemeente X. Lies treedt op 15 oktober 2010 uit dienst. Lies heeft een aanstelling van 36 uur per week. Haar salarisschaal is schaal 10. Lies krijgt in oktober 9,5/12 maal de lage tegemoetkoming in de ziektekosten.

Artikel 7:26 Overgangsbepaling (T)

Ten aanzien van sommige lopende gevallen (op 31 december 2000 én 1 januari 2001 ziek) is bepaald dat de ZW met terugwerkende kracht ingaat. Dit geldt voor ambtenaren wier vastgestelde zwangerschaps- en bevallingsverlof eindigt ná 31 januari 2001 en de zieken die op 15 februari 2001 nog ziek zijn (ziekte in verband met zwangerschap en/of bevalling daaronder begrepen). Hierbij is voorts bepaald dat als een ziekte eindigt en binnen vier weken weer herleeft, dit als een nieuw ziektegeval wordt beschouwd.

Wanneer de ZW niet van toepassing wordt of de ZW niet tot uitkering komt, moet gegarandeerd worden dat de op 1 januari 2001 lopende uitkering blijft bestaan en dat de bepalingen van hoofdstuk 7, zoals dat gold op 31 december 2001, blijven gelden. Met het eerste lid van artikel 7:26 wordt dit gerealiseerd.

Bij sommige lopende gevallen die met terugwerkende kracht onder de ZW vallen, komt de ZW ook daadwerkelijk tot uitbetaling. De uitkeringen op grond van hoofdstuk 7 (van voor 1 januari 2001) zijn dan onverschuldigd betaald. Lid 2 van artikel 7:26 voorziet in een terugbetaling daarvan.

Artikel 7:27 Garantie-uitkering (T)

Lid 1

Door de invoering van de WW kan de ambtenaar die verminderd arbeidsongeschikt raakt en geen aanvullende werkzaamheden krijgt aangeboden - en derhalve werkloos wordt - in tegenstelling tot de situatie voor 1 januari 2001 aanspraak maken op een WW-uitkering. Derhalve is de garantie-uitkering overbodig geworden voor nieuwe gevallen die optreden na 1 januari 2001. Door wijziging van het eerste lid blijven de bestaande garantie-uitkeringen gegarandeerd. De algemene opmerkingen en de voorbeelden die hierna zijn opgenomen gelden voor de uitkeringen, die voor 1 januari 2001 zijn ingegaan.

Algemeen
Dit artikel biedt een inkomensvoorziening voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar die na definitief herplaatst te zijn in een nieuwe betrekking wordt afgeschat en zijn toegenomen restverdiencapaciteit niet volledig kan benutten, omdat hem geen aanvullende werkzaamheden worden aangeboden.

Definitieve herplaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte dient op grond van artikel 7:16, lid 1, onder c plaats te vinden door middel van een wijziging van de aanstelling. Herplaatsing gaat met andere woorden niet gepaard met ontslag, maar slechts met een wijzigingsbesluit. Niet alleen artikel 7:16 sluit ontslag uit, maar ook artikel 8:5, dat expliciet bepaalt dat arbeidsongeschiktheidsontslag alleen dan kan plaats vinden, indien het niet mogelijk is om de betrokkene te herplaatsen in passende/gangbare arbeid. Omdat geen ontslag plaatsvindt, heeft de betrokkene ook geen recht op een uitkering gebaseerd op die oorspronkelijke betrekking, een suppletie-uitkering, waar gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaren die niet herplaatst kunnen worden wel recht op hebben. Dit gemis aan uitkering kan in de situatie dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte wordt afgeschat, maar hem geen aanvullende arbeid kan worden aangeboden (en waardoor de betrokkene in feite gedeeltelijk werkloos raakt), vervelende inkomensgevolgen hebben, waardoor de betrokkene in een slechtere situatie zou kunnen komen dan de ambtenaar die niet herplaatst wordt en suppletie krijgt. De garantie-uitkering biedt een inkomensvoorziening in deze gevallen van werkloosheid en zorgt er voor dat een ambtenaar die meewerkt aan reïntegratie een vergelijkbare inkomenssituatie kent als iemand die niet kan worden herplaatst.

Bij afschatting van de arbeidsongeschiktheidsklasse en dus verlaging van de WAO-uitkering kan een WW-uitkering aangevraagd worden.

Situatieschets
Een ambtenaar met een bezoldiging van € 2.500,- wordt op 1 januari 1998 ziek. Op 1 januari 1999 wordt hem een WAO-uitkering toegekend gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 45 tot 55%. Na 14 maanden, op 1 maart 1999, wordt hij definitief herplaatst in een betrekking waarin hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut. De bezoldiging in de nieuwe betrekking bedraagt € 1.250,-. Omdat hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut, heeft hij tevens recht op herplaatsingstoelage (HPT).

Het totale inkomen van de ambtenaar ziet er als volgt uit:

bezoldiging uit nieuwe betrekking	€ 2.500,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 875,-	(35% van € 2.500,-)
herplaatsingstoelage	€ 375,-	
Totaal	€ 1.250,-	

De ambtenaar wordt op 1 januari 2000 afgeschat, zijn arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op 15 tot 25%. De werkgever is niet in staat om de ambtenaar aanvullende werkzaamheden te bieden, waardoor de ambtenaar zijn toegenomen restverdiencapaciteit kan benutten. Hierdoor krijgt de ambtenaar niet alleen te maken met een lagere arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar wordt hij ook geconfronteerd met het verlies van zijn herplaatsingstoelage.
Zonder garantie-uitkering ziet het totale inkomen van de ambtenaar er als volgt uit:

bezoldiging uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering	€ 350,-	(14% van € 2.500,-)
Totaal	€ 1.600,-	

Artikel 7:27 bepaalt dat er in deze gevallen recht bestaat op een garantie-uitkering waardoor de inkomensgevolgen veel beperkter blijven. Op grond van het pensioenreglement van het ABP vindt over deze garantie-uitkering volledige pensioenopbouw plaats.

Lid 1

Op grond van artikel 7:27, lid 1, heeft de ambtenaar die wordt afgeschat, nadat hij is herplaatst op grond van artikel 7:6, lid 2, onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, recht op een garantie-uitkering indien hem geen aanvullende arbeid wordt aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit volledig te benutten en daardoor zijn herplaatsingstoelage verliest.

Lid 2

Lid 2 bepaalt de termijn en de hoogte van de uitkering. Bij de bepaling van de termijn en de fasering in de percentages wordt uitgegaan van de begindatum van de ziekte in de oorspronkelijke betrekking. Verder is de hoogte van de garantie-uitkering gebaseerd op de bezoldiging in de oorspronkelijke betrekking.
Toegepast op de bovenstaande situatieschets zou de betrokkene met ingang van 1 januari 2000 recht krijgt op een garantie-uitkering, tot uiterlijk 7,5 jaar na aanvang ziekte in de oorspronkelijke betrekking (1 januari 1998), dus tot uiterlijk 1 juli 2005. De hoogte bedraagt € 2.000,- (80% van de oorspronkelijke bezoldiging van € 2.500,-) in de periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002. In de periode 1 oktober 2002 tot 1 juli 2005 bedraagt de uitkering € 1.750,- (70% van € 2.500,-).

Lid 3

Lid 3 bepaalt dat op de garantie-uitkering de bezoldiging uit de betrekking waarin de ambtenaar is herplaatst, de WAO-uitkering, het invaliditeitspensioen en de herplaatsingstoelage in mindering worden gebracht. Ook nieuwe inkomsten verworven op of na de datum dat de ambtenaar is afgeschat worden op de garantie-uitkering in mindering gebracht.
Toegepast op de bovenstaande situatie zou dat bijvoorbeeld betekenen dit het volgende betekenen.

Voorbeeld 1

Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002		
inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 400,-	(2000-1250-350=400)
Totaal	€ 2.000,-	

.

Periode 1 oktober 2002 tot 1 juli 2005		
inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 150,-	(1750-1250-350=150)
Totaal	€ 1.750,-	

Voorbeeld 2
Indien de ambtenaar naderhand aanvullende arbeid krijgt aangeboden ter waarde van € 300,- zou dit ter illustratie leiden tot de volgende situatie (alleen de situatie tot 1 oktober 2002 wordt weergegeven).

Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002		
inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
aanvullend inkomen uit nieuwe betrekking	€ 300,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 100,-	(2000-1250-350-300=100)
Totaal	€ 2.000,-	

Voorbeeld 3
Indien de ambtenaar naderhand aanvullende arbeid zou zijn aangeboden ter waarde van € 750,- (en daardoor zijn volledige restverdiencapaciteit weer kan benutten zou dit tot de volgende situatie leiden (alleen de situatie tot 1 oktober 2002 wordt weergegeven).

Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002		
inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
aanvullend inkomen uit nieuwe betrekking	€ 750,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
herplaatsingstoelage	€ 150,-	
garantie-uitkering	€ 0,-	(2500-1250-750-350-150=0)
Totaal	€ 2.500,-	

Lid 4

Lid 4 bepaalt de sanctie indien de ambtenaar gangbare arbeid weigert, verloren laat gaan of geen gebruik maakt van gelegenheden tot het verkrijgen daarvan. De sanctie is gelijk aan de omvang van de inkomsten die de ambtenaar uit deze gangbare arbeid had kunnen krijgen. Indien de werkgever de ambtenaar bijvoorbeeld arbeid aanbiedt ter waarde van bijvoorbeeld € 500,- en de ambtenaar weigert deze arbeid, dan wordt dit bedrag van € 500,- toch in mindering gebracht op de garantie-uitkering.

Artikel 7:28 Overgangsartikel (T)

Lid 1 en 2

Het overgangsartikel heeft de volgende strekking. De artikelen gelden met ingang van 1 januari 2006 en zijn van toepassing op de lopende ziektegevallen van op of na 1 januari 2004. Dit betekent niet dat de artikelen terugwerken tot 1 januari 2004. Er wordt door middel van dit artikel een onderverdeling gemaakt in twee groepen van ziektegevallen. De groep van wie de ziekte ligt voor 1 januari 2004, hiervoor gelden de bepalingen genoemd in artikel 7:28 zoals die golden op 31 december 2005. De groep van wie de eerste ziektedag lag op of na 1 januari 2004 valt met ingang van 1 januari 2006 onder de huidige bepalingen.

Lid 3 en 4

De WAO kent een aantal bepalingen op grond waarvan na beeindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de WIA het recht op een WAO-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de betreffende medewerker, ook al ligt zijn eerste ziektedag op grond van de CAR/UWO op of na 1 januari 2004, in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering in plaats van een uitkering op grond van de WIA. De leden 3 en 4 voorzien in een overgangsbepaling voor deze groep medewerkers. De belangrijkste hiervan zijn de bepaling die ziet op definitieve herplaatsing in passende of gangbare arbeid voordat 2 jaar van ziekte is verstreken en de bepalingen die zien op verrekening van een WAO-uitkering met de loondoorbetaling tijdens de periode van ziekte.

Lid 5

De hoogte van de loondoorbetaling als bedoeld in de leden een tot en met vier van artikel 7:3 gelden vanaf 1 januari 2006 voor medewerkers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden. Voor de ambtenaar van wie de eerste ziektedag lag voor 1 januari 2004, vangt een nieuwe ziekteperiode ingevolge artikel 7:3, vierde lid (zoals dat artikel gold op 31 december) aan, als sprake is geweest van een onderbreking in 2004 van 4 weken of langer. Er is sprake van een nieuwe ziekteperiode die is aangevangen na 1 januari 2004. Hetzelfde geldt voor de zieke medewerker van voor 1 januari 2004, die in 2004 definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, eerste lid, onder c (zoals dat artikel gold op 31 december 2005). Als de medewerker in de gewijzigde aanstelling opnieuw ziek wordt, is sprake van een ziekteperiode die is aangevangen na 1 januari 2004.

Dit betekent voor een medewerker van wie bijvoorbeeld de eerste ziektedag lag op 1 maart 2005, dat hij op 1 januari 2006 10 maanden ziek is. Op grond van artikel 7:3, tweede lid, heeft hij met ingang van 1 januari 2006 recht op doorbetaling van 90% van zijn bezoldiging. Met ingang van 1 maart 2006 is de ambtenaar 12 maanden ziek en heeft hij ingevolge artikel 7:3, derde lid, recht op doorbetaling van 75% van zijn bezoldiging.

Op doorlopende ziektegevallen van voor 1 januari 2004 blijven de percentages van de loondoorbetaling gelden, die zijn opgenomen in artikel 7:3, zoals die bepaling gold op 31 december 2005 (eerste 18 maanden 100%, daarna 80% van de bezoldiging).

Artikel 7:28:1 Overgangsartikel (T)

Voor de strekking van dit overgangsartikel zij verwezen naar de toelichting bij artikel 7:28, eerste en tweede lid.

Artikel 7:28a Overgangsartikel (T)

Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet een derde ziektejaar, zoals opgenomen is in artikel 7:16, derde en vierde lid.

Artikel 7:28b Overgangsartikel (T)

Met dit overgangsartikel wordt duidelijk dat artikel 7:16, achtste lid, onderdeel a van toepassing blijft voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. Artikel 38 ZW legt voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden, aan een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze 13e weeksmelding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. De periode waarna definitieve herplaatsing kan plaatsvinden, wordt met een gelijke duur verlengd.

Vanaf 1 november 2008 zijn de regels veranderd voor het ziekmelden van medewerkers. Artikel 38 ZW legt een werkgever de verlichting op uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Dit geldt ook als een werkgever eigenrisicodrager is voor de WAO en/of WGA. Als de werkgever deze melding te laat doet loopt hij de kans een boete te krijgen. De vertraging heeft geen gevolgen meer voor de loondoorbetalingsverplichting.

8 Ontslag

Artikel 8:1 Ontslag op verzoek (T)

Lid 1

De formele eenzijdigheid van de aanstelling brengt met zich mee dat de ambtenaar geen ontslag kan nemen. Hem moet dat verleend worden. Behoudens andersluidend voorschrift dient een verzoek om ontslag ingewilligd te worden.

Het verzoek om ontslag kan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. Indien een ambtenaar op een dergelijk verzoek wenst terug te komen, en het college heeft nog niet beslist, dan kan de betrokken ambtenaar volstaan met de schriftelijke mededeling dat men het desbetreffende verzoek als niet gedaan dient te beschouwen.

Indien echter het college reeds een ontslagbesluit hebben genomen, is het college niet verplicht op dat besluit terug te komen. Het college heeft wel die bevoegdheid. Een en ander kan afhankelijk zijn van bepaalde factoren zoals de stand van zaken in de vacaturevoorziening en het tijdstip waarop de ambtenaar het verzoek intrekt. Het belang van betrokkene dient zorgvuldig tegen dat van de organisatie afgewogen te worden.

Lid 3

Deze bepaling is opgenomen om te voorkomen dat als een ambtenaar zélf een verzoek om ontslag indient omdat strafontslag dreigt, hem dit ontslag eervol zou moeten worden verleend.

Artikel 8:1:1 Ontslag op verzoek (T)

Lid 1

Dit artikellid bepaalt dat de opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek tussen één en drie maanden ligt. Deze open periode betekent dat de medewerker niet koste wat kost vast mag houden aan één maand en de werkgever niet aan drie maanden. Na overleg zal de ontslagdatum vastgesteld worden door de werkgever. Hierbij moet zowel het belang van de medewerker als het belang van de gemeente worden afgewogen.

Overigens is de gemeente niet gehouden aan een opzegtermijn per de eerste dag van de maand. Opzegging kan ook tegen andere dagen plaatsvinden.

Een werknemer die ondanks de vastgestelde opzegtermijn toch eerder weg gaat, handelt opzettelijk in strijd met zijn verplichtingen zijn betrekking nauwgezet te vervullen (artikel 3:1:1, vierde lid).

Lid 3

Het bepaalde in dit artikellid biedt de mogelijkheid om een ontslagverzoek vooralsnog niet in te willigen wanneer een strafrechtelijke vervolging aanhangig is of een disciplinaire straf wordt overwogen en het niet wenselijk is om deze procedure te moeten staken omdat de ambtenaar inmiddels ontslag heeft genomen.

Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (T)

Lid 2

Een ambtenaar die volledig gebruik maakt van de FPU-regeling heeft reeds voor zijn 65ste ontslag gekregen op grond van artikel 8:11. Ambtenaren met recht op een FPU-uitkering, maar daar niet of niet geheel gebruik van maken hebben op hun 65ste nog een (resterende) betrekking. Voor deelnemers met FPU-rechten regelt het ABP dat het pensioen niet eerder kan ingaan dan op de dag dat de deelnemer 65 wordt. Er moet dan ontslag wegens ouderdomspensioen worden verleend. De CAR regelt dat dat ontslag ingaat op de eerste van de maand volgend op die waarin de ambtenaar 65 is geworden.

Lid 3

In bijzondere situaties kan het wenselijk zijn dat betrokkene na het bereiken van de AOWgerechtigde leeftijd doorwerkt. Als betrokkene hiermee instemt wordt hem op een latere leeftijd eervol ontslag verleend. Een tweede mogelijkheid is betrokkene na zijn ontslag een nieuwe aanstelling te verlenen op grond van artikel 2:4.

In het eerste geval zal betrokkene ook langer pensioen opbouwen: er is dan ook sprake van inhouding van pensioenpremie op zijn bezoldiging. In het tweede geval, waarbij een nieuw dienstverband wordt aangegaan na de AOW-leeftijd, is er geen sprake van verplichte pensioenopbouw en kan de ambtenaar kiezen om vrijwillig de pensioenopbouw voort te zetten. Dit is geregeld in artikel 16.1 van het pensioenreglement.

In beide situaties is er sprake van een ander bruto-netto traject en premieafdracht. Het aangaan van een nieuw dienstverband is voor zowel de werkgever als de werknemer voordeliger in financieel opzicht. Wel heeft het niet langer betalen van pensioenpremies natuurlijk gevolgen voor de pensioenopbouw. Tijdens het nieuwe dienstverband wordt geen pensioen meer opgebouwd. In het navolgende schema vindt u een overzicht met de gevolgen:

	Continuering dienstverband (artikel 8:2 CAR)	**Nieuw dienstverband (artikel 2:4 CAR, met toepassing 8:2, derde lid)**
Ingangsdatum OP	Na afloop dienstverband, of eerder op verzoek van ambtenaar	Met ingang van de dag waarop betrokkene de AOWgerechtigde leeftijd bereikt
Opbouw ABP Keuzepensioen	Tot einde dienstverband	Eventueel vrijwillig
Premie AAOP	Ja	Nee
Premie ABP Keuzepensioen	Ja	Nee
Premie FPU	Ja	Nee
Pseudopremie WW	Nee	Nee
Premie WIA	Nee	Nee

Overigens is het voor het in laten gaan van het pensioen niet meer noodzakelijk om ontslag te verlenen. De ambtenaar kan ervoor kiezen zijn ABP-pensioen vanaf 60 jaar in te laten gaan, zonder dat hier een ontslag tegenover staat. Het ingaan van pensioen heeft geen verdere gevolgen voor bovenbeschreven situatie. Pensioenuitbetaling en pensioenopbouw kan dus naast elkaar bestaan.

Artikel 8:2a Ontslag wegens ouderdomspensioen (T)

Na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is de wens van één van beide partijen voldoende om de aanstelling te beëindigen. Het maakt hierbij niet uit of er sprake is geweest van een nieuwe aanstelling na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of van het voortzetten van de aanstelling na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, op grond van artikel 8:2, derde lid.

Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie (T)

Lid 1

In dit lid worden drie ontslaggronden genoemd: wegens opheffing van de betrekking, wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel danwel wegens een verminderde behoefte aan arbeidskrachten.

De opgenomen zinsnede ‘of van andere dienstonderdelen’ impliceert dat ontslag in principe ook mogelijk is bij een reorganisatie van een ander dienstonderdeel dan dat waar de ambtenaar werkzaam is. Afgezien van de vraag of zulks niet in strijd is met de redelijkheid, zal ontslag niet vaak mogelijk zijn. De reden voor het ontslag moet immers zijn de overbodigheid en niet slechts het feit van de reorganisatie.

Uit de jurisprudentie komt naar voren dat aan het besluit tot opheffing van een betrekking of tot reorganisatie zakelijke motieven ten grondslag dienen te liggen en niet de wens voor een bepaalde ambtenaar een ontslaggrond te creëren.

Indien niet duidelijk is welk van de genoemde drie ontslaggronden in een voorkomend geval gehanteerd moet worden, heeft men in principe de vrije keus, mits rekening is gehouden met de belangen van de ambtenaar.

Alvorens tot ontslag op grond van artikel 8:3 over te gaan moet, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming zijn bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal plan gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na reorganisatie niet meer terugkomt, dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie, kan het ontslagbesluit genomen worden. Van dit laatste is sprake als bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkeren. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers niet kunnen terugkeren. Als ook geen andere passende functie beschikbaar is, kan het ontslagbesluit worden genomen.

Als er geen sociaal plan is, kan het ontslagbesluit worden genomen, zodra duidelijk is dat de functie van de medewerker of de functies van een kleine groep medewerkers worden opgeheven, als duidelijk is dat de betrokken medewerker(s) niet meer terugkomt op zijn functie en als duidelijk is dat er ook geen andere passende functie beschikbaar is.

Ingeval hoofdstuk 10d van toepassing is, vindt, nadat het ontslagbesluit genomen is, intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker. Dit onderzoek vindt dan plaats tijdens de re-integratiefase op grond van hoofdstuk 10d.

Na ontslag kan op grond van hoofdstuk 10d recht bestaan op een aanvullende en nawettelijke uitkering.

Lid 3

Het plan van afvloeiing moet op grond van artikel 12:2 met vakorganisaties worden besproken en vooraf aan de betrokken ambtenaren bekend worden gemaakt.
Het maken van een dergelijk plan is reeds noodzakelijk wanneer het gaat om het ontslag van meer dan één ambtenaar.

Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid (T)

Aan de ambtenaar die volledig ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 24 maanden heeft geduurd. Eerder kan ontslag op deze grond niet plaatsvinden. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan binnen die termijn wel worden verleend. Met deze termijn van twee jaar wordt aangesloten bij de situatie in de marktsector, waar ook een dergelijke ontslagbescherming geldt.

Van volledige arbeidsongeschiktheid is sprake als de ambtenaar:

1. Volledig arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een WGA-uitkering
2. Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een IVA-uitkering.

Ontslagverlening wegens volledige arbeidsongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:4, derde lid. Het college betrekt hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.

De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering. De werkgever kan vanaf dit moment zijn voornemen tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar maken.

De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn betrekking en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).

Lid 8

Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de

zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 24 maanden.

Voorbeeld
Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 24 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 9

Volgens het negende lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het achtste lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I
Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2008 (dit is 24 maanden + 2 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld II
Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2008 (dit is 24 maanden na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld III
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2008 (dit is 24 maanden na 20 juli 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld IV
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2006. Op 22 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

Mogelijkheid B
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2008 (dit is 24 maanden na 22 augustus 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld V
Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2006 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

Lid 10

In het tiende lid is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.

De ontslagtermijn wordt verlengd in de volgende gevallen.
Ad a
Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.
Ad b
In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.
Ad c
Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (T)

Aan de ambtenaar die gedeeltelijk ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 36 maanden heeft geduurd. Eerder ontslag kan op deze grond slechts plaatsvinden indien er een passende functie voorhanden is na 24 maanden ziekte buiten de gemeentelijke dienst. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan wel binnen de genoemde termijnen worden verleend.

De bepaling 'gedeeltelijk' houdt in dat dit artikel de mogelijkheid van volledig ontslag geeft voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (minder dan 80% arbeidsongeschikt). Deze mogelijkheid geldt dus ook voor de mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Let wel, dit artikel ziet op volledig ontslag en niet op gedeeltelijk ontslag uit de functie. Indien er binnen de gemeentelijke dienst na 24 maanden van ziekte een passende functie voorhanden is, kan de ambtenaar onder de voorwaarden die zijn genoemd in artikel 7:16, derde en vierde lid, namelijk definitief worden herplaatst.

Ontslagverlening wegens gedeeltelijke ongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:5, tweede lid. Het college betrekt hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.

De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering.

De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Tussen week 87 en 91 stellen de werkgever en de ambtenaar gezamenlijk in overleg met de bedrijfsarts of de arbodienst het reïntegratieverslag op. Het door UWV (als onderdeel van de WIA-beschikking) beoordeelde reïntegratieverslag is basis voor het oordeel van de werkgever of het mogelijk is de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen (onderdeel b). In week 91 stuurt de ambtenaar het aanvraagformulier WIA-uitkering op, tezamen met het reïntegratieverslag. UWV beoordeelt eerst de reïntegratie-inspanningen van de werkgever en de ambtenaar.

Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest wordt de ontslagtermijn verlengd (zie lid 9, onder b). Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever als voldoende zijn beoordeeld, volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dit kader de arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van UWV terzake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor het oordeel van de werkgever of voldaan is aan de voorwaarden die zijn genoemd in lid 2.

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Medewerkers van wie het loonverlies minder dan 35% is, worden niet arbeidsongeschikt bevonden. Dit is ook een WIA-beschikking. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze meest recente WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn betrekking en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).

Herplaatsing in het derde ziektejaar
In artikel 7:16 zijn specifieke bepalingen opgenomen over herplaatsing in het derde ziektejaar.

Lid 3, 4 en 5

UWV beoordeelt tussen de 21e en 24e maand of de medewerker recht heeft op een WIA-uitkering. De medewerker die 35% of meer arbeidsongeschikt wordt verklaard, wordt vervolgens jaarlijks herkeurd. Deze herkeuring kan dus liggen binnen de ontslagtermijn van 36 maanden. Daarom moet de werkgever ook de resultaten van de herbeoordeling betrekken bij het uiteindelijke ontslagbesluit. De herkeuring kan gevolgen hebben voor de inspanningen van werkgever en werknemer in de loop van de 36 maanden. En dus ook voor de beoordeling of de ambtenaar binnen de gemeente herplaatst kan worden. Verminderde arbeidsongeschiktheid leidt tot grotere herplaatsingsmogelijkheden, terwijl verhoogde arbeidsongeschiktheid leidt tot mindere herplaatsingsmogelijkheden.

Wanneer sprake is van de situatie als bedoeld in het tweede lid, en er dus 36 maanden van ziekte verstrijken zonder dat er een mogelijkheid is om de ambtenaar te herplaatsen, wordt de ambtenaar 33 maanden na ingang ziekte (dus 3 maanden voor de beoogde ontslagdatum bij ontslag na 36 maanden) op de hoogte gesteld van het feit dat de ontslagprocedure in gang is gezet. Deze melding is dus niet aan de orde als de ambtenaar gedurende het derde ziektejaar wordt herplaatst op grond van artikel 7:16, dan wel ontslagen wordt op grond van het tiende lid van dit artikel.

Dit laat overigens onverlet dat de WIA-aanvraag wel in de 21e maand moet plaatsvinden.

Lid 7

Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds

ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 36 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 36 maanden.

Voorbeeld
Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 36 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 36 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 8

Volgens het achtste lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het zevende lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 36 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I
Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2009 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2012 (dit is 36 maanden + 2 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld II
Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2009 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2012 (dit is 36 maanden na 27 april 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld III
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 herstelt zij. Op 29 maart 2008 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2008 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2011 (dit is 36 maanden na 20 juli 2008) kan worden ontslagen.

Voorbeeld IV
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 1 mei 2009 gaat zij met zwangerschapsen bevallingsverlof tot 21 augustus 2009. Op 22 augustus 2009 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2012 (dit is 36 maanden + 16 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

Mogelijkheid B
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In

dit geval geldt 22 augustus 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2012 (dit is 36 maanden na 22 augustus 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld V
Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2008 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2011 (dit is 36 maanden + 16 weken na 27 april 2008) kan worden ontslagen.

Lid 9

In het negende lid is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.

De ontslagtermijn wordt verlengd in drie gevallen.
Ad a
Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. Deze verlenging schort eveneens de periode van 36 maanden op.
Ad b
In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden. Deze verlenging schort de periode van 36 maanden op.

Ad c
Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 36 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Lid 10

Artikel 7:16 bepaalt dat definitieve herplaatsing pas na 24 maanden ziekte mogelijk is. Voor de periode van 24 tot 36 maanden na de eerste ziektedag is deze definitieve herplaatsing aan bepaalde voorwaarden verbonden. Definitieve herplaatsing is slechts mogelijk indien:

- voor medewerkers die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 50% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld of
- voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 100% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld.

Definitieve herplaatsing kan ook buiten de gemeentelijke dienst plaatsvinden. Hiervoor is echter wel ontslag nodig. Het tiende lid van artikel 8:5 bepaalt dat in dat geval ook ontslag na 24 maanden mag plaatsvinden.

Artikel 8:5a Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (T)

Lid 1

Artikel 8:5a betekent dat een ambtenaar, die wegens ziekte ongeschikt is zijn betrekking te vervullen, ook binnen 24 maanden na de eerste ziektedag kan worden ontslagen, wanneer hij niet meewerkt aan zijn

reïntegratie. Concreet uitgewerkt gaat het erom dat zowel binnen als na 24 maanden ontslag gegeven kan worden, indien de ambtenaar:

- zich zonder goede reden niet houdt aan redelijke voorschriften en maatregelen (zoals het verrichten van werkzaamheden in het kader van de reïntegratie en het volgen van scholing in het kader van de reïntegratie als bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onderdeel b en c) die hem in het kader van zijn reïntegratie worden opgedragen;
- zonder goede reden passende arbeid bij de eigen werkgever dan wel een andere werkgever weigert te aanvaarden;
- zonder goede reden niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie en bijstelling van het plan van aanpak;
- zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient.

Deze – ultieme – sanctie is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 670b, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen.

Als de ambtenaar zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient, kan de claimbeoordeling voor de WIA niet plaatsvinden en kan de werkgever het resultaat van deze claimbeoordeling niet bij het ontslagbesluit betrekken, terwijl dit verplicht is op grond van artikel 8:4 en 8:5. Als dit de reden is dat geen ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 kan plaatsvinden, mag het college de ambtenaar ontslag verlenen op grond van artikel 8:5a.

Gedurende het gehele periode van ziekte moet de ambtenaar passende arbeid aanvaarden. Gedurende de gehele periode gaat het hierbij om een functie, waarin de ambtenaar tijdelijk herplaatst kan worden. In het derde ziektejaar kan definitieve herplaatsing alleen plaatsvinden als de arbeid voldoet aan de voorwaarden, genoemd in artikel 7:16, derde of vierde lid. Daarna gelden deze specifieke voorwaarden voor definitieve herplaatsing niet meer.

Gedurende de hele periode van ziekte geldt echter dat de ambtenaar, in ieder geval tijdelijk, passende arbeid moet aanvaarden.

Lid 2

Alvorens tot ontslag over te gaan, moet het UWV toetsen of van de situatie als hiervoor bedoeld sprake is.

Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid (T)

Lid 1

Concrete feiten en omstandigheden dienen te worden genoemd die de conclusie wettigen dat de ambtenaar zodanige eigenschappen van karakter, geest of gemoed vertoont (ongeschiktheid) dan wel een zodanig gebrek aan kennis, vaardigheden, niveau heeft (onbekwaamheid) dat hij redelijkerwijs niet in zijn functie kan worden gehandhaafd. Vage aanduidingen als ‘past niet in het team’ zijn niet voldoende. Voorts is niet slechts de eigenschap die een bepaald gedrag tot gevolg heeft voldoende, maar dient er ook een relatie te zijn tussen dat gedrag en de door de ambtenaar uit te oefenen betrekking. Overigens kan, ondanks gebleken ongeschiktheid, naar het oordeel van de Centrale raad van beroep de ontslagbevoegdheid beperking ondergaan wanneer het disfunctioneren van de betrokken ambtenaar (mede) zijn oorzaak vindt in omstandigheden tot het ontstaan en voortbestaan waaraan de gemeente zelf heeft bijgedragen. Tolereert men bijvoorbeeld gedurende langere tijd bepaalde gedragingen zonder van afkeuring te doen blijken, dan kan men niet van de een op de andere dag dat gedrag aangrijpen voor een ongeschiktheidsontslag. Vanzelfsprekend dient de betrokken ambtenaar er op te worden gewezen dat een dergelijk gedrag in de toekomst niet meer wordt getolereerd.

In de praktijk is het onderscheid tussen ongeschiktheid en onbekwaamheid vaak moeilijk te maken en kan men een keuze vaak beter vermijden. Zoals reeds vermeld verwacht de administratieve rechter een dossier (beoordelingen, gespreksverslagen, vastlegging van afspraken, verslagen, brieven met klachten; alles wat als bewijs kan dienen).

De ongeschiktheid mag haar oorzaak niet vinden in of het gevolg zijn van ziekten of gebreken. Of dat al dan niet het geval is, kan soms alleen maar worden vastgesteld via een voorafgaand medisch onderzoek. Voor een dergelijk onderzoek moet een gerede aanleiding zijn.

(Zie voor eventuele voorzieningen bij werkloosheid hoofdstuk 10:d).

Lid 2

Doordat voor de beoordeling of aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet het urenverlies en niet meer de ontslaggrond bepalend is, maar de ontslaggrond wél bepalend is voor het recht op een aanvullende dan wel aansluitende uitkering, moet ook in de CAR worden voorzien in de mogelijkheid tot gedeeltelijk ontslag.

Artikel 8:7 Overige ontslaggronden (T)

Onderdeel a
Deze bepaling vindt zelden toepassing. Het is moeilijk aan te geven wanneer een vereiste alleen bij het aanvaarden van de betrekking geldt. De geneeskundige verklaring, genoemd in artikel 2:3, en de verklaring omtrent gedrag, artikel 2:2 het derde lid, zijn hier voorbeelden van. Een voorbeeld van een blijvend vereiste is het bezit van de rijbevoegdheid voor een chauffeur. Het is echter geen automatisme dat, als deze chauffeur tijdelijk zijn rijbevoegdheid verliest, ontslag op grond van het bepaalde in dit artikel wordt gegeven. Ontslag kán worden gegeven, getoetst kán dus worden of een ontslagbesluit in redelijkheid kon worden genomen.

In het geval betrokkene een vaste aanstelling had, bestaat er na het ontslag aanspraak op een uitkering conform hoofdstuk 11.

Onderdeel b
Onder ‘zwagerschap’ wordt hier ‘aanverwantschap’ bedoeld die door huwelijk ontstaat. Het woord ‘aangaan’ duidt op een actieve betrokkenheid; de ambtenaar die het huwelijk aangaat waardoor de verboden aanverwantschap ontstaat, kan in aanmerking komen voor ontslag.

Over deze ontslaggrond is geen jurisprudentie bekend.

Onderdeel c
Ook hierover zijn geen gevallen uit de praktijk bekend.

In het geval betrokkene een vaste aanstelling had, bestaat er na het ontslag aanspraak op een uitkering conform hoofdstuk 11.

Onderdeel d
Bedoeld wordt gijzeling. Ook deze ontslaggrond wordt in de praktijk niet gebruikt.

Onderdeel e
Ook een voorwaardelijke veroordeling tot vrijheidsstraf valt in principe onder deze bepaling.

Ontslag zal, vanwege de ernst, veelal op zijn plaats zijn maar er mag geen sprake zijn van een automatisme. Het is geen strafontslag. Er moet een zorgvuldige afweging van belangen plaatsvinden; volgens de Centrale raad van beroep in dezelfde mate als bij besluiten tot ontslag van ambtenaren in het algemeen. In een dergelijke afweging van belangen moeten bijvoorbeeld naast de ernst van het begane misdrijf worden betrokken het verband van dat misdrijf met het ambtenaarschap van betrokkene en met de aard van zijn werkzaamheden, de wijze waarop hij in zijn betrekking heeft gefunctioneerd en met name de vraag of, en zo ja welke, bezwaren zouden zijn verbonden aan voortzetting van het dienstverband, hetzij in de oude betrekking, voor zover die na het ondergaan van de straf nog bestaat, hetzij in een andere betrekking.

Onderdeel f
Ontslag kan worden verleend als tijdens de medische keuring onjuiste gegevens zijn verstrekt dan wel relevante gegevens zijn verzwegen. Deze gegevens moeten relevant zijn in die zin dat betrokkene niet zou zijn aangesteld als die gegevens volledig bekend zouden zijn geweest. Van een en ander moet betrokkene redelijkerwijs een verwijt kunnen worden gemaakt.

Artikel 8:8 Overige ontslaggronden (T)

Lid 1

Dit artikel wordt veelal gebruikt als er sprake is van een zodanig verschillende persoonlijkheidsstructuur tussen twee mensen die gezien hun taak nauw met elkaar moeten samenwerken, dat een vruchtbare samenwerking tussen hen niet mogelijk blijkt, terwijl zij met een ander wel zouden kunnen samenwerken (onverenigbaarheid van karakter of incompatibilité d'humeur). Het bestuursorgaan is vrij in de keuze wie van beiden ontslagen dient te worden, als het ten minste in redelijkheid van oordeel kan zijn dat het ontslag voor de gerezen moeilijkheden een afdoende oplossing biedt en degene die niet ontslagen wordt wel met een ander zal kunnen samenwerken.

De raad kan ten aanzien van het te voeren financiële beleid bij de uitoefening van de werkgeverstaak bij de begroting aan het college een budgettaire ruimte toekennen om aan medewerkers waarvan om bijzondere redenen de aanstelling wordt beëindigd een uitkering te verstrekken. De raad kan daarover ook beleidsafspraken maken. Immers, ook in het dualistisch stelsel is het vaststellen van een uitkering die afwijkt van de normale aanspraken of een vaststellingsovereenkomst, een besluit waarop de raad invloed zal moeten kunnen uitoefenen. Achteraf wordt bij de jaarrekening gerapporteerd over de feitelijke consequenties daarvan.

Voorts geldt een actieve inlichtingenplicht van het college naar de raad. Het college moet op grond van artikel 169 lid 2 Gemeentewet, de raad alle inlichtingen geven die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Daarnaast kan de raad, als zich een incident voordoet of dreigt voor te doen het college met de aan de raad ten dienste staande middelen ter verantwoording roepen.

Met betrekking tot de actieve inlichtingenplicht wordt nog het volgende opgemerkt. In sommige gevallen zal buiten kijf staan dat het college de raad inlicht over een voornemen tot ontslag en uitkering op grond van artikel 8:8. Criteria daarvoor kunnen zijn de politieke relevantie of de bijzondere financiële consequenties. Is er sprake van een overeenkomst met de betrokken ambtenaar, dan geldt bovendien het vierde lid van artikel 169 Gemeentewet. Hierin wordt bepaald dat het college de raad vooraf inlicht over een besluit tot privaatrechtelijk handelen indien dit ingrijpende gevolgen kan hebben voor de gemeente.

In ‘lichtere’ gevallen, of indien een voorgenomen besluit past binnen gemaakte beleidsafspraken, zal het college tot de afweging kunnen komen dat het niet nodig is de raad te informeren. De concrete invulling van de inlichtingenplicht zal dus variëren afhankelijk van de feitelijke omstandigheden. Raad en college kunnen daarover zelf afspraken maken.
Indien het nodig zou kunnen zijn om de raad te informeren over het voorgenomen besluit, dient dit tijdig kenbaar gemaakt te worden door middel van een voorbehoud.

Artikel 8:9 Overige ontslaggronden (T)

Een ambtenaar die een openbare functie bekleedt, maakt gebruik van de non-activiteitsregeling. Op grond van dit artikel kan een ambtenaar die na afloop van de non-activiteit, ondanks de inspanningen van de werkgever om een passende functie aan te bieden, niet terug kan keren naar een passende functie binnen de gemeente, eervol worden ontslagen.

Artikel 8:10 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 8:11 Ontslag wegens FPU (T)

Per 1 januari 2006 is de FPU-regeling van het ABP komen te vervallen. Een bepaalde groep medewerkers kan nog gebruik maken van een aangepaste FPU-regeling. Dit zijn degenen die geboren zijn vóór 1950 én op 1 april 1997 deelnemer waren bij het ABP én dat sindsdien zijn gebleven. Voor hen geldt dat zij nog kunnen worden ontslagen op grond van dit artikel en nog recht hebben op een aanvulling van de FPU volgens hoofdstuk 5a.
Voor degenen die niet onder het overgangsrecht van de FPU vallen, geldt dat zij (onder voorwaarden) extra ouderdomspensioen opbouwen hetgeen zij eerder kunnen laten ingaan dan op 65 jaar. Ontslag vindt dan plaats op grond van 8:2. Gemeenten zijn over de afschaffing van de FPU en het overgangsrecht geïnformeerd middels de ledenbrief van 18 juli 2005, Lbr. 05/74.

Artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding (T)

Het is van belang dat de werkgever de einddatum van de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd in de gaten houdt. Immers, als er niet tijdig onderkend wordt dat de tijdelijke aanstelling moet eindigen en betrokkene blijft op de datum waarop de tijdelijke aanstelling eindigt en daarna feitelijk zijn werk verrichten, dan wordt hij geacht met ingang van die datum te zijn aangesteld voor een gelijke periode. Na afloop van deze periode kan de aanstelling wederom van rechtswege beëindigd worden. Uiteraard moeten hierbij de voorwaarden uit artikel 2:4 wel in de gaten gehouden worden. Als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd zonder mededeling zo vaak verlengd wordt, dat de termijn van 36 maanden wordt overschreden, mag het ontslag niet meer plaatsvinden. Ditzelfde geldt als voor de tijdelijke aanstelling voor de vierde maal verlengd wordt. Dit is in het nieuwe vijfde lid van artikel 8:12 verwoord.

Ook is in artikel 8:12 opgenomen wanneer een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd. Dit is het geval, wanneer de grond voor het aangaan van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is komen te vervallen.

Artikel 8:12 bevat ook de redenen en wijze van beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde tijd, gelden gelijke regels als voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Dit betekent dus ook dat overschrijding van de termijn, zonder dat een nieuwe tijdelijke urenuitbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenuitbreiding met dezelfde duur als de eerste urenuitbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd, dan gelden de regels voor beëindiging van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Door deze bepalingen is tevens bepaald dat het ook aangaan van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenuitbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Bij een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd moet wel een grond worden aangegeven, aangezien het vervallen van die reden tegelijkertijd de reden van beëindiging is.

Tot slot geldt dat ook bij een urenuitbreiding de termijnen van artikel 2:4 in de gaten moeten worden gehouden. Wordt een termijn van 36 maanden overschreden of wordt voor de vierde maal een tijdelijke urenuitbreiding aangegaan, dan geldt deze urenuitbreiding als een vaste aanstelling.

Voor de aanspraak op een eventuele aanvullende uitkering: zie hoofdstuk 10a.

Artikel 8:12:1 Tijdelijk ontslag en tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding (T)

In artikel 8:12:1 is expliciet opgenomen dat een ambtenaar met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde of onbepaalde tijd ook ontslag verleend kan worden op grond van een van de andere bepalingen van hoofdstuk 8. Dit ontslag zal dan uiteraard in het algemeen plaatsvinden voor de beëindiging conform artikel 8:12. Wanneer de einddatum reeds genaderd is, lijkt het praktischer om de einddatum af te wachten en de tijdelijke aanstelling van rechtswege te beëindigen. In een eventuele procedure zal deze vorm van beëindiging namelijk veel terughoudender worden getoetst dan een ontslag op basis van een andere ontslaggrond.

Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd (T)

In dit artikel staan de opzegtermijnen voor een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd. Bij de formulering van de opzegtermijnen wordt gesproken van ‘maanden’: dit hoeven dus geen kalendermaanden te zijn.

Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf (T)

Er dient sprake te zijn van evenredigheid tussen de opgelegde straf en het geconstateerde plichtsverzuim. Criteria voor wat wel of niet als evenredig valt aan te merken, zijn niet te geven. De Centrale raad van beroep komt niet verder dan overwegingen in de zin dat de opgelegde straf naar zijn oordeel in overeenstemming is met het gepleegde plichtsverzuim, of dat de disciplinaire straf in overeenstemming is met de ernst van het geconstateerde plichtsverzuim.

UWV beoordeelt of recht bestaat op een WW-uitkering. Bij ontslag op grond van artikel 8:13 wordt niet voldaan aan de voorwaarden om voor een uitkering op grond van hoofdstuk 10a in aanmerking te komen. Zie artikel 10a:2.

Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties (T)

Lid 2

Dit lid regelt de ontslagbescherming voor (kandidaat- en oud-) OR-leden en -commissieleden. Bedoelde ontslagbescherming dient in de rechtspositie te worden opgenomen omdat de Wet op de ondernemingsraden alleen voorziet in ontslagbescherming voor bedoelde werknemers met een arbeidsovereenkomst. De bescherming voor werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling dient in de rechtspositieregeling te worden opgenomen. De bescherming in dit artikellid is overigens gelijk aan die welke voor werknemers met een arbeidsovereenkomst geldt op grond van artikel 21, tweede tot en met vijfde lid, van de WOR.

Alhoewel in de CAR sprake is van een gesloten ontslagsysteem, biedt artikel 8:8 de mogelijkheid andere ontslaggronden te gebruiken dan in de overige artikelen genoemd. De in artikel 8:14, tweede lid, aangegeven ontslagbescherming brengt met zich dat er slechts van ontslagbescherming sprake is in het geval er een causaal verband bestaat tussen het ontslag en de omstandigheden hier genoemd. Als er geen verband is tussen het 'OR-werk' en het ontslag, is ontslag op een van de gronden zoals genoemd in de CAR, wèl mogelijk.

De bescherming tegen benadeling als bedoeld in het eerste lid van genoemd wetsartikel, is weer wèl van toepassing op werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling.

Lid 3

Hierin wordt geregeld dat ambtenaren niet kunnen worden ontslagen op grond van het feit dat zij activiteiten als vakbondskaderlid uitoefenen.

Lid 5

Als gevolg van de inwerkingtreding van de wet van 14 februari 1998, Stb. 1998, 107, tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek, is de ontslagbescherming voor kandidaat-, oud en zittende OR-leden en overeenkomstige leden van OR-commissies ook van toepassing geworden op de eventueel aan de OR toegevoegde (ambtelijke) secretaris. Aangezien de artikelleden 2 t/m 5 van artikel 21 van de WOR geen rechtstreekse werking hebben naar de overheid, is deze ontslagbescherming voor de sector gemeenten geregeld in de CAR. Het nieuwe vijfde lid van artikel 8:14 voorziet in een overeenkomstige ontslagbescherming voor de ambtelijk secretaris. Het eerste lid van artikel 21 WOR, ter zake van benadeling, heeft wel rechtstreekse werking.

Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel (T)

Lid 1

De schorsing in dit artikel is een ordemaatregel, bijvoorbeeld om de organisatie de gelegenheid te geven eventuele interne onderzoeken te (doen) houden, of om rust binnen de organisatie te krijgen. Het besluit om een ambtenaar van zijn werkplek te verwijderen dient te berusten op een behoorlijke afweging van de daarvoor in aanmerking komende belangen. (Zie TAR 1991/184, TAR 1995/236, TAR 1994/195). De hier bedoelde schorsing kan gevolgd worden door een schorsing zoals bedoeld in 16:1:2: de disciplinaire straf.

Een besluit tot schorsing is een besluit in de zin van de Awb: de ambtenaar dient derhalve vooraf gehoord te worden.

In onderdeel d wordt gesproken over 'het belang van de dienst': de rechter zal zich hierover een oordeel moeten vormen.

Lid 2

In dit lid zijn een aantal vormvereisten van het schorsingsbesluit geformuleerd. De woorden in onderdeel c – 'zo nauwkeurig mogelijke aanduiding' – impliceren reeds dat een exact aangeven van de duur van de schorsing vaak niet mogelijk is. De duur van de schorsing kan dan ook worden verlengd. De schorsing kan uiteraard door ontslag of anderszins binnen de gestelde duur worden opgeheven. Schorsing ontslaat de ambtenaar niet van zijn ambtelijke verplichtingen. Zo zal hij dus bijvoorbeeld moeten meewerken aan een tijdens de schorsing te houden geneeskundig onderzoek.

Artikel 8:15:2 Schorsing als ordemaatregel (T)

Lid 1

Uit dit artikellid volgt dat het niet automatisch zo is dat als er niet gewerkt wordt, er geen bezoldiging wordt uitbetaald: hiervoor is een apart besluit nodig. Dit betekent dus dat als er geen besluit wordt genomen, de bezoldiging normaal wordt doorbetaald. De ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioen- en ziektekostenpremie (zie het derde lid).

Er kan géén inhouding van de bezoldiging plaatsvinden wanneer er sprake is van een schorsing op grond van het dienstbelang.

Lid 2

Bij een schorsing op grond van het voornemen van onvoorwaardelijk strafontslag is meteen inhouding van meer dan eenderde deel mogelijk. Echter, de ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioen- en ziektekostenpremie (zie het derde lid).

In principe dient bij de inhouding van bezoldiging te worden aangesloten bij titel II van de Ambtenarenwet. Het is gebruikelijk een zodanige inhouding op de bezoldiging toe te passen dat de ambtenaar ten minste een bedrag behoudt dat overeenkomt met 90% van een uitkering ingevolge de Algemene bijstandswet.

Lid 3

Tijdens de schorsing kan de niet-ingehouden bezoldiging aan anderen worden uitbetaald. Onder 'anderen' dienen in dit verband te worden verstaan de personen die door de ambtenaar geheel of gedeeltelijk in hun levensonderhoud worden voorzien.

Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening (T)

Lid 1

Het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling, is eveneens bevoegd tot ontslag.

Lid 2

Het schriftelijk vastleggen en het (doen) uitreiken van het ontslagbesluit zijn uitvoeringshandelingen. Ten aanzien van het ontslagbesluit is in dit artikellid geregeld dat de (omschrijving van de) ingangsdatum van het ontslag in ieder geval in dit ontslagbesluit dient te worden vermeld. Uit de andere artikelen van dit hoofdstuk is voorts af te leiden dat de volgende aspecten in het ontslagbesluit (kunnen) staan:

- de grond van het ontslag (bij ontslag op grond van artikel 8:8 en ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, gebeurt dit slechts op verzoek van betrokkene);
- ontslagdatum;
- of er eervol ontslag wordt verleend (of niet);
- welke uitkering betrokkene na het ontslag ontvangt: een FLO-uitkering, een pensioenuitkering, een wachtgeld, etc.;
- het ontslagbesluit is een besluit in de zin van de Awb; betrokkene kan binnen zes weken bezwaar aantekenen.

Artikel 8:16:1 Vervallen (T)

vervallen

Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering (T)

Hier wordt nadrukkelijk van 'bezoldiging' gesproken en niet van salaris. Dit betekent dat eventuele toelagen moeten worden meegenomen in het uit te keren bedrag.

Artikel 8:16:3 Overlijdensuitkering (T)

Het feit dat een huis 'dienstwoning' wordt genoemd, betekent nog niet dat dit huis ook een dienstwoning in de zin van dit artikel is. Slechts als het voor een goede vervulling van zijn werkzaamheden noodzakelijk is dat de ambtenaar in een bepaald huis woont, is er sprake van een dienstwoning in eigenlijke zin. Te denken valt aan een portierswoning of een conciërgewoning. Beëindiging van het dienstverband brengt dan de verplichting met zich mee de dienstwoning te verlaten. De woning die door een gemeente aan de ambtenaar ter beschikking wordt gesteld zonder dat tussen de werkzaamheden die de ambtenaar moet verrichten en het gebruik van de woning een duidelijk verband bestaat, wordt in het spraakgebruik ook wel dienstwoning genoemd, maar is in feite een normale huurwoning. Einde van het dienstverband betekent dan niet automatisch einde van de huurovereenkomst. In die gevallen geldt de normale huurbescherming.

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

Nabestaanden van medewerkers die als gevolg van een ongeval in en door de dienst overlijden krijgen deze overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst naast de overlijdensuitkering van artikel 8:16:2 CAR-UWO.

De hoogte van de uitkering is één jaarbezoldiging waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden de referteperiode is. Ziekte van de medewerker in die referteperiode waarbij zijn bezoldiging gekort is onder toepassing van de regels omtrent loondoorbetaling bij ziekte, heeft geen invloed op hoogte van deze overlijdensuitkering. Voor de jaarbezoldiging wordt gerekend met de ongekorte bezoldiging. Ook bij toepassing van lid 3 zijn de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden de referteperiode voor vaststelling van de jaarbezoldiging.

Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen formele arbeidsduur (T)

Doordat voor de beoordeling of aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet het urenverlies en niet meer de ontslaggrond bepalend is, maar de ontslaggrond wél bepalend is voor het recht op een aanvullende dan wel aansluitende uitkering, moet ook in de CAR worden voorzien in de mogelijkheid tot gedeeltelijk ontslag.

Bij een aanpassing van de aanstelling op basis van artikel 7:16 kan sprake zijn van vermindering van de omvang van de betrekking. In deze situatie is echter een formeel gedeeltelijk ontslag niet toegestaan, maar dient de vermindering van de omvang van de betrekking te worden vormgegeven door middel van een wijziging van de aanstelling. Dit omdat bij een formeel ontslag recht ontstaat op suppletie krachtens hoofdstuk 11a. Conform de oorspronkelijke doelstelling van de suppletieregeling heeft een ambtenaar alleen recht op suppletie indien hij in het geheel niet herplaatst kan worden bij zijn werkgever en derhalve volledig ontslagen is.

Artikel 8:18 Overgangsbepaling (T)

Lid 1 en 2

Dit artikel is van toepassing op de medewerker van wie de eerste ziektedag lag voor 1 januari 2004. Deze medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WAO. De oude artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.

Lid 3 en 4

Daarnaast kent de WAO een aantal bepalingen op grond waarvan na beëindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de WIA het recht op een WAO-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de betreffende medewerker, ook al ligt zijn eerste ziektedag op grond van de CAR/UWO op of na 1 januari 2004, in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering in plaats van een uitkering op grond van de WIA. De oude artikelen 8:5 en 8:5a zoals die golden op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.

Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte worden definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet dat ontslag pas na 36 maanden van ziekte mag plaatsvinden.

Artikel 8:19 Overgangsbepaling (T)

Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte worden definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet dat ontslag pas na 36 maanden van ziekte mag plaatsvinden.

Artikel 8:20 Overgangsbepaling (T)

Met dit overgangsartikel wordt duidelijk dat artikel 8:4, tiende lid, of artikel 8:5, negende lid, toepassing blijft voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. Artikel 38 ZW legt voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden, aan een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze 13e weeksmelding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. De periode waarna ontslag kan plaatsvinden, wordt met een gelijke duur verlengd.

Vanaf 1 november 2008 zijn de regels veranderd voor het ziekmelden van medewerkers. Artikel 38 ZW legt een werkgever de verlichting op uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Dit geldt ook als een werkgever eigenrisicodrager is voor de WAO en/of WGA. Als de werkgever

deze melding te laat doet loopt hij de kans een boete te krijgen. De vertraging heeft geen gevolgen meer voor de loondoorbetalingsverplichting.

9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag

Hoofdstuk 9

De toelichting op dit hoofdstuk is vervallen.

9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie

Hoofdstuk 9a

De toelichting op dit hoofdstuk is vervallen.

9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag

Hoofdstuk 9b

De toelichting op dit hoofdstuk is vervallen.

9c Tijdelijke regeling ambtenaren geboren na 1949 die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald

Hoofdstuk 9c Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke

Hoofdstuk 9d Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Hoofdstuk 9e

De toelichting op dit hoofdstuk is vervallen.

10 Wachtgeld

Artikel 10:1 Betrokkene (T)

In de CAR is het belanghebbende-begrip (de Algemene wet bestuursrecht noodzaakt tot de invoering van de term betrokkene) zodanig omschreven dat dit begrip erin voorziet dat alle gevallen waarbij wachtgeldaanspraken kunnen ontstaan nu in één artikel in het hoofdstuk wachtgeld bij elkaar staan.

Op grond van het bepaalde in het tweede lid heeft ook degene recht op wachtgeld die zelf ontslag gevraagd heeft, nadat schriftelijk aan betrokkene kenbaar is gemaakt dat het bestuursorgaan voornemens is ontslag te verlenen wegens reorganisatie danwel wegens arbeidsongeschiktheid.

Artikel 10:3 Diensttijd (T)

Als hoofdregel geldt dat diensttijd in de zin van het hoofdstuk wachtgeld de tijd is, doorgebracht in overheidsdienst, waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede de tijd waaraan ingevolge het bepaalde in de Regeling beperking en uitbreiding ambtenaarschap in de zin van de pensioenwet (Stcrt. 1994, 98) bovengenoemd ambtenaarschap niet is verbonden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om diensttijd doorgebracht als seizoenswerker of als deelnemer aan een werkgelegenheidsverruimende maatregel.

Er gelden uitzonderingen, waarvan enkele belangrijke nader worden aangeduid.

In de eerste plaats telt de diensttijd die ligt voor een onderbreking van meer dan een jaar niet mee voor de berekening van de wachtgeldduur. Deze tijd doorgebracht in overheidsdienst, voorafgaand aan een onderbreking van langer dan een jaar, telt – op grond van het bepaalde in artikel 10:3, onderdeel a – wel mee bij de beoordeling of betrokkene een diensttijd heeft van ten minste tien jaar, dan wel voor het beoordelen of aanspraak bestaat op een bijzonder verlengd wachtgeld (leeftijd en diensttijd bedraagt meer dan 60).

Diensttijd die reeds in aanmerking is genomen bij de vaststelling van een recht op wachtgeld of een ontslaguitkering, telt in de regel niet nogmaals mee bij de vaststelling van wachtgeldaanspraken. Ook deze hoofdregel kent weer uitzonderingen. Deze diensttijd telt namelijk wel weer mee bij de beoordeling of betrokkene aan tien dienstjaren komt, dan wel of de som van leeftijd en diensttijd op de ontslagdatum meer bedraagt dan 60. Deze diensttijd telt ook nogmaals mee wanneer de betrekking waaruit ontslag volgde, werd aanvaard op het moment dat betrokkene wachtgelder was (in het kader van de bijzondere verlenging, artikel 10:8, derde lid). Tijd doorgebracht als wachtgelder wordt dan wel in mindering gebracht op de duur van een nieuw wachtgeld.

In relatie tot het begrip diensttijd wordt nog vermeld dat waardeoverdracht van pensioenopbouw bij een private werkgever naar de Stichting Pensioenfonds ABP niet leidt tot bijtelling van diensttijd voor de opbouw van wachtgeldaanspraken. Het betreft hier tijd die uitsluitend meetelt voor de opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

Artikel 10:4 Dienstbetrekking (T)

Voor de omschrijving van het begrip dienstbetrekking wordt aangesloten bij het begrip dienstbetrekking uit de WW. Door de verwijzing naar de artikelen 4, 5 en 6 van de WW wordt bereikt dat de reikwijdte van het begrip dienstbetrekking gelijk is aan die ingevolge de WW.

Artikel 10:6 Recht op wachtgeld (T)

Algemeen
Sinds de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA) kent het wachtgeldregime de mogelijkheid van samenloop van een WAO-uitkering (tot 1 januari 1996 een invaliditeitspensioen) naar een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% en een wachtgeld. In een situatie van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is immers tevens sprake van werkloosheid, voor zover betrokken ambtenaar zijn restcapaciteit niet kan benutten.

Hierdoor wordt de kring van rechthebbenden op een wachtgeld verruimd.

Lid 1

Het eerste lid bepaalt in welke gevallen geen recht op een wachtgeld bestaat. In onderdeel b wordt bepaald dat dit het geval is wanneer aanspraak bestaat op een WAO-conforme uitkering naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Betrokkene is in dat geval volledig arbeidsongeschikt en als gevolg daarvan niet in staat arbeid te verrichten. Onderdeel c bepaalt dat er geen recht bestaat op wachtgeld gedurende de periode dat aanspraak op suppletie geldend gemaakt kan worden (zie hoofdstuk 11a).

Lid 2

Het tweede lid voorziet in de mogelijkheid aanspraak op wachtgeld te maken ingeval op de ontslagdatum sprake is van een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, maar waarvan de arbeidsongeschiktheid nadien op een lager percentage wordt vastgesteld. De hoogte en duur van dit alsnog toegekende wachtgeld worden vastgesteld, te rekenen vanaf de ontslagdatum. Het wachtgeld eindigt in beginsel op hetzelfde tijdstip als wanneer het zou eindigen indien het met ingang van de ontslagdatum zou zijn toegekend. Hierbij geldt echter een uitzondering.

Onderdeel a
Onderdeel a van het tweede lid bepaalt dat de duur van het wachtgeld vanaf de datum van de afschatting wordt berekend op basis van de WW-bodembepalingen (artikel 10:7). Ter bepaling van het arbeidsverleden dient daarbij voor de toepassing van artikel 10:7, vierde lid, onderdeel a, tevens te worden begrepen een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Daarmee wordt bereikt dat ingeval van afschatting de ambtenaar qua hoogte en duur niet minder uitkering ontvangt dan een verzekerde in de zin van de WW.

Onderdeel b
Onderdeel b van het tweede lid bepaalt dat voor de berekening van de duur van het wachtgeld vanaf de datum van afschatting op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd de datum op grond waarvan het recht op pensioen is ontstaan het uitgangspunt blijft. Artikel 10:8 wordt dus in die zin toegepast dat hierbij wordt uitgegaan van de oorspronkelijke ontslagdatum. De duur van het wachtgeld vanaf de datum van afschatting wordt uiteindelijk vastgesteld volgens de berekeningswijze die de langste duur oplevert.

Lid 3

Het derde lid bepaalt dat na afloop van de suppletie nog aanspraak op wachtgeld gemaakt kan worden. Dit is uitsluitend het geval indien de duur van het wachtgeld meer bedraagt dan de periode van 5,5 jaar (2 x 33 maanden) suppletie. Een dergelijke wachtgeldduur kan alleen worden vastgesteld op basis van de omvang van de diensttijd.

Dit wachtgeld begint op de eerste dag nadat de aanspraak op suppletie is geëindigd en duurt tot het moment waarop het zou eindigen indien het met ingang van de ontslagdatum zou zijn toegekend. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld op zodanige wijze dat gerekend wordt vanaf de oorspronkelijke ontslagdatum.

Artikel 10:7 Duur van het wachtgeld (T)

De basisduur van het wachtgeld bedraagt 6 maanden. Degenen die in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag gedurende ten minste 3 jaar in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam zijn geweest, komen in aanmerking voor een verlengd wachtgeld. Het gaat hier om de zogenaamde ‘arbeidsverleden-eis’, een eis uit de op dit punt inmiddels gewijzigde WW. (Ingevolge de WW dient betrokkene sinds 1 maart 1995 gedurende een periode van 5 jaar ten minste 4 jaar gewerkt te hebben om voor een verlengde uitkering – met een duur die meer dan zes maanden bedraagt – in aanmerking te komen. Voor het recht op een WW-uitkering is het in de eerste plaats noodzakelijk dat betrokkene, voorafgaand aan de ontslagdatum, in een periode van 39 weken ten minste gedurende 26 weken werkzaam is geweest). Met het oog op 1 januari 1998, de datum waarop de WW beoogd wordt integraal van toepassing te zijn op overheidspersoneel, is ervoor gekozen deze verzwaarde eis nog niet in ambtelijke regelingen op te nemen. Een uitzondering geldt voor degenen die onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag een uitkering genieten op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet. Zij komen, zonder dat zij aan de ‘arbeidsverleden-eis’ behoeven te voldoen, voor een verlengd wachtgeld in aanmerking. De duur van het verlengde wachtgeld is afhankelijk van de omvang van het arbeidsverleden, dat bestaat uit een feitelijk en een fictief deel.

Artikel 10:8 Duur van het wachtgeld (T)

Lid 1

Het eerste lid bepaalt dat de wachtgeldduur berekend wordt op twee wijzen, op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd en op basis van de omvang van het arbeidsverleden. De wachtgeldduur wordt uiteindelijk vastgesteld op basis van de berekeningswijze die de langste duur oplevert. Bij de vergelijking blijft de duur van het vervolgwachtgeld buiten beschouwing. Dit volgt uit de formulering van het eerste lid, waarbij uitsluitend wordt verwezen naar het bepaalde in artikel 10:7. De verlenging van het wachtgeld op basis van de som van leeftijd en diensttijd (de bijzondere verlenging van het wachtgeld) telt wel mee bij de vergelijking.

De wachtgeldduur op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd wordt uitgedrukt in een percentage van de ambtelijke diensttijd. Hoe hoger de leeftijd op de ontslagdatum, des te hoger het percentage waarin de diensttijd wordt uitgedrukt in de duur van het wachtgeld. Het percentage van de diensttijd is minimaal 18 bij een leeftijd van 20 jaar. Daarna neemt het met 1,5% per jaar toe tot maximaal 78%.

Lid 3

Het derde lid bepaalt op welke wijze de diensttijd die bij een eerder toegekend wachtgeld of toegekende uitkering in aanmerking is genomen, nogmaals meetelt voor de berekening van een wachtgeldduur. Diensttijd wordt uitsluitend nogmaals in aanmerking genomen bij de vaststelling van een wachtgeldduur, ingeval betrokkene de dienstbetrekking waaruit ontslag volgde aanvaardde terwijl aanspraak op een wachtgeld bestond. Daarbij geldt als vereiste dat beide wachtgelden moeten zijn toegekend op basis van een wachtgeldduur, berekend op basis van de omvang van de diensttijd.

Lid 4

Het vierde lid bepaalt dat, wanneer op de ontslagdatum de som van leeftijd en diensttijd 60 of meer bedraagt en een diensttijd van ten minste tien jaar is doorgebracht, de duur van het wachtgeld wordt verlengd tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze fase van bijzondere verlenging gaat in na afloop van de wachtgeldduur, vastgesteld op grond van het bepaalde in het tweede lid.

Artikel 10:9 Vervolgwachtgeld (T)

Lid 2

Na afloop van het verlengde wachtgeld, als bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, bestaat aanspraak op een vervolgwachtgeld. Wanneer de ontslagen ambtenaar voldoet aan de arbeidsverleden-eis, maar vanwege de leeftijd op de ontslagdatum geen aanspraak heeft op een verlengd wachtgeld, bestaat na afloop van de basisduur van zes maanden aanspraak op een vervolgwachtgeld. Deze situatie is geregeld in het tweede lid, onderdeel b, waarbij het arbeidsverleden minder dan vijf jaar dient te omvatten. Een dergelijke situatie zal zich zelden voordoen, namelijk alleen in die gevallen waarbij de wachtgelder op de ontslagdatum jonger is dan 23 jaar.

Leden 5 en 6

Het vijfde en zesde lid regelen de situatie waarbij sprake is van recht op een vervolgwachtgeld met een kortere duur dan een jaar, respectievelijk 3,5 jaar. Deze situatie kan zich voordoen wanneer de wachtgeldduur wordt vastgesteld op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd en het verschil tussen deze duurberekening en die op basis van de omvang van het arbeidsverleden minder bedraagt dan een jaar. In dat geval ontstaat aanspraak op een vervolgwachtgeld met een duur die korter is dan de gebruikelijke duur. Uiteindelijk betekent dit dat het wachtgeld van degene die aanspraak heeft op een wachtgeld op basis van de omvang van de diensttijd met inbegrip van een stukje vervolgwachtgeld, op hetzelfde tijdstip eindigt als wanneer het wachtgeld met inbegrip van het vervolgwachtgeld, geëindigd zou zijn, wanneer het zou zijn toegekend op basis van de omvang van het arbeidsverleden.

Het volgende voorbeeld dient als toelichting.

berekeningswijze van de wachtgeldduur op basis van artikel 10:7
basisduur verlengde duur vervolgwachtgeld

berekeningswijze van de wachtgeldduur op basis van artikel 10:8
vervolgwachtgeld

Artikel 10:10 Bedrag van het wachtgeld (T)

Per 1 januari 1995 zijn de wachtgeldpercentages (90, 80 en 70%) met 3 procentpunten verlaagd. Omdat ingevolge het bepaalde in de ‘Procentenwet’ (wet van 20 december 1984, Stb. 1984, 657) de uitkeringshoogten

met 3 procentpunten worden verhoogd, betekent het dat de hoogte van het wachtgeld 90%, 80% en 70% bedraagt (respectievelijk 87%, 77% en 67% vermeerderd met 3%) gehandhaafd blijft. Bij een mogelijk intrekken van de Procentenwet van een concreet beleidsvoornemen is momenteel nog geen sprake zullen de percentages met hetzelfde aantal procentpunten verhoogd worden.

Het bedrag aan wachtgeld bedraagt ten minste het bedrag aan ouderdomspensioen dat op de ontslagdatum is opgebouwd. Tijdens de bijzondere verlenging (op basis van artikel 10:8, vierde lid) bedraagt het wachtgeld het eerste jaar van deze verlenging ten minste 40% van de bezoldiging, en vervolgens het bedrag aan ouderdomspensioen wanneer dat lager is dan 40%. De gewezen ambtenaar die bijvoorbeeld 20 pensioenjaren heeft, ontvangt gedurende het eerste jaar van de verlenging 40% van zijn bezoldiging en daarna 35% van zijn bezoldiging (20 maal 1,75%).

Artikel 10:11 Bedrag van het vervolgwachtgeld (T)

Het bedrag van het vervolgwachtgeld bedraagt het minimumloon, behalve in die gevallen waarbij het minimumloon meer zou bedragen dan 70% van de bezoldiging. Deze laatste toevoeging voorkomt dat bijvoorbeeld degene die uit een deeltijdbetrekking is ontslagen, gedurende de fase van het vervolgwachtgeld met een inkomensvooruitgang geconfronteerd zou worden. In dat geval kan het minimumloon meer bedragen dan 70% van de bezoldiging en wordt het vervolgwachtgeld vastgesteld op evengenoemd percentage. Het bedrag aan minimumloon wordt niet aangevuld met 3% op grond van de Procentenwet. Dit geldt ook ingeval het vervolgwachtgeld 70% van de bezoldiging bedraagt.

Artikel 10:12 Verplichtingen (T)

In het kader van privatiseringen van onderdelen van de gemeentelijke organisatie levert de leeftijd van 55 jaar, die als maximum geldt voor de verplichting passende werkzaamheden te aanvaarden, nog wel eens onduidelijkheden op. Degenen van 55 jaar en ouder wiens ambtelijke betrekking wordt omgezet in een private betrekking, zijn op grond van deze bepaling namelijk niet verplicht deze betrekking te aanvaarden. Een vergelijkbaar regime is overigens in de private sector zeer gebruikelijk. Dit in de vorm van regelingen die erin voorzien dat werkloze werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt, niet gehouden zijn passende arbeid te aanvaarden.

Artikel 10:13 Verplichtingen bij ziekte (T)

Ook de zieke ambtenaar die in het genot is van een wachtgeld, moet voldoen aan verplichtingen die voor de actieve zieke ambtenaar gelden. Immers, ook de zieke wachtgelder komt in aanmerking voor geneeskundige begeleiding. Daarbij komt dat vastgesteld moet worden of en wanneer recht op een WAO-uitkering ontstaat. Het eerste lid bepaalt dat de wachtgelder die ziek is en daardoor geen werkzaamheden kan verrichten en de wachtgelder die weer beter is als gevolg waarvan betrokkene weer werkzaam kan zijn, verplicht is het college daarvan op de hoogte te stellen. In de praktijk zal het de afdeling zijn die de wachtgelden uitvoert (doorgaans de afdeling P&O), die in dat geval geïnformeerd dient te worden.

Bij het vaststellen van nadere voorschriften met betrekking tot de geneeskundige begeleiding bij ziekte kan worden aangesloten bij de bepalingen van hoofdstuk 7 van de UWO (voor zover de gemeente daarbij is aangesloten).

Het derde lid regelt de verplichting van een wachtgelder om een WAO-uitkering aan te vragen. In het vierde en vijfde lid zijn sancties opgenomen, ingeval de wachtgelder verwijtbaar verzuimt een WAO-conforme uitkering aan te vragen.

Artikel 10:15 Vermindering (T)

Algemeen
Bij de wijze van verrekening van neveninkomsten wordt het uitgangspunt gehanteerd dat het oorspronkelijke niveau van de bezoldiging behouden blijft. Immers, de wachtgelder mag bijverdienen zonder dat er gekort wordt op het wachtgeld, voor zover het gezamenlijke bedrag aan wachtgeld en neveninkomsten de oorspronkelijke bezoldiging niet teboven gaat. Het wachtgeld wordt dus niet opgeschort ingeval er wordt bijverdiend, de einddatum van het wachtgeld blijft ongewijzigd.

Inkomsten wegens arbeid, bijvoorbeeld een loondervingsuitkering, worden op dezelfde wijze verrekend. Dit is van belang voor een gemeente die een wachtgeld uitbetaalt aan een gewezen werknemer, die elders weer gaat werken. De inkomsten uit arbeid, alsmede de uitkering die daar mogelijk uit voorkomt, worden verrekend op bovengenoemde wijze.

Hoofdregel is dat neveninkomsten, die reeds werden genoten op de dag voorafgaand aan de ontslagdatum, buiten verrekening blijven.

Lid 1

Artikel 10:15, eerste lid, laatste volzin, bepaalt dat voor de verrekening van neveninkomsten wordt uitgegaan van het bedrag aan wachtgeld, waarbij de vermindering van het wachtgeld als gevolg van het feit dat de wachtgelder gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard, buiten beschouwing blijft. Indien zou worden uitgegaan van het verminderde bedrag aan wachtgeld, zou dit er immers toe leiden dat het 'vrije' bedrag (het bedrag dat kan worden bijverdiend zonder dat een korting op het wachtgeld plaatsvindt) hoger wordt. Het totale bedrag aan wachtgeld, neveninkomsten en arbeidsongeschiktheidsuitkering zou hierdoor het bedrag van de laatstgenoten bezoldiging te boven gaan.

Lid 2

Het bepaalde in het tweede lid heeft betrekking op een uitkeringssituatie die zich zelden zal voordoen. Het gaat hierbij om de wachtgelder die tijdens de wachtgeldperiode een nieuwe betrekking heeft aanvaard, waaruit hij arbeidsongeschikt wordt. Als gevolg hiervan wordt betrokkene ontslagen. Er ontstaat aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering eventueel aangevuld met een tweede ambtelijke uitkering. De wachtgelder in deze situatie gaat vervolgens bijverdienen. In een dergelijke situatie zal betrokkene, die arbeidsongeschikt is verklaard voor de betrekking die vervuld werd als wachtgelder in de regel namelijk eveneens arbeidsongeschikt zijn voor de oorspronkelijke betrekking waarin men werkzaam was.

Uitgangspunt bij de verrekening van neveninkomsten in deze situatie is dat deze inkomsten eerst in de wachtgeldsfeer gevolgen hebben, waarbij het niveau van de oorspronkelijke bezoldiging de bovengrens blijft. Wanneer de som van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld, de arbeidsongeschiktheidsuitkering al dan niet aangevuld met een tweede ontslaguitkering en de neveninkomsten meer bedraagt dan de oorspronkelijk genoten bezoldiging (uit de functie waaruit het eerste wachtgeld werd toegekend), wordt eerst het oorspronkelijk toegekende wachtgeld verminderd met het overschrijdende bedrag. Indien na deze vermindering nog een bedrag aan overschrijding overblijft, wordt de eventueel toegekende (tweede) ontslaguitkering verminderd met het bedrag aan overschrijding.

In het kader van dit artikel wordt tot slot kort ingegaan op de wijze van verrekenen van neveninkomsten in een situatie waarbij sprake is van samenloop van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en een wachtgeld. In dat geval dienen twee verschillende regimes van anti-cumulatie (die ingevolge het pensioenreglement en die ingevolge de hoofdstukken wachtgeld en uitkering) op elkaar aan te sluiten. Neveninkomsten worden eerst in de wachtgeldsfeer verrekend, en nadien in de sfeer van de arbeidsongeschiktheidsregeling. Dit betekent dat neveninkomsten op de arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering worden gebracht, ingeval de neveninkomsten een zodanig bedrag vormen dat het wachtgeld volledig wordt weggekort. Het pensioenreglement bepaalt dat inkomsten uit of in verband met arbeid in mindering worden gebracht op het invaliditeitspensioen, voorzover de som van invaliditeitspensioen, arbeidsongeschiktheidsuitkering en neveninkomsten meer bedraagt dat de berekeningsgrondslag.

Artikel 10:17 Verlenging (T)

Dit artikel bepaalt dat de duur van een dienstbetrekking wordt toegevoegd aan de toegekende wachtgeldduur, indien de wachtgelder binnen drie maanden na het ontslag een soortgelijke betrekking gaat vervullen bij de gemeente die het wachtgeld betaalt. Het wachtgeld wordt niet opgeschort, maar verlengd. Tijdens het vervullen van de nieuwe betrekking, loopt het wachtgeld dus gewoon door en worden de inkomsten verrekend.

Voorbeeld
Twee maanden na een reorganisatie-ontslag krijgt betrokkene gedurende zes maanden een vergelijkbare betrekking aangeboden als die waaruit ontslag volgde. De duur van het dienstverband van zes maanden wordt toegevoegd aan de totaal toegekende wachtgeldduur van bijvoorbeeld drie jaar.

De ratio van dit artikel is hierin gelegen dat de werkgever 'gestraft' wordt met relatief zware wachtgeldlasten, indien de werkgever korte tijd na een gegeven ontslag met recht op wachtgeld betrokkene soortgelijke werkzaamheden kan aanbieden, als die waaruit het ontslag werd verleend. In dat geval doet zich de vraag voor of het ontslag op dat moment strikt noodzakelijk was.

Artikel 10:18 Opschorting (T)

In de situatie waarbij ziekte optreedt binnen een maand na de ontslagdatum – waardoor ingevolge artikel 7:6, eerste lid, zoals dat luidde op 1 januari 2003 aanspraak ontstaat op doorbetaling van de bezoldiging – wordt de uitvoering van dit hoofdstuk opgeschort. Dit betekent dat het recht op wachtgeld ingaat per de datum dat de ontslagen ambtenaar weer arbeidsgeschikt is.

Artikel 10:19 Samenloop (T)

Algemeen
Dit artikel regelt de samenloop van een wachtgeld en een uitkering op grond van de WAO, dan wel een WAO-conforme uitkering al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%. Wanneer een ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard, wordt het geldende bedrag aan wachtgeld verminderd met een percentage, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Deze vermindering wordt toegepast met ingang van de ontslagdatum indien per die datum aanspraak ontstaat op zowel een uitkering op grond van de WAO, danwel een WAO-conforme uitkering al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%. De vermindering kan ook plaatsvinden vanaf een latere datum, namelijk het moment waarop gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid optreedt. Door deze vermindering resteert een bedrag aan wachtgeld dat afhankelijk is van de mate waarin betrokkene in staat wordt geacht inkomsten te verwerven. Het resterend bedrag aan wachtgeld wordt hierdoor evenredig aan de mate van werkloosheid.

Tevens wordt in dit artikel bepaald dat het totale bedrag aan uitkering op grond van de WAO, dan wel het totale bedrag aan WAO-conforme uitkering, al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld nooit meer kan bedragen dan het volledige bedrag aan wachtgeld dat ontvangen zou zijn, wanneer geen uitkering zou zijn toegekend. Als dat wel het geval is (bijvoorbeeld bij een hoog bedrag aan inverdiend pensioen), wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht. Het hanteren van de bovengrens van het volledige wachtgeld leidt ertoe dat al degenen aan wie een wachtgeld is toegekend gelijk behandeld worden. De inkomenspositie van de ontslagen ambtenaar met aanspraak op wachtgeld is hierdoor gelijk aan de positie van degene aan wie naast een wachtgeld tevens een arbeidsongeschiktheidsuitkering naar een mate van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is toegekend. Anderzijds voorkomt deze bovengrens dat ingeval aan wachtgelders een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt toegekend, er een onbedoelde inkomensstijging plaats vindt.

Lid 2 en 3

In het nieuwe tweede en derde lid is het element verwijtbaarheid ingebracht, in de situatie waarbij geen arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt aangevraagd of wanneer de uitkering niet volledig tot uitbetaling komt.

Artikel 10:21 Afkoop (T)

Het college kan een verzoek van betrokkene het wachtgeld af te kopen, honoreren. Over de hoogte van de afkoopsom dient te worden onderhandeld. Indien wordt overwogen een verzoek inzake afkoop van wachtgeld te honoreren, is het raadzaam vooraf de gemeenteraad hierover te raadplegen. De raad moet immers een krediet beschikbaar stellen.

Artikel 10:22 Verval van wachtgeld (T)

Lid 2

In het tweede lid wordt bepaald dat het wachtgeld vervalt voor het deel waarmee het tezamen met de neveninkomsten die verdiend zouden kunnen worden, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan. Een rekenvoorbeeld moge dit verduidelijken.
Betrokkene wordt ontslagen uit een betrekking waarin € 2.000,- werd verdiend. Het wachtgeld bedraagt (70% van € 2.000,-) € 1.400,-. Betrokkene weigert een betrekking te aanvaarden waarin € 1.500,- verdiend zou kunnen worden. Bij het aanvaarden van deze betrekking zou het wachtgeld gekort worden met € 900,- (€ 1.400,- + € 1.500,- = € 2.900,-) de bezoldig wordt met € 900,- overschreden), met dit bedrag wordt het wachtgeld verminderd.

Artikel 10:23 Verval van wachtgeld (T)

Lid 2

Het tweede lid regelt de situatie waarbij het wachtgeld eindigt vanwege het feit dat de wachtgelder voor 80% of meer arbeidsongeschiktheid wordt verklaard. In dat geval is geen sprake van werkloosheid. De verwijzing naar het tweede lid van artikel 10:6 slaat op de gevallen waarbij de mate van arbeidsongeschiktheid, die aanvankelijk op 80% of meer werd vastgesteld, nadien op een lager percentage wordt vastgesteld. In dat geval herleeft het reeds toegekende recht op wachtgeld.

Indien zich een situatie voordoet van een ontslag uit een dienstbetrekking als wachtgelder bekleed, waarbij sprake is van een mate van arbeidsongeschiktheid naar een geringer percentage dan 80%, voorziet artikel 10:19 daarin. Wanneer in een dergelijke situatie neveninkomsten worden verdiend, is artikel 10:15, tweede lid, van toepassing.

Artikel 10:25 Overgangsbepalingen (T)

Per 1 augustus 1991 is de zogenaamde WW-bodem ingevoerd in ambtelijke ontslaguitkeringsregelingen. Dit betekent dat de duur van een ambtelijke ontslaguitkering ten minste de duur bedraagt die zou zijn toegekend wanneer de Werkloosheidswet van toepassing zou zijn geweest. De invoering van de WW-bodem ging gepaard met een overgangsregime dat erin voorzag dat van alle lopende wachtgelden op 31 juli 1991 de duur is herberekend.

Artikel 10:26 Overgangsbepalingen (T)

Het overgangsrecht als gevolg van de invoering van de WW-bodem voorziet in een overgangsuitkering voor een bepaalde categorie wachtgelders. Het gaat hierbij om degenen waarvan de duur van het wachtgeld afloopt in de periode 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995. In aansluiting hebben zij recht op een overgangsuitkering. De hoogte van deze uitkering bedraagt het minimumloon. Dit bedrag kan echter nooit meer bedragen dan 70% van de bezoldiging. De duur bedraagt een jaar. In alle gevallen eindigt de overgangsuitkering op 31 december 1995.

Artikel 10:27 Overgangsbepalingen (T)

Per 1 januari 1995 zijn de wachtgeldhoogten met 3 procentpunten verlaagd. In dit artikel wordt bepaald dat deze verlaging niet wordt toegepast ten aanzien van de wachtgelden die voor 1 januari 1995 zijn toegekend.

10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Artikel 10a:1 Algemene bepalingen (T)

Lid 1

De bovenwettelijke uitkering kan bestaan uit een aanvullende uitkering, die tegelijk met de uitkering op basis van de Werkloosheidswet (WW) wordt uitgekeerd en een aansluitende uitkering, die na afloop van de uitkering op basis van de WW tot uitkering komt.

Artikel 16 van de WW spreekt over een situatie waarin sprake is van het verlies van vijf of ten minste de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek, alsmede het recht op onverminderde doorbetaling van het loon over die uren. Ook moet er sprake zijn van beschikbaarheid om arbeid te verrichten. Het cruciale begrip is hier dus 'verlies van arbeidsuren', terwijl in de wachtgeld- en uitkeringsregeling het begrip 'ontslag' essentieel was. Dit verschil komt heel duidelijk naar voren in de situatie dat een tijdelijke uitbreiding van het aantal arbeidsuren weer ongedaan wordt gemaakt. In de systematiek van de wachtgeld- en uitkeringsregeling kon dit niet tot een recht op uitkering leiden, omdat niet aan het vereiste van een ontslag wordt voldaan. In de systematiek van de WW kan er wel sprake zijn van een recht op een uitkering, omdat er sprake is van verlies van arbeidsuren.

In tegenstelling tot de WW kent de bovenwettelijke regeling geen maximum dagloon.

Overigens hebben zaken als het deelnemen aan een spaarloonregeling of aan een PC-privéproject invloed op de hoogte van het dagloon. De verlaging hiervan werkt dus door in de hoogte van zowel de wettelijke als de bovenwettelijke uitkering.

De Coördinatiewet Sociale Verzekering kent een maximum dagloon. Dit maximum is opgenomen in artikel 9, eerste lid, van deze wet. Voor de toepassing van de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid is dit maximum niet van toepassing. Dit betekent dat de berekeningsgrondslag niet wordt afgetopt. Een eventueel hoger inkomen wordt toch meegerekend voor de bovenwettelijke uitkering.

De aansluiting bij de dagloonbepalingen van de WW (artikelen 44 tot en met 46 WW) betekent tevens, dat de Wet van 20 december 1984, houdende aanpassing van uitkeringspercentages van ontslaguitkerings- en arbeidsongeschiktheidsregelingen voor overheidspersoneel, onderwijspersoneel en daarmee gelijk te stellen personeel (Stb. 657) niet van toepassing is op de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 10a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, de vakantiekracht en de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

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

Lid 1

In de artikelen 15 tot en met 21 van de WW zijn de voorwaarden opgenomen, waaraan voldaan moet worden voordat er sprake is van een recht op een loongerelateerde WW-uitkering. Wil men in aanmerking komen voor een (bovenwettelijke) aanvullende uitkering, dan moet men in ieder geval voldoen aan de vereisten voor deze loongerelateerde WW-uitkering. Wanneer er geen recht is op een loongerelateerde uitkering, is er (dus) geen recht op een aanvullende uitkering.

In de artikelen 15 tot en met 21 van de WW gaat het om zaken als:

- het verlies van arbeidsuren, en;
- een referte-eis van het gewerkt hebben in 26 weken in de 39 weken voorafgaande aan het ontslag en in vier jaar in de vijf jaar voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag over 52 of meer dagen loon te hebben ontvangen.

Ook is vastgelegd dat er in bepaalde situaties geen sprake is van een recht op WW. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om gevallen waarin de betrokkene:

- recht heeft op een uitkering krachtens de Ziektewet (ZW);
- volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO;
- rechtens van zijn vrijheid is beroofd;
- de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Naast het feit dat de WW een aantal voorwaarden kent, waaraan voldaan moet worden voordat er sprake is van een recht op WW, leidt ook niet elke ontslaggrond in de CAR/UWO tot een recht op een aanvullende uitkering. De relevante ontslaggronden worden expliciet genoemd.

Het kan voorkomen dat iemand gelijktijdig uit twee betrekkingen werkloos wordt. Het recht op WW-uitkering zal dan worden beoordeeld naar de totale omvang van de werkloosheid. Het recht op een aanvullende uitkering bestaat (echter) alleen voor de omvang van de werkloosheid die is ontstaan uit een dienstbetrekking bij de gemeente. Dus alleen aan een WW-recht voortkomend uit een arbeidsurenverlies als betrokkene in de zin van deze regeling kan een aanspraak op een aanvullende uitkering gekoppeld zijn.

Voorbeeld: iemand werkt zowel bij een gemeente (20 uur) als bij een andere werkgever (16 uur). Wanneer hij uit beide betrekkingen wordt ontslagen, wordt de aanvullende uitkering gerelateerd aan de 20 uur waarvoor er ontslag bij de gemeente wordt gegeven. De 16 uur bij de andere werkgever blijven voor het recht op aanvullende uitkering buiten beeld.

Nu in artikel 8:12 ook het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is opgenomen, is vastgelegd dat ook ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd recht kan geven op een aanvullende uitkering. Verder is, nu in artikel 8:12 ook de beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding is opgenomen, vastgelegd dat beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding recht kan geven op een aanvullende uitkering.

Lid 2

Hier wordt geregeld dat de aanvullende uitkering niet tot uitkering komt in de situatie dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op een suppletie krachtens hoofdstuk 11a van de CAR.

De doelgroep van de suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij de sector Gemeenten op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).

Lid 3

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, heeft, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft op een WW-uitkering, recht op een aanvullende uitkering. Het recht op een aanvullende uitkering heeft betrekking op de gehele duur van de WW-uitkering. In artikel 10a:5, lid 4, is bepaald dat voor de berekening van de hoogte van de aanvullende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij de artikelen 10a:5, lid 4 en 10a:16, lid 3.

Het recht op de bovenwettelijke uitkering ingevolge dit hoofdstuk is ook van toepassing op medewerkers die wegens volledige arbeidsongeschiktheid zijn ontslagen voor 2001. Dit vloeit voort uit de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 27 juni 2005. De Raad heeft in deze uitspraak bepaald dat een gewezen overheids-werknemer die ontslagen was voor 2001 en in 2003 was afgeschat, recht op een WW-uitkering heeft en niet op een wachtgelduitkering. De uitspraak heeft geen terugwerkende kracht; dit betekent dat medewerkers die vanwege arbeids-ongeschiktheid zijn ontslagen voor 2001 en die na de datum van de afspraak zijn afgeschat op hun WAO-uitkering (gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer) recht hebben op een WW-uitkering en daarmee een bovenwettelijke uitkering.

Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag (T)

Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvullende uitkering geldt dat de berekeningssystematiek van het dagloon WW wordt gevolgd, echter zonder dat de maximum dagloongrens wordt toegepast. Er zijn verschillen tussen de grondslag 'bezoldiging' en de grondslag 'dagloon'. Zoals al bij de toelichting op artikel 10a:1 werd aangeduid, is het spaarloon hiervan een duidelijk voorbeeld.

Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag (T)

Lid 2

Gedurende de eerste 15 maanden van de periode dat er recht op een bovenwettelijke uitkering bestaat, is de berekeningsgrondslag van deze uitkering hoger dan die van de loongerelateerde uitkering in de WW. Artikel 47 van de WW stelt dat de hoogte van de loongerelateerde uitkering 70% van het (gemaximeerde) dagloon bedraagt, terwijl de aanvullende uitkering uitgaat van 80% van het (ongemaximeerde) dagloon.

Na 15 maanden zijn de percentages in de WW en in de regeling voor de aanvullende uitkering gelijk, namelijk 70%. Veelal zal dit betekenen dat er geen aanvullende uitkering tot uitbetaling zal komen. Omdat er bij de berekening van de aanvullende uitkering echter wordt uitgegaan van het ongemaximeerde dagloon, kan er een verschil optreden.

Lid 3

Het recht op een loongerelateerde WW-uitkering kan op een aantal gronden eindigen. Zie artikel 20 WW. Veelal zal het recht eindigen omdat er geen sprake meer is van werkloosheid. Op het moment dat er weer sprake is van werkloosheid, zonder dat er nieuwe WW-rechten zijn opgebouwd, herleeft het recht op uitkering op grond van artikel 21 WW. Op het moment dat er sprake is van een dergelijke herleving van het recht op WW na een gehele eindiging, eindigt het recht op WW zoveel later (dan in de oorspronkelijke berekening) als de periode heeft geduurd dat de uitkering beëindigd is geweest. Het gaat hier om een verlenging van de WW-uitkering op basis van artikel 43 of 50 WW.

Deze verlenging heeft echter geen invloed op de periode van 15 maanden dat er recht bestaat op een uitkering van in totaal 80% van het ongemaximeerde dagloon.

Voorbeeld: er vindt ontslag plaats per 1 januari 2005. Het recht op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW eindigt op 1 januari 2007. Per 1 maart 2005 wordt de werkloosheid gedurende drie maanden geheel beëindigd. In dit geval eindigt het recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 80% van het ongemaximeerde dagloon, ondanks de verlenging van de uitkering, op 1 april 2006. Uiteraard eindigt de WW-uitkering (en daarmee de bovenwettelijke aanvullende uitkering tot 70%) wel drie maanden later, dus op 1 maart 2007.

Zie ook de toelichting op de artikelen 10a:7 en 10a:8.

Lid 4

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeids-ongeschiktheidspercentage van 80% of meer, heeft, nadat de mate van arbeids-ongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft op een WW-uitkering, recht op een aanvullende uitkering gedurende de WW-uitkering.

Voor de hoogte van de aanvullende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Is het ontslag wegens arbeidsongeschiktheid minder dan 15 maanden geleden, heeft betrokkene gedurende een periode tot 15 maanden na ontslag recht op een aanvullende uitkering tot 80% van het ongemaximeerde dagloon. Hierna heeft betrokkene recht op een aansluitende uitkering tot 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Een voorbeeld kan dit verduidelijken.
Een medewerker is op 1 januari 2002 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer. Op 1 januari 2004 wordt betrokkene afgeschat. Betrokkene heeft na afschatting 3 jaar recht op een WW-uitkering. Gedurende de WW heeft betrokkene recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon omdat het ontslag langer dan 15 maanden geleden heeft plaatsgevonden. Zie ook de voorbeelden die zijn opgenomen bij de toelichting op artikel 10a:16, lid 3.

Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

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

Algemeen

In verband met de afschaffing vervolguitkering WW per 11 augustus 2003 is op 7 juli 2004 in het LOGA een akkoord bereikt over de wijze waarop deze wetswijziging WW doorwerkt in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling (LOGA-brief van 21 juli 2004, Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19). Een van de afspraken is dat mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 ontslagen zijn een uitkering krijgen alsof de vervolguitkering niet is afgeschaft. Dit betekent dat het vervallen van zowel de vervolguitkering als de aanvulling daarop gecompenseerd worden.
Artikel 10a:5a voorziet hierin, voor zover het gaat om de aanvullende uitkering.
Artikel 10a:16a voorziet hierin voor zover het gaat om de aansluitende uitkering.

Alle mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen vallen dus onder artikel 10a:5.

Om het onderscheid met de aanvullende uitkering van artikel 10a:5 te houden, wordt deze overgangsuitkering de verlengde uitkering genoemd.

Lid 1 en 2

De oude vervolguitkering op grond van de WW had een vaste duur van twee jaar voor diegenen die op de dag van ontslag jonger waren dan 57,5 en van 3,5 jaar voor diegenen die op de dag van ontslag ouder waren dan 57,5.

Lid 3

Het derde lid regelt de hoogte van de verlengde uitkering. Dit is nodig, omdat een WW-uitkering korter kan zijn dan 15 maanden. De verlengde uitkering moet vervolgens nog wel tot 15 maanden na de eerste werkloosheidsdag recht geven op een uitkering ter hoogte van 80% van de berekeningsgrondslag, zoals deze in artikel 10a:3 is gedefinieerd.

	Schema aanvullende uitkering

Lid 4

In het vierde lid is aangegeven dat alle overige bepalingen van hoofdstuk 10a van overeenkomstige toepassing zijn, voor zover toepasbaar. “Voor zover toepasbaar”, omdat de bepalingen van de aansluitende uitkering uiteraard niet van toepassing zijn. Door te verwijzen naar heel hoofdstuk 10a wordt echter voorkomen dat bij wijziging van artikelen enkele artikelen onbedoeld buiten benoeming blijven.

Lid 5

Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130 h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolguitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.
Het vijfde lid van artikel 10a:5a bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de verlengde uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.

Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is (T)

Bij de inwerkingtreding van de wijziging van de Werkloosheidswet waarin de vervolguitkering is afgeschaft, is door het Kabinet – vanwege de snelheid van invoering – overeengekomen dat er een overgangsrecht is voor onder meer diegenen van wie het ontslag al voor 11 augustus 2003 was aangezegd. Voor deze groep mensen is in artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet bepaald dat de oude bepalingen van de WW blijven gelden en dat zij dus op grond van de oude bepalingen van de WW een vervolguitkering ontvangen. Als dit aan de orde is, bestaat gedurende die vervolguitkering op grond van de bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, ook recht op een aanvullende uitkering. Artikel 10a:5b voorziet hierin. Op deze groep is artikel 10a:5a dus niet van toepassing.

Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering (T)

Wanneer het recht op WW geheel of gedeeltelijk eindigt, betekent dit dat ook het recht op een aanvullende uitkering geheel of gedeeltelijk eindigt. Voor de toepassing van deze bepaling is met name artikel 20 van de WW van belang. Hierin zijn gronden voor beëindiging van het recht op een WW-uitkering opgenomen. Het gaat hierbij om zaken als het niet meer werkloos zijn, het verstrijken van de uitkeringsduur en het in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de ZW.

Het van toepassing verklaren van de bepalingen van de WW betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering impliceert dat achterliggende regels en systematiek (zoals UWV-beleid en jurisprudentie) ook worden gevolgd.

Let wel: oud recht op aanvullende uitkering kan niet meer herleven, indien de betrokkene als werknemer nieuwe werkzaamheden ter hand neemt en daarmee een nieuw recht op WW opbouwt voor hetzelfde aantal uren als waarop het recht op aanvullende uitkering gebaseerd was.

Dit zou reïntegratiebelemmerend zou kunnen werken. Hierin is voorzien door artikel 10a:32 de reïntegratiepremie.

Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering (T)

Ook bij deze bepaling is er een duidelijk verband tussen het recht op een WW-uitkering en het recht op een aanvullende uitkering. Hierbij is artikel 21 van de WW van belang. Indien na gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht, bijvoorbeeld door kortdurende arbeid of ziekte, na afloop van die arbeid of ziekte geen nieuw recht op een WW-uitkering is ontstaan, herleeft het recht op de oude WW-uitkering en de aanvullende uitkering.

Herleving houdt in, dat de hoogte en de duur van de uitkering nog steeds worden bepaald door de eerste werkloosheidsdag van de ‘oorspronkelijke’ werkloosheid (de ‘WW-klok’ loopt dus gewoon door). Herleving is dus iets anders dan opschorting. Bij opschorting wordt de uitkering tijdens de onderbreking stopgezet en wordt na de onderbreking de uitkering voortgezet alsof er geen onderbreking is geweest. Zie ook de toelichting op artikel 10a:8.

Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering (T)

Het gaat hier om de toepassing van de artikelen 43 en 50 WW, die van overeenkomstige toepassing zijn op artikel 10a:8. De WW-uitkering eindigt, indien na een tijdelijke gehele beëindiging van het recht op een WW-uitkering het recht op WW-uitkering herleeft, zoveel later als de onderbreking heeft geduurd. Dit betekent in feite dat, gerekend vanaf de eerste dag van de werkloosheid, de WW-uitkering met zoveel tijd wordt verlengd als de tijdelijk onderbreking duurt. Het effect van die verlenging komt er praktisch gezien op neer dat de duur van de uitkering wordt opgeschort.

Let wel: de uitkeringshoogte wordt niet opgeschort.

Deze verlenging van de WW-duur en daarmee van de duur van de aanvullende uitkering biedt compensatie voor het feit dat in de wachtgeld- en uitkeringsregelingen de aanspraak op een wachtgeld of uitkering, bij goed gedrag, in feite alleen eindigde door afloop van de berekende uitkeringsduur. Dit in tegenstelling tot de WW, waarin ook het einde van de werkloosheid tot beëindiging van de uitkering kan leiden.

Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties (T)

Lid 1

In beginsel is het verplichtingen- en sanctieregime van de WW van toepassing. Dat betekent dat ook de Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid van toepassing is. Het eerste lid van artikel 10a:9 regelt dat een boete in de zin van de WW niet overeenkomstig wordt toegepast ten aanzien van de aanvullende uitkering. Dus een boete op basis van de WW betekent niet dat er ook een boete wordt toegepast op de aanvullende uitkering. Anderzijds wordt een in het kader van de WW opgelegde boete niet gecompenseerd in de aanvullende uitkering. Een boete in de WW leidt dus niet tot een hogere aanvullende uitkering.

Daarentegen werkt een maatregel in de zin van de Werkloosheidswet wel door in de aanvullende uitkering. Bij een maatregel moet worden gedacht aan een besluit van de uitvoeringsinstelling om de WW-uitkering blijvend geheel te weigeren, tijdelijk of blijvend gedeeltelijk te weigeren of de uitkeringsduur te beperken.

Indien voor de WW een maatregel wordt opgelegd van 10%, wordt het uitkeringspercentage van de WW verlaagd van 70% naar 60%. Er is dan dus sprake van een verlaging met 10 procentpunten.
Bij de overeenkomstige toepassing van het verplichtingen- en sanctieregime wordt een systematiek gehanteerd die aansluit bij de WW. In deze systematiek wordt gekozen voor een methode waarbij de aanvulling tot de berekeningsgrondslag met eenzelfde deel wordt verminderd. Een sanctie van 10% bij een aanvulling tot 80% van de berekeningsgrondslag leidt dus tot een vermindering van de aanvulling met 10/80 deel.

Voorbeeld:
Dagloon: € 50,-
Berekeningsgrondslag (ongemaximeerd dagloon): € 75,-
Aanvulling: 80% van de grondslag.
Sanctie: 10%.

Normaliter zou de WW-uitkering 70% van de het gemaximeerde dagloon zijn, dus € 35,-. De aanvullende uitkering zou de WW-uitkering aanvullen tot 80% van het (ongemaximeerde) dagloon, dus tot € 60,-. De aanvulling is in dit geval € 25,-.

Met een sanctie van 10% is de WW-uitkering 60% van € 50,-, dus € 30,-.
De aanvullende uitkering wordt nu (€ 25,- minus 10/80 x € 25,-) € 21,88. De totale uitkering bedraagt dan € 51,88.

Indien op de aanvullende uitkering een sanctie is toegepast die bij het einde van de aanvullende uitkering nog niet helemaal ten uitvoer is gebracht, wordt het restant van de sanctie toegepast op de aansluitende uitkering.

Lid 2 en 3

Het verplichtingen- en sanctieregime van de WW kan bij een ontslag op basis van artikel 8:4 CAR ongewenste consequenties opleveren. Artikel 8:4:1, tweede lid UWO geeft een rangorde aan voor het ontslag van bij een reorganisatie betrokken ambtenaren. De ambtenaren die ontslag wensen, worden als eerste ontslagen.

Degenen die ontslagen wensen te worden, zijn (echter) verwijtbaar werkloos in de zin van artikel 24, lid 1, onderdeel a WW. Op grond van artikel 27 kan een sanctie worden getroffen. De meest voor de hand liggende sanctie is een (al dan niet blijvende) gedeeltelijke, dan wel een gehele weigering van de uitkering.

In het geval van de gedeeltelijke weigering wordt er een aanvulling op de aanvullende uitkering toegekend. Per saldo wordt dan hetzelfde effect bereikt als wanneer de WW-uitkering niet zou zijn gekort.

In het geval van de gehele weigering kan de WW-uitkering niet worden aangevuld. De uitkering is immers nihil. In dat geval wordt een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toegekend, eventueel aangevuld met de aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de WW van overeenkomstige toepassing. Er geldt dus bijvoorbeeld eenzelfde verplichtingen- en sanctieregime.

Artikel 10a:10 Anticumulatie (T)

Deze bepaling komt erop neer dat, indien arbeid wordt verricht voor minder dan vijf uren en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren, de WW-uitkering wordt verminderd met 70% van hetgeen er met die arbeid wordt verricht. Pas als de WW volledig is ‘weggekort’, wordt het restant van de te verrekenen inkomsten op de aanvullende uitkering gekort.

Dit soort gevallen zal sporadisch voorkomen, tenzij het gaat om deeltijders met een klein dienstverband.

De situatie dat arbeid wordt verricht voor vijf uren of meer of voor ten minste de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren, leidt in de systematiek van de WW tot vermindering van de werkloosheid en aldus tot een uitkering die op die lagere werkloosheid wordt gebaseerd.

Artikel 10a:11 Scholing (T)

De artikelen 75 tot en met 78 van de WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering. Dit betekent dat na toestemming en onder de voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in artikel 75 en 76, werklozen kunnen studeren met behoud van uitkering.

De jurisprudentie en het beleid van het UWV inzake scholing en onbeloonde activiteiten zijn van overeenkomstige toepassing.

Indien het recht op WW wordt verlengd als gevolg van een noodzakelijk geachte scholing, bestaat er over deze verlengde duur ook recht op een aanvullende uitkering.

Artikel 10a:12 Aanvulling op ziekengeld (T)

Lid 1

Wanneer er sprake is van ziekte ontstaan vóór het ontslag of ziekte die optreedt vóór de eerste dag van werkloosheid in de zin van de WW, ontstaat er geen recht op WW (en aanvullende uitkering). Niettemin is dan artikel 10a:12 (toch) van toepassing. Bepalend is of de betrokkene recht zou hebben op aanvullende uitkering als hij niet ziek was geweest.

Lid 2

Op het ziekengeld wordt een aanvulling toegekend, waardoor de totale uitkering gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op basis van artikel 10a:5 zou ontvangen als hij niet ziek zou zijn geweest.

Ziekte kan ertoe leiden dat de einddatum van de WW-uitkering opschuift. Zie onder andere (de toelichting op) artikel 10a:8. In artikel 43, tweede en derde lid WW, is (echter) vastgelegd dat de einddatum van een WW-uitkering in geval van een onderbreking door ziekte alleen opschuift voorzover het ziektegeval langer dan drie maanden geduurd heeft. Wanneer de betrokkene in de laatste drie maanden van de WW-uitkering ziek wordt, ‘verbruikt’ hij dus de WW-duur. Wanneer hij ziek blijft tot na de datum waarop de WW zou zijn verstreken, kan het WW-recht bij herstel dus niet meer herleven.

Wanneer de ziekte valt in de laatste drie maanden van de WW-uitkering, bestaat er recht op aanvulling van de ZW-uitkering tot aan het moment waarop WW-uitkering beëindigd zou worden als de betrokkene niet ziek zou zijn geweest (de zogenaamde max datum). Wanneer de betrokkene geen recht heeft op een aansluitende uitkering, ontvangt hij dus een uitkering krachtens de ZW van 70% van het gemaximeerde ZW-dagloon, zonder aanvulling. In het geval er wel recht bestaat op een aansluitende uitkering, gaat de aansluitende uitkering direct in na het bereiken van de max datum. De uitkering krachtens de ZW wordt dan in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering (T)

De Waz geeft ook aan oud-werknemers die een WW-uitkering hebben recht op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling. Tijdens deze uitkering wordt de aanvullende uitkering op grond van hoofdstuk 10a CAR verhoogd tot het voor betrokkene geldende dagloon. De aanvulling op de uitkering die ‘in verband met zwangerschap’ genoten wordt, geldt ook voor ziekte die verband houdt met zwangerschap en/of bevalling. Deze uitkering op grond van de Waz heeft geen opschortende werking en heeft dus geen gevolgen voor de einddatum van de WW-uitkering en de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering (T)

Om de arbeidsgehandicapte werknemer te stimuleren gebruik te maken van de mogelijkheid om ‘op proef’ een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever te aanvaarden, bestaat de mogelijkheid van een reïntegratie-uitkering; zie hiervoor artikel 23 tot en met 27 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten. Deze proefplaatsing geeft overigens geen recht op een vaste aanstelling.

Aan het recht op een reïntegratie-uitkering is een aantal voorwaarden verbonden. Zo moet de werknemer recht hebben op een WW-uitkering, heeft de proefaanstelling een duur van maximaal zes maanden en moet het gaan om onbeloonde werkzaamheden. De werknemer ontvangt dus geen bezoldiging, maar krijgt een reïntegratie-uitkering in plaats van zijn WW-uitkering. De reïntegratie van arbeidsgehandicapten wordt bevorderd, wanneer de REA-uitkering gelijkgesteld wordt met de WW-uitkering. Dit betekent namelijk dat het recht op een aanvullende bovenwettelijke WW-uitkering blijft bestaan.

De hoogte van de reïntegratie-uitkering tezamen met de aanvulling is gelijk aan de hoogte van de WW-uitkering tezamen met de bovenwettelijke aanvulling wanneer de werknemer geen proefaanstelling zou hebben aanvaard.

Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden (T)

De wettelijke overlijdensuitkering volgt niet vanuit de WW, maar is ook voor werkloze werknemers neergelegd in de ZW. Op basis van artikel 36 juncto artikel 35 van de ZW hebben de nabestaanden van de overleden werkloze werknemer aanspraak op een overlijdensuitkering.

Deze overlijdensuitkering in de ZW is gelijk aan het bedrag van het ziekengeld over één maand. De bovenwettelijke overlijdensuitkering bestaat eruit dat de uitkering krachtens de ZW wordt aangevuld tot 100% van het voor de betrokkene geldende dagloon en wel over een periode van dertien weken.

Artikel 10a:13a Grensarbeiders (T)

Op grond van artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-Verordening 1408/71 hebben grensarbeiders die in Nederland bij de gemeente werken en die bij aanvang van werkloosheid in het buitenland wonen, bij deze werkloosheid recht op een uitkering alsof zij in Nederland zouden wonen. Dit geldt ook als zij op grond van deze verordening hun wettelijke werkloosheidsuitkering in hun woonland moeten aanvragen, en dus geen recht hebben op Nederlandse WW. Voor de invoering van de WW voor overheidspersoneel hadden grensarbeiders rechtspositioneel recht op een wachtgeld of uitkering. Sinds de invoering van de WW sinds 1 januari 2001 geldt echter ook voor overheidspersoneel dat grensarbeiders geen recht meer hebben op de wettelijke werkloosheidsuitkering in het werkland (voor de WW geldt namelijk het woonlandprincipe). Zij hebben echter rechtspositioneel wel recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Daarom is met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel overeenstemming bereikt over een aanpassing van de regels voor het recht op uitkering in gevallen waarin de betrokkene geen recht op uitkering op grond van de WW heeft. Het artikel houdt het volgende in.

Bij werkloosheid ontvangt de betrokkene wat hij zou hebben ontvangen als hij in Nederland had gewoond. Dat wil zeggen een uitkering ter hoogte van de WW- en bovenwettelijke uitkering, minus de eventuele buitenlandse werkloosheidsuitkering.
De betrokkene moet Nederlandse werkbriefjes blijven insturen. Veranderingen in de omstandigheden, bijvoorbeeld werkhervatting of overtreding van verplichtingen, hebben hetzelfde effect dat ze zouden hebben gehad als de betrokkene in Nederland woonde. Beoordeling vindt dus plaats op grond van de Nederlandse regels.
In geval van ziekte, zwangerschap of bevalling loopt de bovenwettelijke uitkering door. In deze situatie zijn er twee mogelijkheden.

1. Als de betrokkene een buitenlandse uitkering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling heeft en dit aantoont, verandert de bovenwettelijke uitkering in een aanvulling op de (fictieve) uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Dit betekent dat – voor maximaal de duur van deze Nederlandse equivalent – de uitkering van het woonland wordt aangevuld tot het niveau dat betrokkene zou krijgen als hij in Nederland had gewoond. Ingeval een buitenlandse uitkering wegens zwangerschap of bevalling wordt genoten, ontvangt de grensarbeider zolang de buitenlandse uitkering duurt, maar maximaal voor de duur van de Nederlandse uitkering wegens zwangerschap en bevalling, conform de Nederlandse vergelijkbare gevallen (artikel 10a:12a), een aanvulling tot 100% van de oude bezoldiging.
   De einddatum van de totale uitkering kan hierdoor opschuiven. (In geval van ziekte gebeurt dat alleen als de ziekte meer dan 3 maanden duurt.) In de fase van de aansluitende uitkering geldt dit alleen als op de betrokkene, als hij in Nederland had gewoond, de nawerkingsbepalingen van de ZW of de Wet arbeid en zorg nog van toepassing zouden zijn geweest. Dit komt overeen met wat geldt in puur Nederlandse gevallen.
2. Meldt de betrokkene zich ziek, zwanger etc. maar levert hij geen bewijs van een buitenlandse uitkering daarvoor, dan loopt de bovenwettelijke uitkering door zoals bij werkloosheid, dus zonder opschuiving van de einddatum. Dit geldt, net als in puur Nederlandse gevallen, ook in alle gevallen van ziekte etc. in de fase van de aansluitende uitkering na afloop van de nawerkingsperiode van de ZW en de Wet arbeid en

zorg.
Als de betrokken grensarbeider een Nederlandse (bovenwettelijke) uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling of uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg ontvangt, verandert de bovenwettelijke uitkering, volgens de samenloopregel van het zesde lid, in een aanvulling op deze Nederlandse uitkering.

Artikel 10a:14 Diensttijd (T)

Als hoofdregel geldt dat diensttijd in de zin van paragraaf 3 de tijd is, doorgebracht in overheidsdienst, waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is verbonden, alsmede de tijd waaraan ingevolge het bepaalde in de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap niet is verbonden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om diensttijd doorgebracht als deelnemer aan een werkgelegenheidsverruimende maatregel.

Er gelden uitzonderingen, waarvan enkele belangrijke nader worden aangeduid.
In de eerste plaats telt de diensttijd die ligt voor een onderbreking van meer dan een jaar niet mee voor de berekening van de duur van de aansluitende uitkering.
Diensttijd die reeds in aanmerking is genomen bij de vaststelling van een recht op wachtgeld of een ontslaguitkering, telt niet nogmaals mee bij de vaststelling van de duur van de aansluitende uitkering.

In relatie tot het begrip diensttijd wordt nog vermeld dat waardeoverdracht van pensioenopbouw bij een private werkgever naar de Stichting Pensioenfonds ABP niet leidt tot bijtelling van diensttijd voor de opbouw van aanspraken op een aansluitende uitkering. Het betreft hier tijd die uitsluitend meetelt voor de opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen.
Afgekochte tijd dient (eveneens) niet te worden meegenomen als diensttijd.

Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering / samenloop met suppletie (T)

Lid 1

Zoals ook al bij artikel 10a:2 is vermeld, is er niet in alle gevallen waarin er ontslag plaatsvindt, recht op WW. Bovendien kent de CAR/UWO een gesloten systeem van ontslaggronden. De relevante ontslaggronden worden expliciet genoemd.

Zie ook de toelichting op artikel 10a:2.

Lid 2

Wanneer door de uitvoeringsinstelling als sanctie de uitkering op basis van de WW wordt geweigerd na een reorganisatie-ontslag en er krachtens artikel 10a:9, derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt toegekend, is er recht op een aansluitende uitkering.

Lid 3

In geval van ontslag op basis van artikel 8:6 is er alleen recht op een aansluitende uitkering als daartoe expliciet besloten is.

Lid 4

Of er recht bestaat op een aansluitende uitkering, wordt bepaald aan de hand van het eerste tot en met het derde lid. Het recht gaat in op de eerste dag van de werkloosheid. Dit recht komt niet tot uitbetaling zolang er recht op een uitkering op basis van de WW bestaat. Lid 4 bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen die op of na 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden.

Lid 5

Bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen, op wie artikel 10a:5a van toepassing is. De aansluitende uitkering gaat dan pas in op het moment dat de duur van de verlengde uitkering van 10a:5a is verstreken.

Lid 6

bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen, op wie artikel 130h, eerste lid, van toepassing is. Deze mensen ontvangen nog een uitkering conform de oude regels van de WW. Deze mensen ontvangen dus nog een vervolguitkering. De aansluitende uitkering gaat dan pas in op het moment dat de duur van de vervolguitkering is verstreken.

Lid 7

Hier wordt geregeld dat de aansluitende uitkering niet tot uitkering komt in de situatie dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op een suppletie krachtens hoofdstuk 11a van de CAR.

De doelgroep van de suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij de sector Gemeenten op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.

Na afloop van de suppletieregeling ontstaat aanspraak op een aansluitende uitkering indien en voor zolang de duur van de aansluitende uitkering, bepaald krachtens artikel 10a:16 van deze regeling, de duur van de suppletie overtreft.

Lid 8

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering nadat de WW-uitkering is beëindigd. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de berekening van de duur van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 10a:16, lid 3.

Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Artikel 10a:16 Duur van de uitkering (T)

Lid 1

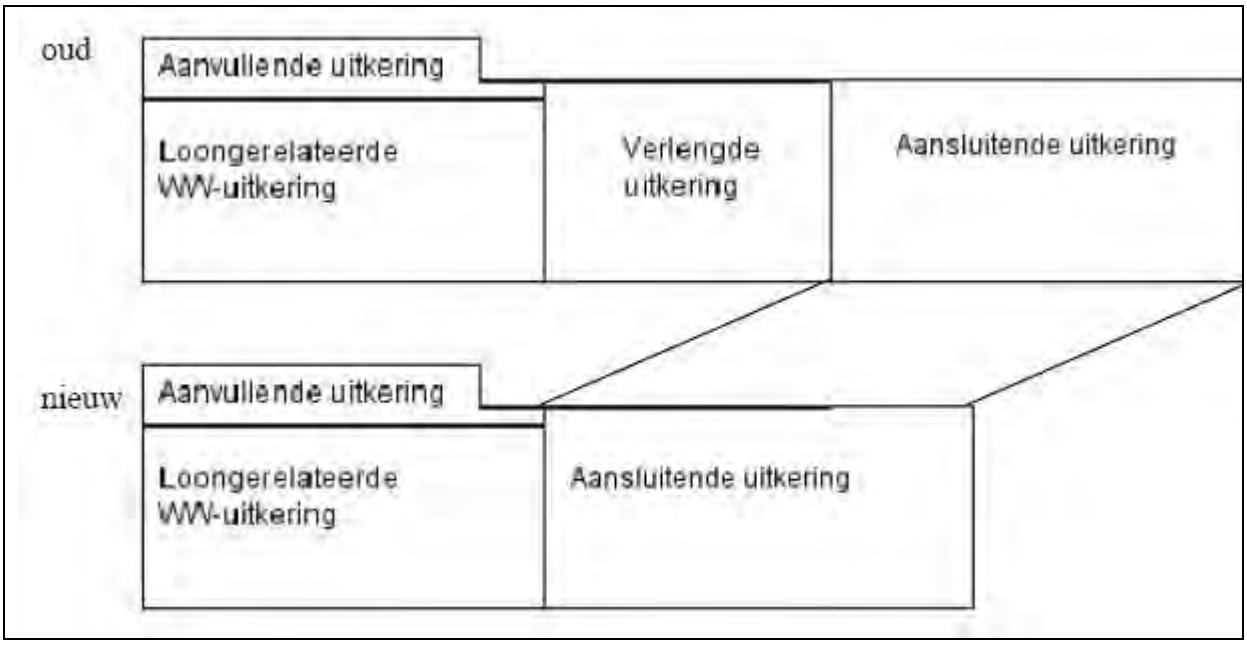
De duur van de aansluitende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de ambtelijke diensttijd. De wijze van berekenen is gelijk aan die van de oude wachtgeldregeling. Hoe hoger de leeftijd op de ontslagdatum, des te hoger het percentage waarin de diensttijd wordt uitgedrukt in de duur van de aansluitende uitkering.

Lid 2

De duur van de aansluitende uitkering ligt vast. Voor mensen van wie de eerste dag na ontslag ligt op of na 1 augustus 2004 (dit zijn de mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen), geldt dat hiervan niet alleen de duur van de loongerelateerde WW-uitkering wordt afgetrokken, maar ook een periode van twee jaar. Dit heeft te maken met wijziging van de Werkloosheidswet, waarin per 11 augustus 2003 de vervolgutikering WW is afgeschaft. Op 7 juli 2004 is over de wijze waarop deze wetswijziging WW doorwerking in de bovenwettelijke regeling een akkoord gesloten. Zie hiervoor de ledenbrief van 21 juli 2004 (Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19).

Voorbeeld
Iemand is op de dag van ontslag 35 jaar oud. Hij is sinds zijn 18e in dienst van de overheid.
In de **oude** situatie (ontslag voor 1 augustus 2004) was de duur van zijn aansluitende uitkering als volgt: 3 maanden + [19,5% + (35 – 21 = 14)*1,5%]*de diensttijd = 3 maanden + 6,885 jaar = 7,135 jaar na de dag van ontslag.

In de **nieuwe** situatie (ontslag na 1 augustus 2004) is de basis-duurberekening hetzelfde. Hiervan wordt echter nog 2 jaar extra afgetrokken, waardoor de duur van de aansluitende uitkering op 5,135 jaar na de dag van ontslag uitkomt. Dat in deze nieuwe situatie geen vervolguitkering meer bestaat, doet in deze berekening van de einddatum van de aansluitende uitkering niet ter zake.



Er kan, in tegenstelling tot de situatie bij de aanvullende uitkering, in beginsel geen opschorting plaatsvinden. Een uitzondering wordt gevormd door artikel 10a:24 scholing. Zie ook de toelichting op artikel 10a:21, tweede lid.

Lid 3

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft gehad op een WW-uitkering, in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering na afloop van de WW-uitkering. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de duurberekening van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag in relatie tot de duur van het recht op WW na de afschatting. Is het recht op WW na afschatting geëindigd voor de einddatum van het recht op een aansluitende uitkering, heeft betrokkene na afloop van zijn WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering. Voor de berekening van de hoogte van de aanvullende en aansluitende uitkering moet eveneens de datum van ontslag als vertrekpunt genomen worden.

Hieronder zijn twee voorbeelden opgenomen ter verduidelijking.

Voorbeeld 1
Een medewerker is op 1 oktober 2001 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De ex-medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80%. De ex-medewerker valt niet onder de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling van hoofdstuk 10a CAR. De medewerker wordt op 1 april 2006 afgeschat. Vanaf dat moment heeft hij recht op een WW-uitkering voor de duur van 2,5 jaar (omdat het arbeidsverleden bijna vijf jaar langer is geworden duurt de WW langer dan die zou hebben geduurd als betrokkene direct na ontslag WW had ontvangen). De duur van zijn aansluitende uitkering berekend vanaf de datum van ontslag is 7 jaar (einddatum ligt op 1 oktober 2008). Dit betekent dat betrokkene recht heeft op een aanvullende uitkering gedurende de periode dat er recht bestaat op WW (tot 1 oktober 2006) ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. Met ingang van 1 oktober 2006 tot 1 oktober 2008 heeft betrokkene recht op een aansluitende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Voorbeeld 2
Een medewerker is op 1 oktober 2003 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De ex-medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80%. De ex-medewerker valt niet onder de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling van hoofdstuk 10a CAR. De ex-medewerker wordt op 1 april 2006 afgeschat. Vanaf dat moment heeft hij recht op een WW-uitkering voor de duur van 4 jaar. De duur van zijn aansluitende uitkering berekend vanaf de datum van ontslag is 5 jaar (einddatum ligt op 1 oktober 2008). Gedurende zijn WW-uitkering heeft hij recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. Het recht op WW eindigt op 1

april 2010. Betrokkene heeft gedurende zijn WW-uitkering recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. De aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling daar de einddatum is bepaald op 1 oktober 2008.

Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Lid 4

Voor degene die recht heeft op een aansluitende uitkering en die op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt het eerste lid niet. Deze persoon heeft namelijk recht op een aansluitende uitkering tot aan de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Let wel: degene die op het moment van ontslag 55 jaar of ouder is en die geen recht heeft op een aansluitende uitkering (zie artikel 10a:15), heeft alleen recht op de aanvullende uitkering in § 2 (mits hij aan de voorwaarden van artikel 10a:2 voldoet). De bijzondere verlenging, zoals die in de wachtgeldregeling was opgenomen (recht op een uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd, indien de som van leeftijd en diensttijd groter of gelijk was aan 60), is komen te vervallen.

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

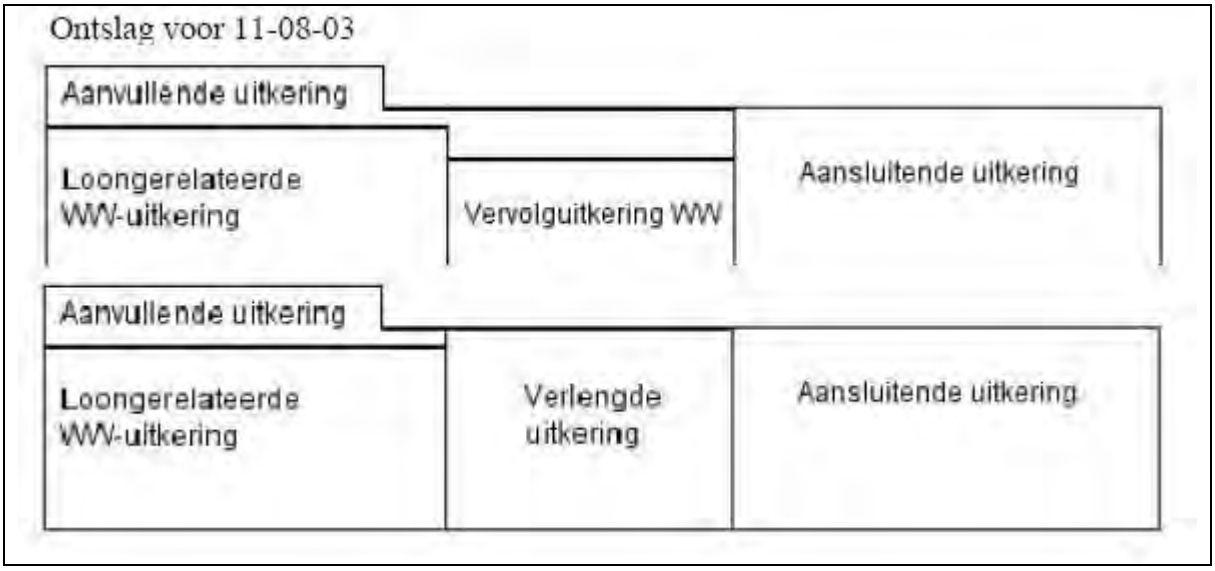
Algemeen

In verband met de afschaffing vervolguitkering WW per 11 augustus 2003 is op 7 juli 2004 in het LOGA een akkoord bereikt over de wijze waarop deze wetswijziging WW doorwerkt in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling (LOGA-brief van 21 juli 2004 (Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19). Een van de afspraken is dat mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 ontslagen zijn een uitkering krijgen alsof de vervolguitkering niet is afgeschaft. Dit betekent dat het vervallen van én de vervolguitkering én de aanvulling daarop gecompenseerd worden.
Artikel 10a:5a voorziet hierin, voor zover het gaat om de aanvullende uitkering.
Artikel 10a:16a voorziet hierin voor zover het gaat om de aansluitende uitkering.

Mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 zijn ontslagen hebben na de loongerelateerde uitkering op grond van de WW geen recht meer op een vervolguitkering krachtens de WW. Deze is per 11 augustus 2003 afgeschaft. Aangezien in artikel 10a:5a echter is geregeld dat de afschaffing van deze vervolguitkering wordt gecompenseerd door een verlengde uitkering, moet ook deze uitkering worden afgetrokken van de duur van de aansluitende uitkering. Dit is geregeld in het laatste onderdeel van het eerste lid onder b.

Artikel 10a:15, vierde lid, regelt wanneer de aansluitende uitkering ingaat. Deze bepaling blijft van toepassing op deze overgangssituatie.

Alle mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen vallen onder het nieuwe artikel 10a:16.



Lid 2

Voor degene die recht heeft op een aansluitende uitkering en die op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt hetgeen in het eerste lid is opgenomen niet. Deze persoon heeft recht op een aansluitende uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd. Let wel: degene die op het moment van ontslag 55 jaar of ouder is en die geen recht heeft op een aansluitende uitkering (zie artikel 10a:15), heeft alleen recht op de aanvullende uitkering in § 2 (mits hij aan de voorwaarden van artikel 10a:2 voldoet).
De bijzondere verlenging, zoals die in de wachtgeldregeling was opgenomen (recht op een uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd, indien de som van leeftijd en diensttijd groter of gelijk was aan 60), is komen te vervallen.
Wanneer onverkort de systematiek van de WW gevolgd zou worden, zou dit tot gevolg hebben dat het recht op aansluitende uitkering, conform artikel 19, eerste lid, onderdeel i, van de WW zou eindigen op het moment dat de betrokkene de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt heeft bereikt. Dit is niet te rijmen met de inhoud van het tweede lid van artikel 10a:16. Voor die situatie geldt een uitzondering ten opzichte van de WW-systematiek.
Het recht op een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet (AOW) gaat in op de eerste dag van de kalendermaand, waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Er vindt dus in voorkomende gevallen samenloop plaats tussen de aansluitende uitkering en de uitkering krachtens de AOW. De AOW-uitkering wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Lid 3

In het derde lid is aangegeven dat alle overige bepalingen van hoofdstuk 10a van overeenkomstige toepassing zijn, voor zover toepasbaar. “Voor zover toepasbaar”, omdat bij sommige bepalingen nadere voorwaarden gelden, waaraan uiteraard ook voldaan moet worden. Om die reden is het mogelijk dat sommige artikelen buiten toepassing moeten blijven. Door te verwijzen naar heel hoofdstuk 10a wordt voorkomen dat bij wijziging van artikelen enkele artikelen onbedoeld buiten benoeming blijven.

Lid 4

Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130 h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolguitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.
Het vierde lid van artikel 10a:16a bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de aansluitende uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.

Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is (T)

Algemeen

Bij de inwerkingtreding van de wijziging van de Werkloosheidswet waarin de vervolguitkering is afgeschaft, is door het Kabinet – vanwege de snelheid van invoering – overeengekomen dat er een overgangsrecht is voor onder meer diegenen van wie het ontslag al voor 11 augustus 2003 was aangezegd. Voor deze groep mensen is in artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet bepaald dat de oude bepalingen van de WW blijven gelden en dat zij dus op grond van de oude bepalingen van de WW een vervolguitkering ontvangen. Als dit aan de orde is, bestaat gedurende die vervolguitkering ook recht op een aanvullende uitkering. Pas na deze aanvullende uitkering gaat de aansluitende uitkering in. Artikel 10a:16b voorziet hierin.

Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag (T)

Ook voor de aansluitende uitkering is de berekeningsgrondslag het dagloon WW, echter zonder dat de maximum dagloongrens wordt toegepast. Zie ook de toelichting op artikel 10a:3.

Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering (T)

Een algemene salarisverhoging in de sector Gemeenten betekent dat de berekeningsgrondslag voor de aansluitende uitkering dienovereenkomstig wordt aangepast.

Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag (T)

Lid 1

Dit lid regelt de hoogte van de aansluitende uitkering. Als de WW-uitkering korter is dan 15 maanden, moet geregeld worden dat de aansluitende uitkering tot 15 maanden na de eerste werkloosheidsdag recht geeft op een uitkering ter hoogte van 80% van de berekeningsgrondslag, zoals deze gedefinieerd is in artikel 10a:17 juncto 10a:3. Dit lid voorziet daarin.

Lid 2

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting), in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering nadat de WW-uitkering is beëindigd. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de duurberekening van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag in relatie tot de duur van de WW-uitkering. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 10a:16, lid 3.

Voor de hoogte van de aansluitende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Indien de periode na ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid samen met de duur van de WW-uitkering na afschatting langer duurt dan 15 maanden, bedraagt de hoogte van de aansluitende uitkering 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Lid 3

Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130 h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolguitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.
Het derde lid van artikel 10a:19 bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de aansluitende uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.

Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering (T)

Lid 1

Tijdens de fase van de aansluitende uitkering is er geen recht meer op WW. Niettemin zijn de bepalingen in de WW betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering analoog van toepassing. Dit betekent dat een recht op aansluitende uitkering om dezelfde reden kan eindigen als een WW-uitkering (bijvoorbeeld op grond van artikel 20 WW) geëindigd zou zijn.

Lid 2

Wanneer er tijdens de periode dat er recht bestaat op WW sprake is van ziekte, ontstaat er recht op een uitkering krachtens de ZW. Zie artikel 7, onderdeel a van de ZW. Op grond van artikel 19 WW heeft de betrokkene die een uitkering krachtens de ZW ontvangt, geen recht op een uitkering krachtens de WW. Op zich logisch, want anders zou de betrokkene recht hebben op zowel een uitkering krachtens de ZW als een uitkering krachtens de WW.

Tijdens de aansluitende uitkering is er in de regel geen recht meer op een uitkering krachtens de ZW. Dus artikel 19 WW heeft in dat geval geen rechtstreekse werking. Echter: wanneer er sprake is van ziekte, is men niet beschikbaar om arbeid te verrichten en dus ook niet werkloos in de zin van de WW. Op grond van artikel 20 WW (dat van overeenkomstige toepassing is, volgens het eerste lid van artikel 10a:20) zou dan het recht op uitkering eindigen, wat krachtens het eerste lid van artikel 10a:20 zou betekenen dat de aansluitende uitkering ook zou eindigen. Dit is niet de bedoeling. Derhalve blijft het recht op aansluitende uitkering bestaan.

Bij ziekte gedurende de aansluitende uitkering blijft de oorspronkelijke uitkeringsduur gehandhaafd. Bij ziekte wordt het recht op aansluitende uitkering dus ‘verbruikt’.

Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en Waz (T)

Volgens de Ziektewet kan er in een bepaald geval recht ontstaan op een ZW-uitkering, ook al is de uitkeringsgerechtigde geen betrokkene meer in de zin van de ZW (bijvoorbeeld omdat de duur van de WW-uitkering is verstreken). Op grond van artikel 46 van de ZW kan er namelijk sprake zijn van nawerking. Zo kan de situatie zich voordoen dat een betrokkene binnen een maand na het begin van de aansluitende uitkering ziek wordt en op grond van de nawerking nog recht heeft op een ZW-uitkering. Betrokkene heeft dan zowel recht op een aansluitende uitkering als op een ZW-uitkering. In dat geval loopt het recht op aansluitende uitkering door en wordt de ZW-uitkering hierop verminderd.

Ook de Waz kent een nawerkingsbepaling. Artikel 3:10 van deze wet bepaalt dat werknemers die korter dan 10 weken na afloop van de verplichte verzekering (dit is na afloop van de WW-uitkering) bevallen, een kind ter adoptie aannemen of een pleegkind aannemen, recht hebben op een uitkering op grond van de Waz.

Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering (T)

Lid 1

Deze bepaling komt erop neer dat, indien na gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op aansluitende uitkering, bijvoorbeeld door kortdurende arbeid, na afloop van die arbeid geen nieuw recht op een WW-uitkering is ontstaan, het recht op de aansluitende uitkering herleeft.

Zie voor een verdere toelichting op het begrip herleving de toelichting op artikel 10a:7.

Lid 2

In artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, is in feite een verlenging van de duur van de WW-uitkering opgenomen. In de toelichting op artikel 10a:8 is hierover het een en ander opgenomen. Deze WW-bepalingen zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering. De aansluitende uitkering kan niet opschorten als gedurende de aansluitende uitkering sprake is van herleving na een beëindiging.

Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties (T)

Lid 1

Deze bepaling betekent dat, hoewel de WW formeel niet meer van kracht is, niettemin het verplichtingen- en sanctieregime van de WW van toepassing is. Dit betekent dat de betrokkene gedurende deze fase dezelfde verplichtingen heeft als toen de WW nog wel van toepassing was en dat er ook sancties kunnen worden getroffen wanneer de betrokkene zich niet aan zijn verplichtingen houdt.

Indien op de aanvullende uitkering een sanctie is toegepast die bij het einde van de aanvullende uitkering nog niet helemaal ten uitvoer is gebracht, wordt het restant van de sanctie toegepast op de aansluitende uitkering.

Lid 2

Op grond van deze bepaling wordt het ZW-regime doorgetrokken naar de situatie waarin de betrokkene op grond van nawerking alsnog in de aansluitende fase van de uitkering recht heeft op ZW.

Artikel 10a:23 Anticumulatie (T)

Normaliter leidt het verrichten van arbeid tot vermindering van de werkloosheid en aldus tot een uitkering die op die lagere werkloosheid wordt gebaseerd. Hierop wordt een uitzondering gemaakt als er arbeid wordt verricht voor minder dan vijf uren en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren. De aansluitende uitkering wordt in dergelijke gevallen verminderd met 70% van hetgeen er met die arbeid wordt verdiend. Dit soort gevallen zal sporadisch voorkomen, tenzij het gaat om deeltijders met een klein dienstverband.

Artikel 10a:24 Scholing (T)

Hoewel de WW niet meer van toepassing is, kan er toepassing worden gegeven aan de artikelen 75 tot en met 78 van de WW. Dit betekent dat na toestemming en onder de voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in artikel 75 en 76, werklozen kunnen studeren met behoud van aansluitende uitkering.

De jurisprudentie en het beleid van het UWV inzake scholing en onbeloonde activiteiten zijn van overeenkomstige toepassing.

In geval van noodzakelijk geachte scholing is er een duurdoorbreking van toepassing (krachtens artikel 76, eerste lid WW) en ligt de duur van de aansluitende uitkering niet vast. Dit betekent dat hier een uitzondering wordt gemaakt op artikel 10a:16, eerste lid, waarin bepaald is dat de duur van de aansluitende uitkering éénmaal wordt berekend en vervolgens vastligt.

Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden (T)

In artikel 10a:13 is de overlijdensuitkering geregeld in de periode dat er recht is op een aanvullende uitkering. In artikel 10a:25 is vastgelegd dat er een gelijkwaardig recht op overlijdensuitkering bestaat in geval van overlijden tijdens de aansluitende uitkering, maar na afloop van de WW-uitkering. De ZW-uitkering is geëindigd. Behoudens nawerking op grond van artikel 46 ZW, in welk geval artikel 10a:13 nog van toepassing is, bestaat er dan geen aanspraak meer op een ZW-overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering is in dit geval geheel bovenwettelijk.

Artikel 10a:25a Grensarbeiders (T)

Deze bepaling regelt dat grensarbeiders die hun baan verliezen, in Nederland recht hebben op dezelfde Nederlandse (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering als een werknemer die in Nederland woont en ontslagen wordt. Dit geldt niet alleen voor de periode van de aanvullende uitkering (waarvoor artikel 10a:13a geldt), maar ook voor de periode van de aansluitende uitkering.

Zie voor een verdere toelichting de toelichting op artikel 10a:13a.

Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Lid 1

Aan de betrokkene die buiten de gemeentelijke organisatie arbeid ter hand gaat nemen, kan ter zake van de kosten die voor hem aan een daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, een tegemoetkoming worden toegekend van € 2.270,- onder verrekening van een tegemoetkoming in de verhuiskosten uit anderen hoofde. Het gaat hier om een discretionaire bevoegdheid.

Het recht op een verhuiskostenvergoeding kan alleen worden geëffectueerd, indien de vergoeding bij de uitvoeringsinstelling wordt aangevraagd. Betrokkene zal de noodzakelijke informatie aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.

De tegemoetkoming in verhuiskosten indien de betrokkene elders buiten de gemeentelijke organisatie werk heeft gevonden, is een instrument dat kan bijdragen aan zijn reïntegratie in het arbeidsproces. Hiermee wordt een eventuele belemmering gelegen in de hoge verhuiskosten bij aanvaarding van een functie elders weggenomen.

Het betreft hier een discretionaire bevoegdheid.

Lid 2

Indien de gewezen ambtenaar een verhuiskostenvergoeding van zijn nieuwe werkgever ontvangt, kan hem slechts een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend voor het gedeelte van de vergoeding dat uit zou gaan boven de door de nieuwe werkgever verstrekte tegemoetkoming.

Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Lid 1

In dit artikel zijn de nadere voorwaarden opgenomen, waaronder de tegemoetkoming in de verhuiskosten toegekend kan worden. De opsomming is cumulatief: er moet aan alle gestelde voorwaarden worden voldaan.

Er bestaat geen mogelijkheid tot terugvordering in het geval van beëindiging werkhervatting door eigen schuld of toedoen en/of in het geval van fraude.

Lid 2

Om te voorkomen dat er verrekeningsactie moet worden ondernomen wanneer blijkt dat de betrokkene (toch) niet verhuisd is, is vastgelegd dat de vergoeding achteraf wordt toegekend. Voordat de vergoeding wordt toegekend, moet komen vast te staan dat de betrokkene daadwerkelijk is verhuisd.

Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag (T)

Lid 1

De reïntegratietoeslag is in het leven geroepen om degenen met recht op een WW- en bovenwettelijke uitkering te stimuleren niet alleen een functie van een gelijk niveau als de oude betrekking te aanvaarden, maar ook een functie die lager wordt beloond. Per saldo zal dit tot lagere uitkeringslasten voor de gemeente leiden.

Er moet minimaal 10% verschil zijn tussen het dagloon in de oude betrekking en dat in de nieuwe betrekking.

Net als bij de verhuiskostenvergoeding kan het recht op een reïntegratietoeslag alleen worden geëffectueerd, indien de toeslag bij de uitvoeringsinstelling wordt aangevraagd. Betrokkene zal de noodzakelijke informatie aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.

Er kan alleen recht op een reïntegratietoeslag ontstaan als een betrokkene tijdens het recht op een bovenwettelijke uitkering een dienstbetrekking in de zin van de WW aanvaardt. Wanneer de betrokkene aansluitend aan het ontslag als betrokkene een dienstverband aanvaardt voordat het recht op bovenwettelijke uitkering ontstaat, is er geen recht op een reïntegratietoeslag.

Het recht op reïntegratietoeslag kan alleen worden geëffectueerd, indien het wordt aangevraagd. Betrokkene zal de benodigde gegevens aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.

Lid 2

Om te voorkomen dat er langdurige berekeningen met terugwerkende kracht moeten worden gemaakt, is de termijn voor aanvraag van de reïntegratietoeslag vrij kort gehouden.

Lid 3

Wanneer er sprake is van een lager dagloon, vloeit daar niet in alle gevallen recht op een reïntegratietoeslag uit voort. Het lagere dagloon kan een gevolg zijn van een kleinere omvang van de nieuwe betrekking. Wanneer er sprake is van een kleinere omvang, wordt het dagloon in de oude betrekking omgerekend naar het dagloon in de nieuwe betrekking. Als het verschil tussen het oude (omgerekende) dagloon en het nieuwe minstens 10% bedraagt, ontstaat er recht op een reïntegratietoeslag.

Lid 4

Er dient ten minste een dienstverband van één jaar te zijn overeengekomen. Normaliter zal er bij de beëindiging van deze dienstbetrekking sprake zijn van een nieuw recht op WW. Maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Wanneer bijvoorbeeld de betrokkene met een tijdelijke dienstbetrekking van minimaal één jaar tussentijds toch weer werkloos wordt (bijvoorbeeld als gevolg van ontslag in de proeftijd), zal het eerste WW-recht, inclusief bovenwettelijke uitkering, weer herleven.

De duur van de reïntegratietoeslag wordt elke keer opnieuw berekend bij het aangaan van een nieuwe dienstbetrekking waaraan een aanspraak op reïntegratietoeslag kan worden ontleend.

Lid 5

De WW kent in artikel 35 een systematiek van verrekenen van inkomsten die alleen van belang is in situaties waarin er voor een gering aantal uren nieuw werk wordt gevonden. Het gaat dan om een dienstverband van minder dan vijf uur en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren. In zo'n geval is er geen sprake van een gedeeltelijke beëindiging van de uitkering, zoals op basis van artikel 20, eerste lid, onderdeel b van de WW verwacht kan worden, maar wordt het totaal van de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering verminderd met 70% van hetgeen er met die nieuwe werkzaamheden wordt verdiend. Er is in zulke gevallen geen recht op een reïntegratietoeslag.

Ook wanneer aan de betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend (artikel 10a:32), is er geen recht op een reïntegratietoeslag.

Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag (T)

Lid 1

De duur waarvoor de reïntegratietoeslag wordt toegekend, is niet gelijk aan de periode die de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering als hij geen andere functie aanvaard zou hebben. Het gaat in dit geval om driekwart van het aantal gehele jaren dat de betrokkene nog recht gehad zou hebben op een bovenwettelijke uitkering.

Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag (T)

Lid 4

In deze bepaling wordt de betrokkene verplicht om de uitvoeringsinstelling van bepaalde informatie te voorzien. Deze informatie moet maandelijks worden gegeven. Wanneer de betrokkene deze verplichting niet nakomt, kan het recht op reïntegratietoeslag niet worden vastgesteld, en kan dit recht derhalve niet tot uitkering komen.

Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag (T)

Lid 1

Het recht op reïntegratietoeslag blijft bestaan als de betrokkene binnen zijn nieuwe dienstbetrekking niet feitelijk werkt, maar wel recht op zijn loon behoudt.

Lid 2

Voor de toepassing van deze bepaling wordt uitgegaan van de stelling ‘fulltime is fulltime’. Met andere woorden: een fulltime dienstverband van 36 uur wordt qua omvang gelijkgesteld aan een fulltime dienstverband van 38 uur. Hierdoor zijn omrekeningen niet nodig.

Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie (T)

Lid 1

De reïntegratiepremie is een instrument om opname in het arbeidsproces te stimuleren. Een soortgelijke bepaling kwam eveneens voor in de oude wachtgeld- en uitkeringsregeling. De reïntegratiepremie beoogt de gewezen ambtenaar in de gelegenheid te stellen om door middel van een bedrag ineens zijn werkloosheid geheel op te heffen. Als algemene norm voor de inwilliging van het verzoek geldt derhalve dat de bestemming van het afkoopbedrag kansen moet bieden op een blijvende opheffing van de bestaande werkloosheid.

De betrokkene die nog geen recht op een bovenwettelijke uitkering heeft, kan geen recht verkrijgen op een reïntegratiepremie. Dit betekent dat de ambtenaar die aansluitend aan het ontslag gaat werken, niet voor deze premie in aanmerking komt.

Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie (T)

Lid 1

Deze bepaling hanteert het criterium ‘in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven’ als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever. De zinsnede ‘in dezelfde mate’ impliceert dat de omstandigheden op de dag voor de werkhervatting bepalend zijn voor de berekeningsbasis. De berekeningsgrondslag kan verminderd zijn. Als de betrokkene al gedeeltelijk werkt, heeft dit invloed op de berekeningsbasis. Hetzelfde geldt voor een verminderde beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Daarentegen heeft een sanctie geen invloed.

Wanneer op de dag voor de werkhervatting een uitsluitingsgrond voor het recht op WW van toepassing is (bijvoorbeeld ziekte of vakantie), waardoor het recht op WW en bovenwettelijke uitkering geheel eindigt, kan de reïntegratiepremie pas worden vastgesteld en tot uitbetaling komen als de uitsluitingsgrond is opgeheven.

10d Voorzieningen bij werkloosheid

Hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid (T)

Algemene toelichting voor hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid.

Dit het hoofdstuk behandelt de verschillende procedures die dienen te worden gevolgd bij boventalligheid of bij ontslag wegens ongeschiktheid. Daarnaast bevat het hoofdstuk bepalingen over de uitkeringen bij werkloosheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. In het Cao-akkoord 2011 en 2012 zijn de toen bestaande bepalingen over Van werk naar werk-trajecten bij boventalligheid aangescherpt.

In dit hoofdstuk zijn nu de procedures opgenomen die gelden voor ontslag wegens andere gronden (artikel 8:8); re-integratie en ontslag op grond van onbekwaamheid/ongeschiktheid (artikel 8:6); re-integratie en ontslag wegens reorganisatie (artikel 8:3) en ontslag wegens gedeeltelijke (minder dan 35%) arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5).
Dit is dan ook uitgedrukt in de werkingssfeerbepaling artikel 10d:1.

Voor de overige ontslaggronden van hoofdstuk 8 (de artikelen 8:1, 8:2, 8:4, 8:7, 8:9, 8:10, 8:11, 8:12 en 8:13) gelden geen bovenwettelijke (uitkerings)rechten.

Artikel 10d:1 Werkingssfeer (T)

In artikel 10d:1 wordt onderscheid gemaakt tussen ontslagen worden en ontslagen zijn op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8. Het onderscheid tussen “worden” en “zijn” ziet op de reintegratiefase voor ontslag (als medewerkers worden ontslagen) en de (uitkerings)rechten na ontslag (als medewerkers zijn ontslagen).

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen (T)

Ad g werkloosheidsuitkering
Wanneer ambtenaren na ingang van de werkloosheidsuitkering een baan krijgen, eindigt hun werkloosheid. Wanneer ook deze baan weer eindigt, kan er op grond van de WW sprake zijn van een herleving van het recht op uitkering. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over de werkloosheidsuitkering, wordt ook gedoeld op dit herleefde recht op uitkering.

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken (T)

LOGA partijen zijn overeengekomen dat de aanpak, zoals vastgelegd in dit hoofdstuk, de basisaanpak wordt voor alle gemeenten, omdat daarmee door middel van wederzijdse inspanningen maximaal geïnvesteerd wordt in het voorkomen van werkloosheid. In lid 1 is bepaald dat lokaal aanvullende afspraken gemaakt mogen worden ten opzichte van de basisaanpak in dit hoofdstuk, mits deze aanpak gevolgd wordt. Er zijn twee soorten aanvullingen mogelijk: aanvullingen met betrekking tot onderwerpen die niet geregeld zijn in dit hoofdstuk en aanvullingen die tot een verruiming leiden van de afspraken in dit hoofdstuk.
Als er op de in lid 2 genoemde datum een sociaal plan of vergelijkbare afspraak geldt, welke niet voldoet aan de bepalingen in hoofdstuk 10d, bespreken college en vakorganisaties in het GO wanneer tot aanpassing van het lokale beleid zal worden overgegaan.

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8 (T)

Het college treft een passende regeling voor de ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:8. LOGA-partijen hebben niet willen vastleggen welke inhoud een dergelijke regeling moet krijgen. Daarvoor zijn de omstandigheden rond het ontslag te divers. Het ligt echter wel in de rede dat de inhoud, voor zover dat redelijk en billijk is, gebaseerd wordt op de rechten die gelden voor ambtenaren die op grond van artikel 8:3 of 8:6 ontslagen worden. Afhankelijk van de omstandigheden ligt opschorting van het ontslag wellicht minder voor de hand. Maar ook voor deze groep ontslagenen geldt dat overstappen van werk naar werk het primaire doel is van de ontslagregeling. Het ter beschikking stellen van faciliteiten (financieel of anderszins) om de re-integratie te stimuleren zal daarom vaak onderdeel uitmaken van de ontslagregeling. Mocht werkloosheid niet te voorkomen zijn, dan geldt de mogelijkheid om, onder gelijke voorwaarden als voor de ambtenaren die ontslagen worden op grond van artikel 8:3 of 8:6, afspraken te maken over een aanvulling op de WW-uitkering

en een na-wettelijke uitkering na afloop van de WW-uitkering. De exacte hoogte en duur van deze uitkeringen zijn mede afhankelijk van de overige afspraken die rond het ontslag gemaakt zijn.

Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag (T)

Lid 1

Het doel van de re-integratiefase is het voorkomen van werkloosheid.

Lid 2 en 3

Het ontslagbesluit bevat de datum waarop het ontslag ingaat. Doordat eerst nog de reintegratiefase doorlopen moet worden, is dit een datum die in de toekomst ligt.
Deze ontslagdatum wordt bepaald op de eerstvolgende datum die, gelet op de duur van de reintegratiefase die voor de ambtenaar geldt, mogelijk is. Wanneer voor de ambtenaar een reintegratiefase van 4 maanden geldt, bevat het ontslagbesluit een datum, gelegen 4 maanden na de verzending/overhandiging van het ontslagbesluit. In artikel 10d:7 worden de mogelijkheden genoemd, op grond waarvan het ontslag al eerder dan na afloop van de reintegratiefase kan eindigen. Om die reden moet in het ontslagbesluit worden opgenomen dat het ontslag eerder kan eindigen, indien dat op grond van artikel 10d:7 aan de orde is.

Als met inachtneming van de artikelen 10d:8 en 10d:9 de re-integratiefase verlengd wordt, moet het oorspronkelijke ontslagbesluit worden ingetrokken en worden vervangen door een nieuw ontslagbesluit met een ontslagdatum die verder ligt dan de oorspronkelijke ontslagdatum.

Lid 5 en 6

Het besluit tot ontslag, inclusief ontslagdatum, kan worden genomen als aan de noodzakelijke voorwaarden voor het ontslag op grond van artikel 8:6 voldaan is.

Bij ontslag op grond van artikel 8:6 moet een dossier zijn opgebouwd, waaruit het college de conclusie heeft getrokken dat de ambtenaar ongeschikt of onbekwaam is om zijn functie te blijven uitoefenen. Als dit dossier voldoende is, kan het besluit tot ontslag genomen worden.

Bezwaar tegen een ontslagbesluit schort de werking van het ontslagbesluit en de intreding van de re-integratiefase niet op.

Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase (T)

Lid 1

Ook bij het aanvaarden van een deeltijdbetrekking eindigt de re-integratiefase. Op grond van artikel 72a WW heeft de gemeente voor zijn oud-medewerkers een plicht om de re-integratie in de arbeid te bevorderen. Zolang de re-integratie nog niet volledig is gelukt en heeft geleid tot volledige opheffing van de werkloosheid (minder dan 5 uur werkloos), blijft deze plicht van de gemeente bestaan. In dat verband kan het zinvol zijn om afspraken uit het re-integratieplan voort te zetten.

Lid 2

Tijdens de re-integratiefase worden afspraken gemaakt over de inspanningen die van de gemeente en de ambtenaar verlangd worden. Deze afspraken worden door het college vastgesteld en vastgelegd in het re-integratieplan. Dit kunnen onder meer afspraken zijn over sollicitatieactiviteiten, opleidingen en outplacementtraject (zie artikel 10d:10). Wanneer de ambtenaar zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, zoals het niet starten van een cursus of onvoldoende sollicitaties verrichten, gaat het ontslag op grond van 8:6 eerder in dan pas na afloop van de re-integratiefase. Uiteraard gelden hierbij de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals het zorgvuldigheidsbeginsel (belangenafweging) en proportionaliteitsbeginsel (de sanctie moet niet zwaarder zijn dan op grond van het gedrag te rechtvaardigen is). De medewerker kan het stopzetten van de re-integratiefase aan de rechter voorleggen. De rechter beoordeelt de redelijkheid en billijkheid hiervan. Ook kan disciplinair ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:13 (de nalatigheid moet dan voldoen aan de eisen die bij disciplinair ontslag horen). In beide gevallen moet een besluit genomen worden waarin, gemotiveerd en onder verwijzing naar artikel 10d:7, de nieuwe ontslagdatum is opgenomen.

Onderdeel van de afspraken kan bij ontslag op grond van artikel 8:6 ook zijn welke eisen de ambtenaar mag stellen aan de aangeboden functie. Als de ambtenaar een functie die aan dergelijke eisen voldoet, niet accepteert, kan eveneens vóór het aflopen van de reintegratietermijn ontslag plaatsvinden op grond van artikel

8:6. Naarmate de re-integratiefase langer duurt, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager.

Lid 3

Eerdere beëindiging van de re-integratiefase leidt tot het vervallen van het recht op een aanvullende uitkering en na-wettelijke uitkering. Ook hierbij moet het college de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht nemen.

Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente (T)

De sanctie voor de medewerker op nalatigheid is beëindiging van de re-integratiefase en het vervallen van het recht op de aanvullende uitkering en de na-wettelijke uitkering. Ook het college moet zich aan de acties uit het re-integratieplan houden. Doet het college dit niet, dan wordt de re-integratiefase verlengd met minimaal één maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase verlengd, binnen welke termijn geprobeerd wordt de nalatigheid te herstellen, voor zover dit naar redelijkheid en billijkheid mogelijk is.

Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop (T)

Lid 1 en 2

Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt voor zijn volledige arbeidsduur, kan zijn dienstverband worden voortgezet. Dit betekent in ieder geval dat zijn WW pas later ingaat. Belangrijker is dat hij van werk naar werk kan overstappen, wat het vinden van een baan over het algemeen makkelijker maakt. De verlenging van de re-integratiefase wordt slechts toegestaan, wanneer de ambtenaar tijdens die fase aan zijn re-integratie blijft werken.

Het college stemt alleen in met een verzoek tot verlenging van de re-integratiefase, wanneer de ambtenaar de re-integratiefase niet volledig heeft kunnen benutten aan re-integratie. De oorzaak hiervoor moet redelijk zijn. Dit kan bijvoorbeeld de zorg voor een ernstig zieke partner zijn. Hierdoor kan het voor de ambtenaar onmogelijk zijn geweest om tijdens de reintegratiefase aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Het college kan dan instemmen met een verlenging. Een langdurige vakantie wordt niet als redelijk beschouwd.

Voldoet de ambtenaar tijdens de verlenging van de re-integratiefase niet meer aan de voorwaarde dat aan re-integratie gewerkt moet worden, dan wordt de verlenging gestopt en gaat het oorspronkelijke ontslag alsnog in. Door aangepaste fiscale wetgeving kunnen alleen mensen, die op 1 januari 2012 minimaal 3000 euro op hun levensloopprekening hadden staan, doorgaan met sparen volgens deze regeling.

Lid 4

Lid 4 geeft aan dat de bepalingen over de eerdere beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn. Wanneer tijdens de verlenging afspraken worden gemaakt over voortzetting van de re-integratieactiviteiten en de ambtenaar houdt zich niet aan deze afspraken, wordt voor het aflopen van de verlengde re-integratiefase het ontslag verleend op grond van artikel 8:6.

Artikel 10d:10 Re-integratieplan (T)

Tijdens de re-integratiefase geldt de reguliere rechtspositieregeling. Dit houdt onder meer in dat de ambtenaar gewoon verlof opbouwt, zoals hij dat eerder opbouwde. Wanneer hij tijdens de re-integratiefase geen werkzaamheden verricht, betekent dit dat hij in principe geen verlof nodig heeft voor activiteiten die in het kader van het re-integratieplan zijn afgesproken.

Als bij de start van de re-integratiefase al duidelijk is dat direct na de beoogde ontslagdatum een functie voorhanden is, bestaat het re-integratieplan uit het benoemen van die functie en de datum vanaf wanneer de ambtenaar deze functie gaat bekleden. Het re-integratieplan hoeft dan niet verder uitgewerkt te worden.

Lid 1

Het is zinvol om te beginnen met het opstellen van het re-integratieplan, zodra duidelijk is dat de ambtenaar ontslagen gaat worden op grond van artikel 8:6 en daarmee dus niet te wachten tot het ontslagbesluit genomen is. Gemeente noch ambtenaar zijn hiertoe overigens verplicht. Medewerking van beide partijen kan

echter de mogelijkheden op het vinden van een baan bespoedigen en dus de kans op het voorkomen van werkloosheid vergroten.

Het re-integratieplan moet in ieder geval binnen 1 maand na ingang van de re-integratiefase zijn opgesteld.

Lid 4

De gemeente maakt een kosten-batenanalyse van de voorgenomen re-integratieactiviteiten. De gemeente stelt vast welke kosten redelijkerwijs voor rekening van de gemeente komen (de wensen van de ambtenaar kunnen verder gaan dan op grond van re-integratie noodzakelijk zijn, waardoor de gemeente niet de volledige kosten vergoedt).

Wanneer besloten wordt dat volledige vergoeding van de kosten door de gemeente niet redelijk is of wanneer de kosten uitstijgen boven het bedrag van € 7.500,=, kan van de ambtenaar verlangd kan worden dat hij zelf ook financieel bijdraagt aan de activiteiten uit het re-integratieplan.

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik (T)

Het toepassingsbereik van paragraaf 5 strekt zich uit over ambtenaren die een dienstverband van 2 jaar of langer bij dezelfde gemeente hebben. In dit licht wijst het LOGA op artikel 10d:3 lid 1.

Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting (T)

Dit artikel drukt uit dat een goede uitvoering van het Van werk naar werk-traject de verantwoordelijkheid is van zowel werkgever als ambtenaar.

Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject (T)

Een goed te definiëren moment markeert de start van het hele traject. Voor beide partijen moet duidelijk zijn dat vanaf dit moment, dat boventalligheid intreedt, de periode van twee jaar begint te lopen.

Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek (T)

In dit artikel worden de inhoudelijke stappen van het Van werk naar werk-traject geregeld.
De start is het onderzoek naar wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie, ook buiten de gemeente.
Het onderzoek wordt afgerond binnen een maand na de startdatum van het Van werk naar werk-traject. De startdatum is de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden. Het onderzoek kan eerder opgestart worden, als al is voorzien dat boventalligheid aan de orde zal komen. Duidelijk is dat wanneer het onderzoek eerder aanvangt, sneller met de uitvoering ervan kan worden gestart, en de kans van slagen toeneemt.
Bij het onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur worden ingeschakeld. Dit kan ook een functionaris zijn die bij de gemeente zelf in dienst is, mits deze aantoonbaar is gekwalificeerd als loopbaanbegeleider.

Wat betreft de loopbaanadviseur is van belang dat deze voldoet aan de professionele kwaliteitseisen van de beroepsgroep van loopbaanbegeleiders ofwel aantoonbaar daartoe gevolgde opleidingen en/of relevante ervaring heeft.

Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract (T)

Na het onderzoek genoemd in artikel 10d:13 wordt een contract gemaakt. Dat is uiterlijk gereed drie maanden na afronding van het onderzoek. Het contract bevat de afspraken tussen werkgever en ambtenaar gericht op het vinden van nieuw werk. Het contract is maatwerk en zal per individu verschillen. Het is van belang concreet alle van belang zijnde afspraken op te nemen. In het artikel is een niet-limitatieve opsomming hiervan opgenomen. Gedurende de looptijd van het contract is de ambtenaar boventallig; ten aanzien van de werkzaamheden die hij gedurende de Van werk naar werk-termijn voor de werkgever verricht dienen daarom ook afspraken te worden gemaakt.

Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract (T)

De monitoring en de verslaglegging van de voortgang en evaluatiegesprekken wordt neergelegd bij een nader aan te wijzen persoon of organisatie. Van belang is dat goed wordt toegezien op de uitvoering, voor beide partijen. Het verloop van het Van werk naar werktraject kan immers aanleiding geven tot een verschil in opvatting dat aan een commissie ter toetsing wordt voorgelegd (zie artikel 10d:24). De dossiervorming moet dan op orde zijn.

Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject (T)

Een Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Maar deze termijn kan korter zijn als eerder passend of geschikt werk is gevonden. Passend of geschikt werk kan ook werk in deeltijd zijn en/of werk buiten de eigen organisatie of gemeente.

Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging (T)

Als de boventallige ambtenaar een aanbod voor passend of geschikt werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie weigert, volgt beëindiging van het Van werk naar werk-contract en vervolgens reorganisatieontslag (ontslag op grond van artikel 8:3 CAR). Partijen leggen in het Van werk naar werk-contract vast welke functies passend dan wel geschikt zijn. Als de ambtenaar een dergelijke functie weigert, eindigt het Van werk naar werk-contract. Afhankelijk van de duur van het Van werk naar werk-traject mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager of een vergelijkbaar verschil als het een functie buiten de gemeente betreft.
Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de ambtenaren van belang is dat zij aan het werk blijven.
Dat wordt ook uitgedrukt door lid 2: als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het contract, dan wordt het traject eveneens gestopt en tot ontslag overgegaan. In beide gevallen verliest de ambtenaar ook het recht op aanvulling op de werkloosheidsuitkering en de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur (T)

Het Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Als na verloop van 21 maanden geen ander werk is gevonden dient een loopbaanadviseur een advies uit te brengen over een eventueel vervolgtraject. Om een goed advies te kunnen uitbrengen, heeft de loopbaanadviseur in ieder geval inzage in de evaluatieverslagen, en zonodig in andere relevante correspondentie. De loopbaanadviseur moet overwegen of een vervolgtraject een zinvolle stap is, die de kans op ander werk evident doet toenemen. De verwachte ontwikkelingen binnen de organisatie en de arbeidsmarkt van dat moment zijn daarbij relevant.
De loopbaanadviseur adviseert het college; het college hoeft dit advies niet te volgen.

Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject (T)

Als de termijn van 2 jaar voorbij is wordt het Van werk naar werk-traject beëindigd. Er volgt dan, zonder verdere opzegtermijnen of wachttijd, een ontslagbesluit op grond van artikel 8:3 CAR.
Dat is alleen anders als het college het advies van de loopbaanadviseur tot verlenging volgt.

Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject (T)

De mogelijkheid bestaat om het Van werk naar werk-contract te verlengen. Logischerwijs zou dit kunnen voortvloeien uit het advies van de loopbaanadviseur zoals bedoeld in artikel 10d:20, maar ook een zeer reële kans op een andere functie –schriftelijk te bevestigen door de werkgever in kwestie- kan leiden tot verlenging. Een besluit hieromtrent is geheel aan de werkgever.
Er kan maar een keer worden verlengd. Het traject wordt definitief beëindigd op de datum waarop het verlengde contract afloopt. Na afloop daarvan volgt het ontslagbesluit op grond van artikel 8:3.

Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract (T)

In dit artikel is geregeld wat er gebeurt als een van beide partijen het Van werk naar werkcontract niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden.

Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht.
Als een gesprek niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in het contract stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis.
Voor de gemeente kan dit leiden tot beëindiging van het contract en een ontslag. Dat is beschreven in artikel 10d:19 bij tussentijdse beëindiging.
Voor de ambtenaar betekent dit dat hij kan eisen dat het Van werk naar werk-contract wordt verlengd met de periode waarin het gebrek is opgetreden. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan de situatie dat een loopbaancoach afwezig is waardoor afgesproken gesprekken niet hebben plaatsgevonden. Deze worden dan als

het ware ingehaald.
Uitgangspunt is dat ook in deze fase werkgever en ambtenaar er samen uitkomen. Maar als dat niet lukt, kan de paritaire toetsingscommissie om advies worden gevraagd.

Artikel 10d:24 Paritaire commissie (T)

Dit artikel regelt de positie van de paritaire toetsingscommissie. De commissie is paritair. Gemeenten die al een dergelijke paritaire commissie hebben kunnen de bestaande commissie aanwijzen. Het college moet een reglement vaststellen waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd. De LOGA partijen hebben een voorbeeld reglement opgesteld.

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering (T)

Lid 1, sub a

Wanneer de re-integratiefase eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het re-integratieplan zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

Lid 1, sub b

Wanneer het Van werk naar werk-traject eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het Van werk naar werk-contract zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

Lid 1, sub c

De ambtenaar moet niet alleen in principe recht hebben op een werkloosheidsuitkering, maar deze ook daadwerkelijk ontvangen. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de ambtenaar alleen vanwege het feit dat hij met vakantie is nog geen WW-uitkering ontvangt. Dan ontvangt hij ook geen aanvullende uitkering. De WW-uitkering, en de aanvullende uitkering, vangen dan tegelijk aan, na de vakantie.

Lid 2

Gedacht kan worden aan de betalingsberichten van UWV, gegevens over werkhervatting (ter bepaling van het aantal uren dat iemand werkloos is) of sanctiebesluiten van UWV. Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie www.uwv.nl; zoeken op poortwachtertoets). Deze voorwaarde geldt ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering (artikel 10d:26) en ter controle van sancties, die door UWV kunnen zijn opgelegd (artikel 10d:28).

Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag (T)

In artikel 10d:2 is de bezoldiging gedefinieerd. De hoogte van de uitkering is gedurende de twee fases verschillend. De genoemde bedragen zijn feitelijke bezoldigingsbedragen. Hiermee wordt dus niet de voltijdsbezoldiging bedoeld, die omgerekend moet worden naar de deeltijdfactor van de medewerker. Dus ook een medewerker die met een functie voor 30 uur per week een bezoldiging van € 5.500,= ontvangt, krijgt gedurende de eerste fase een aanvullende uitkering van 30% van deze bezoldiging en gedurende de tweede fase een aanvullende uitkering van 20% van deze bezoldiging.
De zinsnede “naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is” houdt in dat indien iemand een arbeidsduur had van 36 uur, waaruit hij voor 18 uur is ontslagen hij een aanvullende uitkering ontvangt van 10%, respectievelijk 20% of 30% maal 18/36. Als deze persoon vervolgens een baan aanvaardt van 10 uur per week, ontvangt hij een aanvullende uitkering van 10% (respectievelijk 20% of 30%) maal 8/36 van zijn bezoldiging.

Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag (T)

Het kan voorkomen dat een medewerker, bijvoorbeeld vanwege vakantie rond de datum van ontslag, nog geen WW-uitkering ontvangt (hij is dan namelijk niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt). Ook dan eindigt het recht op de aanvullende uitkering 12 maanden na de dag van ontslag en niet 12 maanden na dag van ingang van de WW-uitkering

Artikel 10d:28 Sancties (T)

Lid 1

Iedere sanctie die door UWV wordt opgelegd, leidt tot een evenredige sanctie op de aanvullende uitkering. Dit betekent dat als UWV voor de duur van 3 maanden een sanctie oplegt van 10%, ook de aanvullende uitkering voor de duur van 3 maanden gekort wordt met 10%. Beëindiging van de WW-uitkering voor bijvoorbeeld 6 maanden leidt ook tot beëindiging van de aanvullende uitkering voor 6 maanden. Hiermee wordt de ambtenaar gestimuleerd om zijn verplichtingen (die grotendeels gericht zijn op werkhervatting) op grond van de Werkloosheidswet na te komen.

Lid 3

Een sanctie die door UWV wordt opgelegd, kán leiden tot het vervallen van het recht op een na-wettelijke uitkering. Dit is een facultatieve bepaling en is afhankelijk van de aard en ernst van het gedrag dat heeft geleid tot de sanctie die door UWV is opgelegd.

Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering (T)

Omdat de aanvullende uitkering gekoppeld is aan de uitkering op grond van de Werkloosheidswet, eindigt de aanvullende uitkering sowieso als de WW-uitkering eindigt.

Herleving aanvullende uitkering
Omdat de werkloosheidsuitkering gedefinieerd is als uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente, herleeft de aanvullende uitkering, wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft. Omdat de duur van de aanvullende uitkering van één jaar gekoppeld is aan de dag van ontslag, geldt de herleving van de eerste fase van de aanvullende uitkering alleen wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft binnen 12 maanden na de ingangsdatum van ontslag. Deze eerste fase wordt dus niet opgeschort met de periode, waarin geen werkloosheidsuitkering is ontvangen. Gedurende de resterende tijd van de werkloosheidsuitkering wordt de hoogte van de tweede fase uitbetaald.

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering (T)

Lid 1

Onderdeel a

Ook na afloop van de werkloosheidsuitkering moet sprake zijn van werkloosheid, zoals gedefinieerd in artikel 10d:1. Zowel deze verwijzing naar werkloosheid, als naar de definitie van werkloosheidsuitkering geven aan dat het moet gaan om een uitkering die voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente.

Lid 1

Onderdeel b

Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie www.uwv.nl; zoeken op poortwachtertoets). Deze gegevens zijn nodig ter bepaling van de hoogte van de na-wettelijke uitkering (artikel 10d:31) en het door de gemeente te voeren sanctiebeleid (zie artikel 10d:34).

Lid 2

Bij -ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8:6) ontstaat alleen recht op een na-wettelijke uitkering als het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer. Dit betekent dat de ambtenaar zelf geen schuld heeft aan de ongeschiktheid of onbekwaamheid.

Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering (T)

Lid 2

In lid 2 is opgenomen dat als iemand voor minder dan 36 uur werkloos is, zijn na-wettelijke uitkering naar evenredigheid wordt bepaald. De na-wettelijke uitkering wordt namelijk gebaseerd op de mate van werkloosheid.

Als uit een arbeidsovereenkomst of aanstelling blijkt dat iemand een functie van 20 uur in de week heeft, ontvangen hij een na-wettelijke uitkering voor de resterende 16 uur. Als door een nieuwe baan een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur, is de werkloosheid beëindigd en eindigt de na-wettelijke uitkering (zie definitie werkloosheid en artikel 10d:18).

Gedeeltelijke werkhervatting, maar ook werkzaamheden als zelfstandige verminderen de werkloosheid.
Of iemand minder dan 36 uur werkloos is, is af te leiden uit de gegevens over werkzaamheden (bijvoorbeeld salarisstroken). In artikel 10d:15 is opgenomen dat de ambtenaar alle gegevens moet overleggen die van belang zijn voor het bepalen van het recht op nawettelijke uitkering. Hiertoe behoren dus ook salarisstroken en arbeidsovereenkomsten.

Lid 3

Het is mogelijk dat iemand met het aantal uren werkhervatting meer verdient dat hij in de oude situatie deed. Daarom is in lid 3 een bepaling opgenomen, waaruit voortvloeit dat het nieuwe inkomen en de na-wettelijke uitkering nooit meer kan bedragen dan 90% van de oude bezoldiging.

Voorbeeld
Iemand werkte 36 uur en verdiende € 2000,=. De na-wettelijke uitkering bedraagt 70% hiervan; dit is € 1400,=. Hij krijgt tijdens de periode van de na-wettelijke uitkering een baan voor 18 uur. Hiermee resteert een werkloosheid voor 18 uur. Met zijn nieuwe baan gaat hij € 1500,= verdienen. Zijn uitkering zou, gebaseerd op 18 uur werkloosheid, € 700,= bedragen. Samen met de inkomsten van € 1500,= komt zijn totaal inkomen uit op € 2200,=. Het totaalinkomen is gemaximeerd op 90% van € 2000,=; dit is € 1800,=. Zijn uitkering wordt dus gekort met € 300,=. Hij ontvangt nog een na-wettelijke uitkering van € 400,=.

Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering (T)

Als iemand 45 is op de dag van ontslag en hij heeft vanaf zijn 25e in de gemeentelijke sector gewerkt, ontvangt hij een na-wettelijke uitkering voor de duur van (15 x 1,4) + (5 x 2) = 31 maanden.

Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering (T)

Lid 2

Recht op een werkloosheidsuitkering bestaat als iemand meer dan 5 uur of meer dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week verliest. Als door werkhervatting een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur (of minder dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week) eindigt de werkloosheid en eindigt de na-wettelijke uitkering.

Lid 3

De na-wettelijke uitkering eindigt altijd op 62 jaar en 9 maanden. De ambtenaar kan dan zijn ouderdomspensioen laten ingaan. Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:35 Afkoop (T)

Er bestaat geen recht op afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het college kan echter op verzoek van de ambtenaar besluiten tot afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het college bepaalt daarbij de voorwaarden en de hoogte van het afkoopbedrag.

Als partijen het niet eens worden over de hoogte van het afkoopbedrag, vallen partijen terug op de normale regels over hoogte en duur van de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid (T)

De ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar definitief worden herplaatst, wanneer hij een functie aanvaardt, waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV is vastgesteld, kan voorzien. Wanneer een dergelijke functie buiten de organisatie van de gemeente wordt gevonden, kan ontslag op grond van artikel 8:5 plaatsvinden.
Is dat het geval dan ontvangt de ambtenaar, zolang hij arbeid heeft waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit kan voorzien, een bijzondere uitkering.

Artikel 10d:39 Overgangsrecht (T)

In de CAO 2007-2008 is overgangsrecht overeengekomen voor de ambtenaar die

- op de dag van inwerkingtreding van hoofdstuk 10d (1 juli 2008) 20 dienstjaren of meer heeft in de gemeentelijke sector en
- die binnen 10 jaar daarna daadwerkelijk ontslag verleend wordt.

Het overgangsrecht houdt in dat de duur van de overgangsuitkering overeenkomt met de aansluitende uitkering uit hoofdstuk 10a, zoals dit hoofdstuk tot 1 juli 2008 luidde. Wel is afgesproken dat de berekening hiervan voor gemeenten gemakkelijker wordt gemaakt. Daarom is de oude berekeningsduur van de aansluitende uitkering omgezet in een formule, die in het tweede lid, is opgenomen.
Vanaf 1 juli 2008 valt iedereen onder hoofdstuk 10d. Alle ambtenaren die op grond van artikel 8:3 en 8:6 ontslagen worden, krijgen dus recht op een re-integratiefase of een Van werk naar werk-traject. Mocht daarna sprake zijn van werkloosheid, dan geldt slechts ten aanzien van de duur van de uitkering na afloop van de WW een uitzondering voor de ambtenaren, voor wie dit overgangsrecht is overeengekomen.

De overgangsuitkering eindigt op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden (artikel 10d:33). Vanwege deze beëindiging op 62 jaar en 9 maanden komt de potentiële uitkeringsduur uit lid 2, bij ontslag op de leeftijd van 50 jaar en ouder niet volledig tot uitkering. Samen met een WW van minimaal 20 maanden (het overgangsrecht is voor mensen die op 1 juli 2008 minstens 20 dienstjaren hadden) komt deze uitkering namelijk boven de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden uit.

10e Bijzondere bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voor de ambtenaar met op 1 januari 2008 20 dienstjaren of meer

Hoofdstuk 10e Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

11 Uitkeringsregeling ontslag

Artikel 11:1 Betrokkene (T)

Algemeen
De omschrijving dat aan de ambtenaar ontslag moet zijn verleend, impliceert dat het einde van een tijdelijke urenuitbreiding geen recht geeft op een uitkering. Immers, er is geen sprake van ontslag. Dit is anders wanneer deze urenuitbreiding, die in de vorm van een brief kan worden meegedeeld, de vorm krijgt van een tijdelijke aanstelling. Na afloop van deze aanstelling ontstaat wel recht op een uitkering.

Lid 2

Het tweede lid biedt de mogelijkheid een ambtenaar een recht op uitkering toe te kennen die ontslag heeft gevraagd omdat betrokkene de echtgenoot (en eventueel de levenspartner) wil volgen die genoodzaakt is elders een betrekking te aanvaarden. Interessant is vaste jurisprudentie van de Centrale raad van beroep die uitwijst dat de weigering in dergelijke situaties een recht op uitkering toe te kennen, in alle gevallen is gesanctioneerd. Wanneer de verhuizing medisch noodzakelijk is in verband met de gezondheid van de echtgenoot, is er aanleiding een uitkering toe te kennen. Dit is een omstandigheid waarop betrokkenen geen invloed kunnen uitoefenen.

Artikel 11:6 Recht op uitkering (T)

Lid 1

Het eerste lid bepaalt dat recht op een uitkering bestaat indien voldaan is aan de zogenaamde toegangseis. In het jaar voorafgaand aan het ontslag dient betrokkene tenminste gedurende 26 weken werkzaam te zijn geweest als werknemer in de zin van de WW. Werkzaamheden, verricht als zelfstandige, tellen dus niet mee. In dit verband wordt een week als een gewerkte week aangemerkt, indien ten minste op n dag per week is gewerkt, ongeacht het aantal uren. Deze toegangseis, afkomstig uit de WW, is in de WW inmiddels per 1 maart 1995 verzwaard, maar die verzwaring wordt in ieder geval voor 1 januari 2000 niet overgenomen in dit hoofdstuk.

Lid 3

Het derde lid vermeldt welke werkzaamheden in aanmerking worden genomen bij het vaststellen of aan de toegangseis is voldaan. Het gaat hierbij niet alleen om werkzaamheden verricht in de dienstbetrekking waaruit ontslag volgt, maar ook om werkzaamheden die zijn verricht in een dienstbetrekking waarvoor de betrekking waaruit ontslag volgt, in de plaats is gekomen. Let wel, hierbij kan het ook gaan om werkzaamheden die in de private sector zijn verricht voorafgaand aan indiensttreding bij de gemeente.

Dat er een duidelijke relatie ligt tussen het ontslag en de dienstbetrekking waaruit ontslag volgt voor het bepalen of aan de toegangseis is voldaan, moge het volgende voorbeeld illustreren. Een ambtenaar gaat een deeltijdbaan vervullen van 20 uur voor de termijn van een jaar. Na zes maanden gaat betrokkene een tweede deeltijdbaan vervullen van 16 uur voor de duur van drie maanden. Aan deze baan is geen andere voorafgegaan. Na het verstrijken van de termijn van drie maanden ontstaat geen recht op een uitkering, betrokkene is in deze functie immers geen 26 weken werkzaam geweest. De weken waarin is gewerkt in de betrekking die blijft voortbestaan, tellen niet mee. Deze tijd telt uitsluitend mee voor de beoordeling of aan de toegangseis voldaan is op het tijdstip dat de deeltijdbetrekking van 20 uur eindigt. Gewerkte weken tellen dus slechts eenmaal mee.

Artikel 11:17 Uitkering bij ziekte (T)

Lid 3

Ook al vervalt hoofdstuk 11 per 1 januari 2001 voor de gevallen van werkloosheid, die zijn ontstaan op of ná 1 januari 2001, de verwijzing naar hoofdstuk 7 kan nog gedurende 2 jaren van toepassing zijn. Hierbij gaat het om de status quo op 31 december 2000. Gemeenten doen er verstandig aan de tekst van hoofdstuk 7, zoals dat luidde op 31 december 2000, apart te bewaren.

Artikel 11:18 Samenloop (T)

De ziekte-uitkering op grond van artikel 11:17 (gedurende maximaal een jaar, ter hoogte van 80% van de bezoldiging) schort het recht op uitkering op. Dit betekent dat de periode gedurende welke een ziekte-uitkering is genoten, bij de oorspronkelijke uitkeringsduur wordt opgeteld.

Artikel 11:20 Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering (T)

Algemeen
Dit artikel geldt slechts ten aanzien van degene aan wie uitsluitend een uitkering voor de periode van zes maanden is toegekend. In afwijking van het reguliere systeem van de verrekening van neveninkomsten, geldt in dit geval dat het recht op uitkering vervalt en herleeft in de situatie dat spoedig opnieuw werkloosheid optreedt nadat betrokkene bijvoorbeeld als uitzendkracht heeft gewerkt.

Lid 1

In het eerste lid wordt bepaald dat het recht op uitkering vervalt met ingang van de dag dat de werkloosheid eindigt, en dat het recht opnieuw voor de resterende duur wordt toegekend met ingang van de dag dat opnieuw werkloosheid ontstaat. Van belang is dat het begrip beëindiging van de werkloosheid zodanig is omschreven dat bij het aanvaarden van een tijdelijke dienstbetrekking eerst van beindiging van de werkloosheid sprake is indien gedurende een periode van een maand gewerkt is. Daarbij moet het gaan om een betrekking bij eenzelfde werkgever en met ten minste de omvang van de betrekking waaruit ontslag volgde. Dit betekent dat gedurende de eerste maand waarin de gewezen ambtenaar met een uitkering een tijdelijke betrekking vervult, de inkomsten met de uitkering worden verrekend. Pas na een periode van een maand vervalt de uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat meerdere malen het recht op uitkering vervalt en weer herleeft wanneer bijvoorbeeld op uitzendbasis wordt gewerkt.

Lid 3

Het derde lid voorziet in een aangepaste toegangseis wanneer na afloop van de uitkeringsduur van zes maanden nog steeds sprake is van een situatie van werkloosheid.

11a Suppletie

Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen (T)

Lid 1

Sub b
Artikel 11a:1 bevat de definitiebepalingen.

Met het begrip ‘arbeidsongeschiktheidsuitkering’ is in deze suppletieregeling elke wettelijke of bovenwettelijke uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid bedoeld. Voorbeelden hiervan zijn de WAO-uitkering, de uitkering op grond van de WAZ en de uitkering op grond van de WAJONG. Ook uitkeringen van buitenlandse mogendheden of van de Nederlandse Antillen of Aruba kunnen onder dit begrip vallen.

Sub d
De doelgroep van deze suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij een gemeente op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.

Van suppletie is echter uitgezonderd degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen. Ingevolge de systematiek van de WAO wordt namelijk de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld op grond van het resterend verdienvermogen dat de betrokkene heeft. Wanneer de betrokkene één of meer aangehouden betrekkingen heeft, is hij ingevolge die systematiek dus altijd minder dan 80% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO. De suppletie is echter bedoeld voor degenen die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn voor de dienstbetrekking waaruit zij zijn ontslagen op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.

De overheidswerknemer die op bovengenoemde grond is ontslagen en die toen minder dan 15% arbeidsongeschikt is verklaard, heeft, gelet op de definiëring, eveneens recht op suppletie. Met de omschrijving dat de betrokkene overheidswerknemer is, bedoeld in artikel 2 van de WPA, wordt niet beoogd een andere omschrijving te geven dan die van het ambtenaarschap in de zin van de Abp-wet, zoals die luidde op 31 december 1995.

Sub g en h
Het dagloon in de zin van de suppletie is het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO met een bepaalde correctie. Allereerst wordt het dagloon in de zin van de WAO vermeerderd met het bedrag aan pensioenbijdrageverhaal.

Daarnaast wordt in die gemeenten waar overheidswerknemers tegen ziektekosten verzekerd zijn ingevolge een particuliere ziektekostenverzekering de werkgeversbijdrage in die ziektekostenverzekering in mindering gebracht op het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO. Deze tegemoetkoming van de werkgever dient van het WAO-dagloon te worden afgetrokken, omdat de berekeningsgrondslag van de suppletie anders niet gelijk zou zijn aan de berekeningsgrondslag van het vroegere herplaatsingswachtgeld, de laatstgenoten bezoldiging.

In gemeenten waar overheidswerknemers tegen ziektekosten verzekerd zijn ingevolge een publiekrechtelijke ziektekostenverzekering, is het niet nodig om bij de vaststelling van de berekeningsgrondslag van de suppletie, het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO te verminderen met de tegemoetkoming van de werkgever in een particuliere ziektekostenverzekering van betrokkene. In deze gevallen wordt bij de vaststelling van het dagloon in de zin van de WAO reeds rekening gehouden met de werkgeversbijdrage.

Sub h
Het dagloon wordt uitsluitend in aanmerking genomen voor zover het toegerekend kan worden aan de betrekking waaruit betrokkene met recht op suppletie is ontslagen. In tegenstelling tot de WAO-conforme uitkering ingevolge de WPA, is het recht op suppletie immers aan die enkele betrekking gekoppeld.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 11a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming en de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door

de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

Artikel 11a:2 Recht op suppletie (T)

Het recht op suppletie gaat in na ontslag op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Aangezien ontslag op genoemde grond pas mogelijk is na 24 maanden ongeschiktheid (zie artikel 8:5, tweede lid), kan het recht op suppletie derhalve niet eerder ingaan dan na die 24 maanden.

De maximale uitkeringsduur van de suppletie is geregeld in artikel 11a:6. Zoals bij dat artikel wordt toegelicht, is de maximale uitkeringsduur 66 maanden, te rekenen vanaf het einde van genoemde periode van 24 maanden. Na ommekomst van de maximale uitkeringsduur eindigt het recht op suppletie. Dat is nadat 90 maanden zijn verstreken sedert de aanvang van de ongeschiktheid wegens ziekte. Vergelijk artikel 11a:5, onderdeel a.

Artikel 11a:3 Recht op suppletie (T)

Algemeen
Ten aanzien van de suppletieregeling geldt een verplichtingen en sanctieregime dat overeenkomt met de WW. De toepassing van dat sanctieregime ten aanzien van de suppletie geschiedt door of namens het bestuursorgaan.

Lid 2

In het tweede lid is de reikwijdte van het begrip ‘passende arbeid’ in de zin van de WW voor de toepassing van de suppletie zodanig uitgebreid dat het mede gangbare arbeid omvat. De definitie van gangbare arbeid is eveneens in dit lid gegeven, namelijk: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Deze uitbreiding is een gevolg van het volgende.

De werkgever dient, voordat hij tot ontslag overgaat, een zorgvuldig onderzoek te doen naar de herplaatsingsmogelijkheden voor degene die ongeschikt is voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid. Indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch minimaal na afloop van het eerste ziektejaar onderzoekt hij of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met gangbare arbeid. Dit uitgangspunt betekent dat de betrokkene op het moment dat het recht op suppletie op zijn vroegst zou kunnen ontstaan, reeds een jaar lang verplicht is geweest aangeboden gangbare arbeid te accepteren.

Ingevolge het verplichtingen- en sanctieregime van de WW zijn grote groepen betrokkenen die een beroep kunnen doen op de WW, op genoemd moment (nog) niet verplicht gangbare arbeid te aanvaarden. Zonder bovengenoemde uitbreiding van het begrip ‘passende arbeid’ zou de ongewenste situatie kunnen ontstaan dat een betrokkene na afloop van het eerste ziektejaar, maar vóór zijn ontslag, gehouden is gangbare arbeid te aanvaarden en dat hij zich, als hij vervolgens na zijn ontslag suppletie geniet, in mindere mate beschikbaar hoeft te houden voor de arbeidsmarkt.

Een ander effect van deze gelijkstelling van gangbare arbeid met passende arbeid in de zin van de WW is dat de suppletiegerechtigde, bij eventuele weigering van gangbare arbeid vóór zijn ontslag, ook onder het sanctieregime van de WW, en dus suppletieregeling, valt. De weigering van gangbare arbeid wordt derhalve betrokken bij het bepalen van het recht op suppletie. Wanneer er op deze wijze sprake is van verwijtbare werkloosheid, kan de suppletie blijvend geheel danwel tijdelijk of blijvend gedeeltelijk worden geweigerd of kan de suppletieduur worden beperkt.

Artikel 11a:4 en 11a:5 Recht op suppletie (T)

Het verschil tussen het niet tot uitbetaling komen van het recht op suppletie ingevolge artikel 11a:4 en het be‘indigen van dat recht op grond van artikel 11a:5, is het volgende. Het recht op suppletie loopt in het eerstgenoemde geval nog door en er kan weer tot betaling van de suppletie worden overgegaan, zodra de in artikel 11a:4, onderdeel a of b genoemde omstandigheid zich niet meer voordoet en er op dat moment nog suppletieduur resteert.

Beïndiging van het recht op suppletie zou in het geval, bedoeld in artikel 11a:4, onderdeel a, tot onredelijke resultaten kunnen leiden. Ingevolge de systematiek van de WAO (conforme) uitkering kan iemand ook bij een arbeidsongeschiktheid met een kennelijk tijdelijk karakter, tijdelijk een verhoogde arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of

meer. Wanneer die mate van arbeidsongeschiktheid vervolgens weer wordt vastgesteld op een lagere klasse, zou de betrokkene zijn recht op suppletie zijn kwijtgeraakt. Dit wordt onredelijk geacht.

Wat betreft de betrokkenen, bedoeld in onderdeel b, geldt dat zij in de huidige situatie terug kunnen vallen op het herplaatsingswachtgeld wanneer de herplaatsingstoelage wordt be‘indigd. Die vangnetfunctie wordt nu voortgezet in artikel 11a:4, onderdeel b, van de suppletieregeling.

Artikel 11a:7 Suppletie (T)

Artikel 11a:7 ziet op de ingangsdatum van de duur van de suppletie. De ‘klok’ van de duur van de suppletie begint te lopen op het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Ook als op dat moment nog geen ontslag heeft plaatsgevonden. Wanneer de betrokkene derhalve ontslag wordt verleend op een latere datum dan genoemd moment, wordt de tussen die data gelegen periode in mindering gebracht op de totale uitkeringsduur van de suppletie. De betrokkene geniet in een dergelijke situatie in ieder geval gedurende een kortere periode 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie dan wanneer hij zou zijn ontslagen op het moment dat hij 24 maanden onafgebroken wegens ziekte ongeschikt was voor de vervulling van zijn betrekking. Wordt betrokkene ontslagen op een moment dat genoemde ongeschiktheid 57 maanden heeft geduurd dan heeft hij geen recht meer op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie, maar alleen nog op 70% van die berekeningsgrondslag.

Artikel 11a:8 Suppletie (T)

Algemeen
In artikel 11a:8, eerste lid, komt tot uiting dat de suppletieregeling een aanvullend karakter heeft. Indien de betrokkene gedurende de periode dat de suppletie tot uitbetaling komt, ter zake van het dienstverband waaruit hij is ontslagen recht heeft op één of meer wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen ter zake van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, wordt het bedrag van genoemde uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Ditzelfde geldt wanneer betrokkene een Waz-uitkering ontvangt. De suppletie komt derhalve tot uitbetaling wanneer en voor zover het bedrag aan suppletie hoger is dan de van toepassing zijnde wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen. Dus ook in geval van het zogenaamde TBA-hiaat in de vervolguitkeringsfase van de WAO (-conforme) uitkering of bij expiratie van de uitkeringsduur van de WW tijdens de duur van de suppletieregeling.

De suppletieregeling vult aan tot een bepaald niveau, maar alleen wanneer de betrokkene niet reeds via andere inkomstenbronnen tot dat niveau komt. Inkomstenbronnen die betrokkene reeds had vóór hij aanspraak had op suppletie, worden daarentegen niet meegerekend. Wanneer de betrokkene echter later meer inkomsten gaat genereren uit die ‘oude’ inkomstenbronnen dan ligt het in de rede dat meerdere wordt verrekend met de suppletie, ook wat betreft inkomsten uit of in verband met arbeid is deze systematiek opgenomen in artikel 11a:9.

Lid 2

Het tweede lid van artikel 11a:8 ziet op de situatie dat de betrokkene op het ingangsmoment van de suppletie reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Het arbeidsongeschiktheidspercentage van die arbeidsongeschiktheidsuitkering kan na het ingaan van de suppletie worden verhoogd, bijvoorbeeld als gevolg van de uitval uit de dienstbetrekking ter zake waarvan suppletie is toegekend. Door die verhoging van het arbeidsongeschiktheidspercentage stijgt ook het bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ingevolge artikel 11a:8, tweede lid, dient dat meerdere, die verhoging van inkomsten, in mindering te worden gebracht op het bedrag van de suppletie.

Artikel 11a:9 Suppletie (T)

Voor degene die tijdens zijn recht op suppletie nieuwe inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verwerft, geldt de in artikel 11a:9, eerste lid, opgenomen anticumulatieregeling.

Betrokkene heeft bij inactiviteit een garantieniveau van 80% onderscheidenlijk 70% van de berekeningsgrondslag van de suppletie. Indien betrokkene er in slaagt door middel van arbeid of bedrijf inkomsten te verwerven, heft hij zijn (resterende) werkloosheid op. Wanneer hij zijn werkloosheid geheel opheft doordat hij zijn resterend verdienvermogen volledig benut, heeft hij recht op een herplaatsingstoelage van de Stichting Pensioenfonds ABP. Zolang hij die herplaatsingstoelage ontvangt, komt zijn recht op suppletie niet meer tot uitbetaling (zie artikel 11a:4, onderdeel b). Wanneer hij zijn werkloosheid gedeeltelijk opheft,

behoeft de suppletiegarantie niet meer voor dat gedeelte te gelden. De suppletiegarantie wordt alsdan lager en wel op de volgende wijze:

(berekeningsgrondslag suppletie -/- nieuwe inkomsten) * 80% [70%] = X.

Het verschil met artikel 11a:8 is dus dat de te anticumuleren inkomsten ingevolge artikel 11a:9 niet in mindering worden gebracht op het bedrag van de suppletie, maar op de berekeningsgrondslag van de suppletie.

Een voorbeeld van een situatie waarbij van bijzondere omstandigheden sprake kan zijn, in welk geval artikel 11a:9, derde lid, van toepassing zou kunnen zijn, is het geval van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, welke in de plaats komen van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in het eerste lid.

Artikel 11a:10 Suppletie (T)

Een vermindering in het niveau van de onderlinge wettelijke en/of bovenwettelijke uitkeringen leidt door het aanvullende karakter van de suppletieregeling tot een groter bedrag aan suppletie.Dit effect is echter ongewenst indien de verlaging van het niveau van de onderliggende uitkeringen wordt veroorzaakt door sancties. In artikel 11a:10 is daarom vastgelegd dat sancties genomen ten aanzien van wettelijke en/of bovenwettelijke uitkeringen niet leiden tot een groter bedrag aan suppletie.In geval van sancties worden de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen voor de toepassing van de artikelen 11a:8 en 11a:9 steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Artikel 11a:12 Betaling van suppletie (T)

Zoals reeds aangegeven in het algemene deel, is in verband met de OOW-operatie zoveel mogelijk aangesloten bij de WW. Onderhavige bepalingen zijn geredigeerd conform enkele WW-bepalingen.

Dit geldt ook voor de artikelen 11a:13, 11a:14 en 11a:15.

Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften (T)

De uitvoeringsvoorschriften die het bestuursorgaan ingevolge artikel 11a:16 eerste lid dient vast te stellen zijn nadere regels terzake van een doelmatige controle ten aanzien van de betrokkenen. Voorbeelden van dit soort regels zijn regels met betrekking tot de wijze waarop de betrokkene het bestuursorgaan dient te informeren over neveninkomsten, sollicitaties en inschrijving bij het RBA, alsmede met betrekking tot de wijze waarop de betrokkene zich ziek dan wel hersteld dient te melden. Onder deze nadere regels kunnen bijvoorbeeld ook regels worden gevat die de betrokkene voorschrijven om gedurende de ziekteperiode tijdens de duur van de suppletie op bepaalde tijdstippen thuis te zijn.

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

In artikel 11a:17 is het overgangsrecht opgenomen voor diegenen die op 31 december 1995 reeds in het genot waren van een herplaatsingswachtgeld in de zin van de ABP-wet. De systematiek van dit overgangsrecht is dat de duur van het door de betreffende persoon genoten herplaatsingswachtgeld wordt omgezet in een nog resterende duur van het recht op suppletie. Dit is vastgelegd in het eerste en tweede lid.

Herplaatsingswachtgeld en suppletie zijn twee ongelijksoortige eenheden. Om het herplaatsingswachtgeld desalniettemin zo veel mogelijk gelijkwaardig te converteren naar de suppletie, is een afweging gemaakt voor wat betreft hoogte, duur en pensioenopbouw. Zoals blijkt uit de in het tweede lid opgenomen tabel betreffende de hoogte en de duur, heeft genoemde ongelijksoortigheid er onder andere toe geleid dat de tabel op drie plaatsen niet lineair verloopt. Daar staat tegenover dat de pensioenopbouw gedurende de duur van de suppletie 100% is, terwijl dit bij het herplaatsingswachtgeld 25% en onder bepaalde voorwaarden 50% was.

Artikel 11a:18 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte (T)

In de WPA is in artikel 39, vierde en vijfde lid, bepaald hoe op 1 januari 1996 de conversie dient plaats te vinden van de berekeningsgrondslag van de bezoldiging of uitkering wegens ziekte van degene die op dat moment 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en wiens mate van algemene invaliditeit op grond van de Abp-wet is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel wiens mate van

arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de AAW is vastgesteld op ten minste 25 procent. In artikel 11a:18 van de suppletieregeling is bepaald dat voor degene die op 1 januari 1996 recht had op een dergelijke bezoldiging of uitkering wegens ziekte, dat 'geconverteerde' dagloon zal gelden als berekeningsgrondslag voor de suppletie, in het geval dat hij binnen een periode van zes maanden aanspraak krijgt op suppletie.

Artikel 11a:19 Overige en slotbepalingen (T)

In artikel 11a:19 is vastgelegd dat LOGA-partijen met elkaar in overleg treden indien het niveau van de WAO-conforme uitkering anders dan door wijziging als gevolg van individuele feiten en omstandigheden, algemeen neerwaartse wijzigingen ondergaat. In dat overleg zal dan de vraag centraal staan op welke wijze LOGA-partijen in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zullen omgaan met die algemeen neerwaartse wijzigingen.

Voor het geval dat overleg niet tot overeenstemming heeft geleid binnen een periode van zes maanden na de datum van publikatie in het Staatsblad van de maatregel, houdende die algemeen neerwaartse wijzigingen, geldt het volgende. In dat geval worden die algemeen neerwaartse wijzigingen effectief ten aanzien van de suppletieregeling vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder.

Artikel 11a:21 Overige en slotbepalingen (T)

Lid 1

De ambtenaar die recht heeft op een WGA-uitkering valt na ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) op of na 1 januari 2007 onder de bovenwettelijke regeling op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Indien betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft hij na ontslag wegens arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2007 recht op een WW-uitkering en bovenwettelijke WW op grond van hoofdstuk 10a.

12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Hoofdstuk 12

De toelichting op dit hoofdstuk is vervallen.

13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR

Artikel 13:3 Overgangs- en slotbepaling CAR (T)

De berekeningsbasis van wachtgelden en (FLO-)uitkeringen wordt uitgebreid met de eindejaarsuitkering. De invoering van de eindejaarsuitkering per 1 januari 1997 betekent dat deze uitkering per genoemde datum maandelijks wordt opgebouwd. Deze ingangsdatum van de eindejaarsuitkering brengt met zich dat, nu de berekeningsbasis van de wachtgelden en (FLO)uitkeringen met deze uitkering wordt uitgebreid, deze uitbreiding betrekking heeft op alle op 1 januari 1997 toegekende wachtgelden en (FLO-)uitkeringen.

14 Medezeggenschap

Artikel 14:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers (T)

Het bepaalde uit de artikelen 17, 18 en 34 van de Wet op de Ondernemingsraden wordt in acht genomen. Conform artikel 18 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) wordt de tijd vastgesteld die (C)OR en commissieleden redelijkerwijs nodig hebben voor hun medezeggenschapswerk. In het convenant spreken WOR-bestuurder en OR af hoe de individuele leden in staat worden gesteld deze tijdsbesteding te combineren met hun functie. Hierbij geldt dat OR-werk ook regulier werk is. Mogelijkheden hiertoe zijn onder meer herverdeling van werkzaamheden indien noodzakelijk in combinatie met een tijdelijke uitbreiding van de formatie van de organisatorische eenheid waar het OR-lid werkzaam is. Een andere mogelijkheid is met gebruikmaking van artikel 2:7a CAR het verruimen van de arbeidsduur van individuele OR-leden tot maximaal 40 uur per week, als de bezetting van de afdeling in relatie tot het werk dat nodig maakt.

De bedoeling van LOGA-partijen is dat lokaal overleg wordt gevoerd over het (maximaal) aantal zittingstermijnen. Afspraken hierover worden opgenomen in het convenant. In zijn algemeenheid is het niet wenselijk om voor lange tijd achtereen OR werk te doen. Er zijn uitzonderingsgevallen mogelijk.

Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers (T)

Op grond van artikel 5a van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) kan de verplichting tot het instellen van een ondernemingsraad (OR) bij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling of een publiekrechtelijke regeling van arbeidsvoorwaarden op een lager getal worden vastgesteld dan in artikel 2 van de WOR is bepaald. Deze verplichting geldt ook voor onderdelen van gemeenten, waar met toepassing van artikel 4 van de WOR is besloten in het belang van een goede toepassing van de WOR voor die onderdelen een eigen OR in te stellen.

15 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 15:1 Verplichtingen (T)

Dit in algemene bewoordingen gestelde artikel (een zogenaamd kapstokartikel) heeft naast artikel 16:1:1 nauwelijks enige zelfstandige betekenis. Overtreding ervan levert immers plichtsverzuim op en daarvan geeft artikel 16:1:1, lid 2, de definitie.

De jurisprudentie is dan ook geheel gericht op de interpretatie van het begrip 'plichtsverzuim', zodat hier verwezen kan worden naar de toelichting bij artikel 16:1:1.

Artikel 15:1a Verplichtingen (T)

Sinds maart 2006 is de overheidwerkgever wettelijk verplicht om nieuw aan te stellen personeel een ambtseed- of belofte af te nemen. Veel gemeenten hebben naar aanleiding van deze verplichting de bestaande ambtseed heringevoerd of een nieuwe tekst vastgesteld. Indien een ambtseed- of belofte of een integriteitverklaring slechts één van de formaliteiten bij indiensttreding is, zal deze niet het bedoelde effect van bewustwording van integriteitaspecten hebben. Wil de betekenis van eedaflegging beklijven dan dient het moment de nodige lading te krijgen: door de inhoud actief uit te spreken, door de ceremonie erom heen, door de keuze van de persoon ten overstaan van wie de eed wordt afgelegd, door de keuze van tijdstip en plaats.

Artikel 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten (T)

Dat overtreding van deze artikelen plichtsverzuim oplevert, wat reden kan zijn tot het opleggen van een disciplinaire straf, zal duidelijk zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 13 juli 1995, TAR 1995, nr. 206 (gebruik van gemeente-eigendommen bij een verhuizing en aannemen van een geldbedrag) en Centrale Raad van Beroep d.d. 21 december 1993, TAR 1994, nr.44 (aannemen van een geldbedrag).

Artikel 15:1c Aannemen van geschenken en gelden (T)

Dat overtreding van deze artikelen plichtsverzuim oplevert, wat reden kan zijn tot het opleggen van een disciplinaire straf, zal duidelijk zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 13 juli 1995, TAR 1995, nr. 206 (gebruik van gemeente-eigendommen bij een verhuizing en aannemen van een geldbedrag) en Centrale Raad van Beroep d.d. 21 december 1993, TAR 1994, nr.44 (aannemen van een geldbedrag).

Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden (T)

De term 'nevenwerkzaamheden' dient ruim te worden opgevat. Hieronder worden verschillende werkzaamheden verstaan, zoals het lidmaatschap van het bestuur van een vereniging of stichting, het zijn van commissaris, bestuurder, vennoot of aandeelhouder. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden of nevenwerkzaamheden die binnen of buiten de normale diensttijd worden verricht.

Een gedane melding dient getoetst te worden aan het tot de ambtenaar gerichte verbod, dat in het derde lid is geformuleerd. De ambtenaar zal zich een oordeel moeten vormen over de vraag of door een nevenwerkzaamheid de goede functievervulling of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid is verzekerd.

De constatering dat een nevenwerkzaamheid zich niet goed verdraagt met de ambtelijke functie, hoeft niet zonder meer te leiden tot het opleggen van een verbod. Er kunnen ook zodanige nadere afspraken worden gemaakt dat de mogelijkheid van belangenverstrengeling of anderszins zich niet meer voordoet. Jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep over dit onderwerp geeft eenzelfde richting aan.

De registratie van nevenwerkzaamheden kan op verschillende wijzen worden ingericht. In elk geval dient de registratie te voldoen aan de regels die gesteld zijn op grond van de Wet persoonsregistraties en de op deze wet gebaseerde verordening, voorzover deze in de gemeente is vastgesteld.

Lid 4

In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over de openbaarmaking van nevenwerkzaamheden verricht door topambtenaren. In artikel 15:1e, vierde lid, zijn twee functies genoemd waaraan een verplichte openbaarmaking van nevenwerkzaamheden gekoppeld is: de gemeentesecretaris en de directeur van een gemeentelijke dienst of bedrijf (dan wel functionarissen in functies die daarmee op één lijn staan maar in het gemeentelijk organisatiemodel een andere benaming hebben). Lokaal dient bepaald te worden of er daarnaast nog sprake is van 'andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden noodzakelijk is'. Gedacht kan worden aan de functies waaraan het plaatsvervangend directeurschap is verbonden. Daarnaast kunnen in aanmerking komen de stadsdeelsecretaris en functies zoals directeur van een projectorganisatie, concern- of dienstcontroller, afdelingshoofd, commandant van de brandweer.

Het LOGA verstaat onder openbaar te maken gegevens het volgende:

- hoofdfunctie (dus niet de persoonsnaam van de ambtenaar);
- de nevenfunctie die de functionaris verricht, voorzover het een nevenfunctie betreft die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken;
- de organisatie waarbinnen de nevenfunctie wordt vervuld;
- de eventuele beperkingen die het college heeft gesteld aan de uitoefening van de nevenfunctie.

Tevens verdient het aanbeveling om openbaar te maken met ingang van welke datum de nevenwerkzaamheid wordt verricht.
De openbaarmaking kan geschieden door ter inzage legging van de gegevens op het gemeentehuis zoals dat is voorgeschreven voor de openbaarmaking van nevenfuncties van politieke ambtsdragers.

Artikel 15:1f Melding financiële belangen (T)

Lid 1

In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over het melden van financiële belangen door ambtenaren die een functie uitoefenen waarin risico bestaat op financiële belangenverstrengeling. Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond alsook om financiële deelneming in ondernemingen. Het college dient ambtenaren aan te wijzen die zijn aangesteld in een functie (dan wel feitelijke werkzaamheden verrichten) waaraan een bijzonder risico op financiële belangenverstrengeling is verbonden. Bij de gemeentelijke overheid kan gedacht worden aan ambtenaren die betrokken zijn bij grondzaken, subsidieverstrekking, sponsoring, verstrekking van leningen, verstrekking van garanties, inkoop en aanbesteding zoals bijvoorbeeld het gunnen van onderzoeks- en adviesopdrachten. Ambtenaren die deze taken verrichten zouden in de verleiding kunnen komen zich bij het nemen van functionele beslissingen te laten leiden door niet-functionele belangen zoals een persoonlijk financieel belang. Of er inderdaad sprake is van een bijzonder risico hangt af van de feitelijke werkzaamheden en bevoegdheden van de ambtenaar en dient lokaal bepaald te worden.
Ook ambtenaren die uit hoofde van hun functie (dan wel hun feitelijke werkzaamheden) beschikken of kunnen beschikken over koersgevoelige informatie zullen een meldplicht opgelegd moeten krijgen. Zij hebben immers de mogelijkheid deze informatie oneigenlijk te gebruiken of lopen het risico de schijn van oneigenlijk gebruik op te wekken. De inschatting is dat zich bij de gemeenten niet of nauwelijks bijzondere risico's zullen voordoen met betrekking tot oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie.

Lid 2 en lid 3

Het college bepaalt op welke wijze financiële belangen worden gemeld. Nadere regels kunnen betrekking hebben op de volgende elementen.

- Het gebruik van een formulier voor de melding.
- De functionaris aan wie de melding gedaan moet worden.
- De wijze van registratie in verband met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
- De wijze waarop de actualiteit van de registratie gewaarborgd wordt.
- De plicht van de ambtenaar tot het verstrekken van nadere gegevens over het financiële belang of het bezit van (of de transactie in) effecten.

Met betrekking tot de plicht tot verstrekking van gegevens wordt opgemerkt dat het bevoegd gezag in de gelegenheid moet zijn om te beoordelen of de gemelde belangen en bezittingen een risico opleveren in de werkzaamheden van de ambtenaar. De ambtenaar dient alle informatie te verschaffen die voor deze

beoordeling nodig is. Is er sprake van een risico dan dient beoordeeld te worden hoe dit risico voorkomen of verkleind kan worden.

Lid 4

Het is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de ambtenaar om te voorkomen dat hij in (de schijn van) een situatie terecht komt dat hij in zijn functievervulling wordt beïnvloed door persoonlijke financiële belangen. Dat vloeit voort uit de algemene norm van goed ambtenaarschap en is nu uitdrukkelijk bepaald in artikel 15:1f, vierde lid.
De vraag of een financieel belang toelaatbaar is kan niet eenduidig beantwoord worden. Bezien moet worden of het concrete financieel belang daadwerkelijk risico's met zich meebrengt bij het uitoefenen door de ambtenaar van zijn bevoegdheden en werkzaamheden.
Wordt het financiële belang of effectenbezit niet toelaatbaar geacht dan zal de werkgever op basis van de verbodsbepaling maatregelen moeten nemen om een risico op financiële belangenverstrengeling of misbruik het hoofd te bieden. Daarbij dient eerst naar de minst ingrijpende oplossing gezocht te worden. Gedacht kan worden aan aanpassing van de taakinhoud of overplaatsing in een andere functie. Is een dergelijke oplossing niet mogelijk dan is de ambtenaar verplicht het financieel belang af te stoten.

Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden (T)

Lid 3

Op grond van dit artikellid valt een ambenaar die op grond van artikel 15:1:11, tweede lid, is aangewezen om taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's voor wat betreft die werkzaamheden onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt. Daartoe zijn dus geen individuele detacheringsovereenkomsten nodig. Het college van de gemeente waar de ambtenaar is aangesteld, blijft de formele werkgever van desbetreffende ambenaar en de rechtspositie van die gemeente blijft, ook voor onderhavige werkzaamheden in het kader van de Wet veiligheidsregio's, van toepassing.

Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade (T)

Dit artikel opent de mogelijkheid om door de gemeente geleden schade op de schuldige of nalatige ambtenaar te verhalen. Bij elk schadegeval zal daarover door het college een beslissing moeten worden genomen, met name over de vraag of de schuld of nalatigheid van de ambtenaar van dien aard is dat zij geheel op hem kan worden verhaald of dat met een gedeeltelijke schadevergoeding kan worden volstaan. Overigens moet men natuurlijk niet voor elk wissewasje naar dit artikel grijpen. In elke organisatie komen 'bedrijfsongevalletjes' voor die inherent zijn aan menselijk handelen. Deze zijn meestal wel aan iemand toe te rekenen, maar de woorden 'schuld' en 'nalatigheid' wijzen er toch wel op dat het moet gaan om zaken waarover men de ambtenaar echt een verwijt kan maken.

Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar (T)

Hierbij gaat het om iedere ambtenaar die beroepshalve geld int en/of uitgeeft, bijvoorbeeld via een loketkas of op andere wijze financiële waarden beheert. Het betreft hier dus niet alleen degenen die ontvangersfuncties bekleden op grond van het bepaalde in artikel 212 van de Gemeentewet. Genoemd artikel bepaalt dat de administratie en het beheer van vermogenswaarden van de gemeente worden verricht door de bij de in dat lid bedoelde regels aan te wijzen ambtenaren.

Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar (T)

De aan dit artikel ten grondslag liggende beoordelingsregeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad, dit op grond van het bepaalde in artikel 27, eerste lid, onderdeel g van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleding (T)

Op grond van het bepaalde in het eerste lid kan bijvoorbeeld een collegebesluit worden opgesteld waarin wordt bepaald dat het niet geoorloofd is voor ambtenaren die baliewerkzaamheden verrichten of anderszins regelmatig in contact treden met burgers, in een korte broek op de werkplek te verschijnen.

Artikel 15:1:17 Standplaats (T)

Wat betreft de verplichting voor de ambtenaar in of nabij de standplaats te wonen, dient rekening gehouden te worden met het vierde Protocol bij het Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden. In artikel 2, eerste lid van dat Protocol is immers het volgende individuele grondrecht van elke burger - dus ook van die burger die in een arbeidsrelatie tot de overheid staat - geformuleerd: ‘een ieder die zich wettig op het grondgebied van een (verdragsluitende) staat bevindt, heeft het recht zich daar vrij te verplaatsen en er in vrijheid plaats van verblijf te kiezen’. Op dit grondrecht kan ingevolge artikel 2, derde lid van hetzelfde Protocol slechts inbreuk worden gemaakt bij wet en indien de daarin op te leggen beperkingen ‘in een democratische samenleving nodig zijn in het belang van ’s lands veiligheid of de openbare veiligheid, ter handhaving van de openbare orde, ter voorkoming van strafbare handelingen, ter bescherming van de gezondheid of ter bescherming van de rechten en vrijheden van anderen’.

De beperking op het individuele grondrecht is neergelegd in artikel 15:1:17. Een relevante uitspraak in dit verband is de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 20 april 1990 (TAR 1990, nr. 139). In deze zaak is geoordeeld dat de relevante verdragsartikelen verdragspartijen niet verbieden aan de vervulling van een ambtelijke betrekking te verbinden dat de ambtenaar in de omgeving van zijn werkplek dient te wonen, op voorwaarde dat die begrenzing van de woonomgeving in een functionele relatie tot die betrekking staat. Aan die voorwaarde is volgens de Centrale Raad voldaan indien de grenzen van dit woongebied zodanig zijn vastgesteld dat in redelijkheid kan worden gezegd dat, wanneer de ambtenaar buiten dat gebied gaat wonen, de goede vervulling van zijn functie te zeer in het gedrang komt. Dit laatste kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer de reistijden excessief lang zijn of wanneer de ambtenaar in verband met de aard van zijn functie niet snel genoeg op zijn werkplek aanwezig kan zijn. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld de brandweercommandant, het hoofd interne zaken of de gemeentesecretaris. Het aspect van calamiteiten die zich in een gemeente kunnen voordoen speelt hierbij een rol.

Artikel 15:1:18 Dienstwoning (T)

Een huis is pas een dienstwoning in de zin van dit artikel als het voor een goede vervulling van zijn werkzaamheden noodzakelijk is dat de ambtenaar in een bepaald huis woont (zie artikel 18:1:3). Te denken valt aan portiers- of conciërgewoningen. Einde van het dienstverband brengt dan de verplichting met zich mee de dienstwoning te verlaten.

De woning die door de gemeente aan de ambtenaar ter beschikking wordt gesteld zonder dat tussen de werkzaamheden die de ambtenaar moet verrichten en het gebruik van de woning een duidelijk verband bestaat, wordt ook wel ‘dienstwoning’ genoemd, maar is in feite een normale huurwoning. Einde van het dienstverband betekent dan niet automatisch het einde van de huurovereenkomst. In die gevallen geldt de normale huurbescherming.

Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfkosten (T)

De vergoeding van reis- en verblijfkosten van reizen in het belang van de dienst is een onderdeel van de rechtspositie dat onderwerp uitmaakt van het lokale domein. Hetzelfde geldt overigens voor de kosten woon-werkverkeer voor de niet-verhuisplichtige ambtenaar. Hiermee wordt bedoeld dat het hier een zaak betreft die niet is geregeld in CAR of UWO. In veel gemeenten wordt het Besluit van 1 maart 1993, houdende vaststelling van het Reisbesluit binnenland voor het burgerlijk rijkspersoneel (Reisbesluit binnenland, Stbl. 1993, 144), van overeenkomstige toepassing verklaard.

Klik hier voor de reisregeling binnenland

Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade (T)

Lid 1

De schade die hier bedoeld wordt, moet zijn geleden als gevolg van de vervulling van zijn betrekking. Deze beperking betekent niet dat alleen schade die het directe gevolg is van het werk dat de ambtenaar verricht, vergoed wordt. Er moet een zodanig verband zijn met de betrekking, dat de schade zich niet zou hebben voorgedaan (althans niet op die tijd en plaats) als de ambtenaar niet aan het werk zou zijn geweest. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding mag rekening worden gehouden met normale slijtage. Voorkomen moet worden dat de ambtenaar ongerechtvaardigd voordeel geniet, wat het geval zou zijn wanneer als schadevergoeding de nieuwwaarde van een goed wordt betaald, terwijl het goed deze waarden niet meer had op het moment van de schade. In het algemeen zal geen schade vergoed hoeven worden bij diefstal van

een fiets uit een fietsenstalling of diefstal van een jas uit een garderobe, omdat deze goederen doorgaans niet nodig zijn voor de uitoefening van de functie.

Lid 2

In het tweede lid van dit artikel wordt geregeld in welke gevallen de schade aan een eigen auto wordt vergoed, die is opgelopen tijdens een dienstreis. Deze bepaling is opgenomen als gevolg van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 1 juni 1995 waar in een ledenbrief van het College voor Arbeidszaken van 27 juli 1995 (kenmerk ARZ/505527) nader op wordt ingegaan. Er wordt niets geregeld over de hoogte van de vergoeding die betaald dient te worden. Dit kan de schade aan de eigen auto zijn, dan wel het verlies aan no-claimkorting. Er is bewust voor gekozen af te zien van de verplichting voor de ambtenaar een all-riskverzekering af te sluiten omdat dit niet in alle gevallen in redelijkheid kan worden opgelegd.

Artikel 15:1:24 Gebruik van motorrijtuig (T)

Het gebruik van de eigen auto ten behoeve van de dienst is gebonden aan toestemming van het college ter voorkoming van een ongelimiteerd gebruik. Wanneer toestemming is verleend, mag de ambtenaar verwachten dat de gemaakte kosten die voortvloeien uit het gebruik van de eigen auto worden vergoed. De juridische basis hiervoor is gelegen in artikel 15:1:22. Als voorwaarde verbonden aan de toestemming de eigen auto te gebruiken ten behoeve van dienstreizen, kan bijvoorbeeld het afsluiten van een all-riskverzekering worden verbonden.

Artikel 15:1:25 Schadeloosstelling (T)

Het college moet op grond van artikel 169 lid 2 Gemeentewet, de raad alle inlichtingen geven die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Daarnaast kan de raad, als zich een incident voordoet of dreigt voor te doen het college met de aan de raad ten dienste staande middelen ter verantwoording roepen.

Met betrekking tot de actieve inlichtingenplicht wordt nog het volgende opgemerkt. In sommige gevallen zal buiten kijf staan dat het college de raad inlicht over een voornemen tot een schadeloosstelling of vergoeding van kosten. Criteria daarvoor kunnen zijn de politieke relevantie of de bijzondere financiële consequenties. Is er sprake van een overeenkomst met de betrokken ambtenaar, dan geldt bovendien het vierde lid van artikel 169 Gemeentewet. Hierin wordt bepaald dat het college de raad vooraf inlicht over een besluit tot privaatrechtelijk handelen indien dit ingrijpende gevolgen kan hebben voor de gemeente.

Artikel 15:1:30 Borstvoeding (T)

Ingevolge dit artikel dient de werkgever een ruimte beschikbaar te stellen waar de ambtenaar borstvoeding kan kolven of kan zogen. Deze voorziening kan in de plaats komen van de gelegenheid die de ambtenaar krijgt haar kind zelf te voeden. Bij dit alles speelt de redelijkheid een belangrijke rol.

Artikel 15:1:31 Benadeling positie gemeentelijke organisatie (T)

Dit artikel bevat een zorgplicht voor de gemeente voor de werknemers in de zin van artikel 2:4 (aanstelling) en 2:5 (arbeidsovereenkomst) die (plaatsvervangend) lid zijn van de commissie voor georganiseerd overleg. Dezelfde plicht ligt er ten aanzien van de werknemers die anderszins door de vakorganisaties zijn aangewezen om vakbondsactiviteiten te vervullen. Het gaat daarbij om de activiteiten waarvoor zij op grond van artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kunnen genieten.

De zorgplicht is te vergelijken met die voor de ondernemingsraadsleden, opgenomen in artikel 21, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden. Omdat zij door de uitoefening van hun taak kwetsbaarder zijn dan andere werknemers, is deze extra rechtsbescherming in de CAR/UWO opgenomen. Daardoor wordt gewaarborgd dat zij onafhankelijk in de onderneming kunnen optreden zolang zij door hun vakorganisatie daarvoor een aanwijzing hebben gekregen. Het gaat daarbij om benadeling in promotiekansen, verslechtering van werkomstandigheden, gedwongen overplaatsing, schorsing vanwege vakbondsactiviteiten en het niet verlengen van een aanstelling/arbeidsovereenkomst. De feitelijke handelwijze van de gemeente moet gelijk zijn aan het handelen wanneer betrokkene de vakbondsactiviteiten niet zou vervullen. De werknemer die zich desondanks benadeeld voelt, kan zich wenden tot de administratieve kamer van de arrondissementsrechtbank (aanstelling) of de kantonrechter (arbeidsovereenkomst).

Artikel 15:2 Klokkenluiders (T)

Het verdient aanbeveling dat het college de raad informeert over de vaststelling van de klokkenluidersregeling en de wijzigingen daarin. De raad kan het college ter verantwoording roepen over het gevoerde beleid ter zake van de meldingen.

16 Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim (T)

In dit artikel is de bevoegdheid neergelegd om een ambtenaar te straffen. Deze zeer ruime formulering van de strafbaarstelling brengt met zich dat het bestuursorgaan zeer zorgvuldig te werk moet gaan alvorens een straf op te leggen. In de eerste plaats moeten feiten in die zin bewezen worden dat zij in rechte kunnen worden aangetoond. Daarbij moeten bepaalde gedragingen van betrokkene als verwijtbaar worden aangemerkt. Het aspect van de verwijtbaarheid speelt nogal eens een rol wanneer een bestuursorgaan tot strafontslag wil overgaan in een geval waarbij de ambtenaar zich niet bereid toont op het spreekuur van de bedrijfsarts te komen. Uiteraard moet het hierbij om een zwaar dossier gaan; dit vergt dossieropbouw. Met het opleggen van een dergelijke sanctie loopt het bestuursorgaan het risico dat het strafontslag ongedaan wordt gemaakt op grond van het feit dat de gedragingen de betrokkene niet kunnen worden verweten. In dit verband speelt artikel 15:1:1 een rol; dit artikel bepaalt onder meer dat de ambtenaar gehouden is zich te gedragen als een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen (T)

In het eerste lid worden de disciplinaire straffen limitatief opgesomd. De straffen lopen uiteen van een schriftelijke berisping tot een strafontslag. In dit verband wordt ook aandacht gevraagd voor artikel 8:15:1, dat gaat over de schorsing als ordemaatregel. Wat betreft onderdeel e dient te worden opgemerkt dat het niet-uitbetalen van het salaris - ten hoogste tot een bedrag overeenkomend met het salaris over een halve maand - slechts eenmaal kan worden opgelegd.

Het is mogelijk een combinatie van straffen op te leggen. De op te leggen straf dient in overeenstemming te zijn met het plichtsverzuim. Het besluit een straf toe te passen, zoals genoemd in artikel 16:1:2, eerste lid, is een besluit ingevolge de Awb.

Het derde lid biedt de mogelijkheid om een voorwaardelijke straf op te leggen. De voorwaarden dienen redelijk te zijn; er dient rekening te worden gehouden met de belangen van de organisatie en die van de ambtenaar. Ook de termijn waarbinnen de voorwaarde kan worden vervuld, dient redelijk te zijn. Wanneer een ambtenaar bijvoorbeeld geruime tijd heeft gefraudeerd met het tijdsregistratiesysteem, kan worden afgesproken dat betrokkene strafontslag wordt verleend wanneer hij binnen enkele maanden na een afgesproken tijdstip zich wederom schuldig maakt aan hetzelfde feit. Wanneer aan een voorwaarde is voldaan, wordt de straf ten uitvoer gelegd. Een dergelijk uitvoeringsbesluit is een besluit in de zin van de Awb, hetgeen betekent dat de betreffende ambtenaar vooraf gehoord dient te worden.

Artikel 16:1:3 Verantwoording (T)

Voordat een ambtenaar een straf wordt opgelegd, wordt het voornemen tot strafoplegging de ambtenaar schriftelijk meegedeeld. Betrokkene dient allereerst te worden gehoord om zijn zienswijze kenbaar te kunnen maken. Het gaat hier immers om een besluit waar de ambtenaar niet om gevraagd heeft en waar hij naar verwachting bezwaar tegen zal hebben, waarbij de beschikking zal steunen op gegevens of feiten die de ambtenaar betreffen en die hij niet zelf heeft verstrekt. Artikel 16:1:3 kan begrepen worden als een uitwerking van de hoorprocedure ingevolge de Awb (artikel 4:8).

Dit horen kan pas plaatsvinden na een afkoelingsperiode van zes dagen en kan niet later gebeuren dan na 12 dagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling waarin het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire straf wordt aangekondigd.

17 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget (T)

Lid 1

Lid 1 regelt de hoogte van het individuele budget. Het budget is niet naar rato van omvang dienstverband of naar rato van aantal maanden dienstverband als iemand in de loop van het jaar in dienst komt. Op het moment een medewerker in de tweede helft van een kalenderjaar in dienst komt, is het verstandig om bij aanstelling meteen afspraken te maken over het individueel loopbaanbudget in dat kalenderjaar.

Lid 2

In lid 2 is bepaald dat wanneer er een opleidings- en/of loopbaanbeleid is vastgesteld in de gemeente dat vergelijkbare en gelijkwaardige mogelijkheden en rechten biedt als het voorgestelde loopbaanbudget, dit beleid niet vervangen hoeft te worden door het loopbaanbudget. Zulks ter beoordeling van de Ondernemingsraad.

Lid 3 en 4

In de leden 3 en 4 is vastgelegd dat het individueel loopbaanbudget ingezet moet worden voor individuele opleiding- en ontwikkelingswensen die gericht zijn op het verbeteren van de eigen inzetbaarheid en arbeidsmarktpotentie.

Lid 6

Om te voorkomen dat medewerkers die in de loop van het jaar in dienst treden dit budget niet meer kunnen besteden en het budget komt te vervallen na verloop van het kalenderjaar, is het van belang dat de leidinggevende dit onderwerp in een vroegtijdig stadium aan de orde stelt.

Lid 7

Lid 7 biedt de mogelijkheid om het individueel loopbaanbudget maximaal drie jaar te sparen. In het persoonlijk ontwikkelingsgesprek worden hierover afspraken gemaakt: deze worden in het persoonlijk opleidingsplan vastgelegd. Het is niet mogelijk om over de geldigheidsduur van dit artikel heen te sparen. Sparen omdat er niet over gesproken is en er dus geen afspraken zijn gemaakt wordt door de LOGA partijen als ongewenst gezien.

Artikel 17 Geen Toelichting (T)

Hoofdstuk 17

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

Artikel 17:7 Flankerend beleid (T)

Hierbij kan worden gedacht aan reis- en verhuiskosten, suppletie van salaris bij aanvaarden van een lager betaalde functie, voorziening voor pensioenlacunes, stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag etc.

18 Verplaatsingskosten

Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen (T)

Lid 1

In dit artikel zijn de verschillende begrippen gedefinieerd. Bij de definitie van het begrip ‘eigen huishouding voeren’ is de eis opgenomen dat het gaat om het zelfstandig bewonen van woonruimte. Iemand die bij zijn ouders inwoont komt dus niet in aanmerking voor een volledige verhuiskostenvergoeding.

De drie inkomsten die bij punt f onder 1 tot en met 3 vermeld worden, worden slechts meegenomen bij de berekeningsbasis voorzover zij naast de bezoldiging worden genoten.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 18 niet van toepassing is op de oproepkracht.

Klik hier voor de Verplaatsingskostenregeling 1989

Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Lid 1

Dit artikel regelt de aanspraak op tegemoetkoming in verhuiskosten voor ambtenaren die in verband met een verplaatsing of indiensttreding moeten verhuizen. Zie ook de toelichting bij artikel 15:1:17.

Lid 3

Dit lid is bedoeld om te voorkomen dat een betrokkene niet op de hoogte is van de terugbetalingsverplichting.

Artikel 18:1:3 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Lid 1

Een werknemer die een dienstwoning betrekt, heeft recht op dezelfde tegemoetkoming in de verhuiskosten als een werknemer die vanwege dienstbelang dient te verhuizen naar een huur- of koopwoning. Zie artikel 15:1:18.

Artikel 18:1:5 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Lid 1

De kosten voor het in- en uitpakken van breekbare zaken worden vergoed; dit is expliciet geregeld. Het inpakken van andere goederen door de transporteur dient door de betrokkene zelf te worden betaald.

De bedragen voor transportkosten en dubbele woonkosten worden vastgesteld op basis van de werkelijk gemaakte kosten. Het maakt niet uit of de dubbele woonkosten betrekking hebben op huishuur, hypotheeklasten of beide.

Het bedrag voor de andere kosten (onderdeel C) beoogt niet kostendekkend te zijn.

De Belastingdienst hanteert maxima voor de bedragen die fiscaal onbelast kunnen worden toegekend.

Lid 2

Wie zelfstandig, dus niet als alleenstaande bij de ouders inwonend, woonruimte bewoont met eigen inboedel en stoffering komt in aanmerking voor de vergoeding. Het is aan te nemen dat een kamerbewoner lagere verhuiskosten maakt dan iemand die een groot huis achterlaat. Daarom is er een differentiatie naar het aantal achter te laten kamers. Dit voorkomt dat de gemeente gaat meebetalen aan de inrichting van een groter huis. De differentiatie naar bezoldiging is gebaseerd op de gedachte dat er tussen de waarde van de inboedel en het inkomen een zekere relatie bestaat.

Lid 3

Bij een verhuizing waarbij beide levenspartners zijn betrokken, wordt voor beide personen de berekeningsbasis vastgesteld. De tegemoetkoming wordt vervolgens toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis. Voor deeltijders wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking (tenzij die deeltijder tevens een andere betrekking heeft die eveneens aanspraak geeft op een vergoeding).

Lid 4

Om te voorkomen dat een betrokkene die geen eigen huishouding voerde, en dus een nieuwe inrichting moet kopen, zich op kosten van de gemeente gaat inrichten, is geregeld dat hij niet voor een vergoeding in aanmerking komt. In bijzondere omstandigheden kan hierop een uitzondering worden gemaakt. Bijvoorbeeld in de situatie dat een werknemer tijdelijk elders wordt geplaatst en dus tijdelijk andere woonruimte moet betrekken.

Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer (T)

Lid 1

In principe komen alleen werknemers die verhuisplichtig zijn in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten.

Omdat de reiskosten voor verhuisplichtigen relatief hoog kunnen zijn, is het van belang om in het oog te houden of er wel voldoende inspanningen worden verricht om aan de verhuisverplichting te voldoen. De tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten komt automatisch te vervallen als de werknemer niet binnen twee jaar na het ontstaan van de verhuisverplichting is verhuisd (zie art. 18:1:4). De verplichting om te verhuizen blijft overigens wel bestaan.

Artikel 18:1:7 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer (T)

Dit artikel regelt een vergoeding voor de betrokkene wiens plaats van tewerkstelling door het bevoegde gezag is aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet per openbaar vervoer is te bereiken of wiens plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen tijden niet per openbaar vervoer is te bereiken. Ondanks het feit dat de betrokkene niet de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, heeft de betrokkene toch op grond van de rechtspositieregeling recht op een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding wordt bepaald door het bevoegde gezag en geldt voor de gehele duur van de dienstbetrekking.

Artikel 18:1:9 Pensionkosten (T)

Lid 1

Wat onder redelijk gemaakte pensionkosten verstaan moet worden is niet zonder meer te zeggen; dit zal regionaal en per seizoen kunnen verschillen.

Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten (T)

Lid 1

Deze bepaling is opgenomen om er op toe te kunnen zien of betrokkene wel genoeg inspanningen verricht om snel te verhuizen (opdat onnodige kosten worden voorkomen).

Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Het is aan te raden de in dit artikel genoemde termijnen strikt te hanteren: bij overschrijding van de termijnen zal het namelijk niet altijd meer mogelijk zijn de aanvraag respectievelijk de bedragen te toetsen. Vanzelfsprekend dient de werknemer over deze termijnen te worden geïnformeerd. Het niet voldoen aan de voorwaarden leidt tot het vervallen van de aanspraken op vergoeding.

Artikel 18:1:13 Slotbepaling (T)

Dit artikel geeft het college de bevoegdheid om bij wijze van uitzondering van de gestelde regels af te wijken, zowel in individuele gevallen als voor groepen van personen. Bijvoorbeeld bij ingrijpende reorganisaties en daarmee gepaard gaande verplaatsingen kan op grond van dit artikel een aanvullend sociaal beleid gevoerd worden.

19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

Hoofdstuk 19

De toelichting op dit hoofdstuk is vervallen.

19a Keuringen brandweerpersoneel

Hoofdstuk 19a

De toelichting op dit hoofdstuk is vervallen.

19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie

Hoofdstuk 19b

De toelichting op dit hoofdstuk is vervallen.

20 Vergoeding piketdiensten beroepsbrandweer

Hoofdstuk 20 Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Artikel 21:1:1 Begripsomschrijving (T)

Dit hoofdstuk regelt de rechtspositionele gevolgen van de gelijkstelling van levenspartners aan echtgenoten van gehuwde ambtenaren. Artikel 21:1:1 bepaalt onder welke voorwaarden een levenspartner van een ambtenaar gelijk wordt gesteld aan een echtgeno(o)t(e).

Het gaat daarbij om:

- de ter uitvoering van de CAR en deze regeling vastgestelde regelingen met betrekking tot
  a. aanspraken op bezoldiging tijdens militaire dienst;
  b. het verlof met behoud van bezoldiging wegens persoonlijke of familieomstandigheden;
  c. de uitkering bij overlijden van de ambtenaar, waarbij voor de toepassing van artikel 8:16:3 de levenspartner als gezinslid wordt aangemerkt;
- de bepalingen van hoofdstuk 10 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de wachtgelder;
- de bepalingen van hoofdstuk 11 met betrekking tot:
  a. het recht op een uitkering;
  b. de uitkering bij overlijden van betrokkene;
- de bepalingen van hoofdstuk 18 met betrekking tot de verhuiskosten-, de reiskosten- en de pensionkostenvergoeding;
- de bepalingen van hoofdstuk 9 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de gewezen ambtenaar.

Omdat er niet wordt verwezen naar de bepaling die het buitengewoon verlof regelt bij een huwelijk, kan er geen sprake zijn van het verlenen van buitengewoon verlof bij het ondertekenen van een samenlevingscontract.

22 Overgangs- en slotbepaling UWO

Hoofdstuk 22 Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.