

Bundel - VrZW AB van 1 april 2022

Agenda bijlagen

AGENDA AB 1 april 2022.docx

- 1 Opening, vaststelling agenda en mededelingen
- 1.a Korte presentatie nav BAC Brandweer d.d. 18 februari 2022
- 2 Ter Kennisname/ingekomen stukken
- 2.a Ledenbrieven van WVSV
 - [A22.01.2a WVSV ledenbrief_bijlage 1 van 4 januari 2022.pdf](#)
 - [A22.01.2a WVSV ledenbrief_bijlage 2 van 21 januari 2022.pdf](#)
- 2.b Terugkoppeling CoPI leertafel Grip 1 Schietincident Broek in Waterland
 - [A22.01.2b Terugkoppeling CoPI leertafel Grip 1 Schietincident Broek in Waterland.pdf](#)
- 2.c Project uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg
 - [A22.01.2c Project uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg_Memo.docx](#)
- 2.d Presentatie visie informatievoorziening
 - [A22.01.2d Presentatie visie informatievoorziening_bijlage 1 managementsamenvatting.pdf](#)
 - [A22.01.2d Presentatie visie informatievoorziening_bijlage 2 praatplaat visie 2022-2024.pdf](#)
- 3 Ter vaststelling
- 3.a Conceptverslag Algemeen Bestuur 3 december 2021
 - [A22.01.3a CONCEPT verslag AB 3 december 2021.docx](#)
- 4 Financiën
- 4.a Voorlopige vaststelling jaarstukken 2021
 - [A22.01.4a Voorlopige vaststelling jaarstukken 2021_Besluitformulier AB.docx](#)
 - [A22.01.4a Voorlopige vaststelling jaarstukken 2021_bijlage.docx](#)
- 4.b 1e behandeling begroting 2023
 - [A22.01.4b 1e behandeling begroting 2023_Besluitformulier AB.docx](#)
 - [A22.01.4b 1e behandeling begroting 2023_bijlage.pdf](#)
- 5 Personele aangelegenheden
- 5.a Gesprekkencyclus
 - [A22.01.5a Gesprekkencyclus_Besluitformulier AB.doc](#)
 - [A22.01.5a Gesprekkencyclus_bijlage 1 Beoordelingsregeling.docx](#)
 - [A22.01.5a Gesprekkencyclus_bijlage 2 Instemming OR.pdf](#)
- 5.b CAR UWO en LOAV-circulaires
 - [A22.01.5b CAR-UWO en LOAV-circulaires_Besluitformulier AB.doc](#)
 - [A22.01.5b CAR-UWO en LOAV-circulaires_bijlage 1 CAR-UWO VR's van 7 februari 2022.pdf](#)
 - [A22.01.5b CAR-UWO en LOAV-circulaires_bijlage 2 LOAV circulaire nr. 1 van 9 februari 2022.pdf](#)
 - [A22.01.5b CAR-UWO en LOAV-circulaires_bijlage 3 LOAV circulaire nr. 2 van 2 maart 2022.pdf](#)
- 6 Bestuurlijke aangelegenheden
- 6.a Oprichting stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's
 - [A22.01.6a Oprichting stichting risicobeheer VR's_Besluitformulier AB.docx](#)
 - [A22.01.6a Oprichting stichting risicobeheer VR's_bijlage 1 brief van vz VB aan vzs VR over stichting risicobeheer.pdf](#)
 - [A22.01.6a Oprichting stichting risicobeheer VR's_bijlage 2 overzicht raadvragen stichting RB.docx](#)
 - [A22.01.6a Oprichting stichting risicobeheer VR's_bijlage 3 zienswijze gemeente Oostzaan.pdf](#)
 - [A22.01.6a Oprichting stichting risicobeheer VR's_bijlage 4 zienswijze gemeente Wormerland.pdf](#)
 - [A22.01.6a Oprichting stichting risicobeheer VR's_bijlage 5 zienswijze gemeente Purmerend.pdf](#)
 - [A22.01.6a Oprichting stichting risicobeheer VR's_bijlage 6 zienswijze gemeente Waterland.pdf](#)

- 6.b Invulling bestuursconferentie d.d. 20 mei 2022
- 7 Communicatie besluitvorming Algemeen Bestuur
- 8 Rondvraag en sluiting

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (AB VrZW)

Agenda vergadering AB VrZW, nr. 1

AB VrZW: J. Hamming, D. Bijl, J. Michel-de Jong, M.C. van der Weele, L. Sievers, M. Polak, L. de Lange, S. van den Broek (secretaris), A. Kok (directeur Publieke Gezondheid), M. Groenendaal (districtschef politie Zaanstreek-Waterland), N. Jacobsen (Provincie Noord-Holland), L. Kohsiek (dijkgraaf Hollands Noorderkwartier), G. Blom (coördinerend gemeentesecretaris), C. Fahner (plv. Hoofdofficier van Justitie) en C. Henkens (strategisch adviseur).

Afwezig: Iris Visser (Provincie Noord-Holland)

Agendalid: N. Wamsteker (J&V) en P. Wilming (RMC West).

Notulist: Carla Henkens

Datum: 1 april 2022

Tijdstip: 09.00 -10.30 uur

Locatie: Prins Bernhardplein 112, ruimte k. 3.01

Nr	Onderwerp	Inbreng	Bijlage
1.	Opening, vaststelling agenda en mededelingen	J. Hamming	
a.	Korte presentatie nav BAC Brandweer d.d. 18 februari 2022	M. van der Weele	-
2.	Ter Kennisname/ingekomen stukken		
a.	Ledenbrieven van WVS	J. Hamming	2
b.	Terugkoppeling CoPI leertafel Grip 1 Schietincident Broek in Waterland	S. van den Broek	1
c.	Project uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg	L. Sievers	1
d.	Presentatie visie informatievoorziening	M. Polak	2
3.	Ter vaststelling		
a.	Conceptverslag Algemeen Bestuur 3 december 2021	S. van den Broek	1
4.	Financiën		
a.	Voorlopige vaststelling jaarstukken 2021	D. Bijl	3
b.	1 ^e behandeling begroting 2023	D. Bijl	2
5.	Personele aangelegenheden		
a.	Gesprekkencyclus	J. Michel-de Jong	3
b.	CAR UWO en LOAV-circulaires	J. Michel-de Jong	4
6.	Bestuurlijke aangelegenheden		
a.	Oprichting stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's	S van den Broek	7
b.	Invulling bestuursconferentie d.d. 20 mei 2022	J. Hamming	Mondeling
7.	Communicatie besluitvorming Algemeen Bestuur	-	
8.	Rondvraag en sluiting	-	

WVSV ledenbrief nr. 1

Aan de leden van de WVSV

Doorkiesnummer
026-3552400
Inlichtingen bij
R. de Waard
Ons kenmerk
WL-001-2022
Bijlage
Geen

Datum 4 januari 2022
Onderwerp Start WVSV, LOAV, principeakkoord

Geachte leden,

Inleiding

Dit is de eerste ledenbrief van de WVSV als werkgeversorganisatie van de veiligheidsregio's. Met een ledenbrief communiceert de WVSV met de leden over relevante inhoudelijke onderwerpen op het gebied van arbeidsvoorwaardenvorming en afspraken die daarover met de werknemersorganisaties zijn gemaakt. Deze eerste brief staat in het teken van de start van de WVSV in januari 2022 en biedt informatie in twee lijnen:

- de organisatorische opzet van de WVSV en de juiste loketten om informatie te halen;
- inhoudelijke thema's m.b.t. arbeidsvoorwaardenvorming voor veiligheidsregio's.

Met de WVSV is een andere juridische omgeving gerealiseerd waarbinnen de gesprekken over arbeidsvoorwaarden plaatsvinden. Inhoudelijk verandert er echter weinig. Het is de inzet van de WVSV de inhoudelijke lijnen die de afgelopen jaren zijn ingezet te continueren.

Organisatie en bereikbaarheid WVSV

De WVSV is de werkgeversvereniging van de 25 veiligheidsregio's die met de werknemersorganisaties op landelijk niveau tot afspraken komt over arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers van de veiligheidsregio's (met uitzondering van het personeel dat onder een eigen Cao valt bijvoorbeeld Cao Ambulancezorg). De WVSV kent een ledenvergadering die bestaat uit de 25 voorzitters van de veiligheidsregio's en een bestuur dat bestaat uit 5 burgemeesters uit de regionale besturen. Het bestuur vormt tevens de onderhandelingsdelegatie, waarbij de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV) voorziet in drie adviseurs.

Een team bestuursondersteuning, bestaande uit de ondersteuners van de Brandweer-kamer/ Expertise-bureau FLO die deze taak ook de afgelopen jaren hebben ingevuld, ondersteunt de WVSV. Het IFV (vanaf 2022 het NIPV) ondersteunt voor de bedrijfsvoeringstaken. Als spin in het web kent de WVSV een bestuursadviseur, een rol die vanaf 1 januari 2022 is ingevuld met dhr. Rudolph de Waard.



De WVSV is zelfstandig en onafhankelijk, juridisch vormgegeven als vereniging. Het post- en kantooradres ligt bij het IFV in Arnhem. Statuten en huishoudelijk reglement zijn beschikbaar op de website: www.wvsv.nl. Bestuur en ledenvergadering zijn in 2021 elk 2 maal bijeen geweest. Voor 2021 en 2022 zijn begrotingen vastgesteld, alle functies in de vereniging zijn ingevuld, bestuur en onderhandelingsdelegatie zijn compleet. Vragen kunnen digitaal worden gesteld via info@wvsv.nl. Op de website is het organogram van de WVSV alsook aanvullende informatie over (de invulling van) bestuur, onderhandelingsdelegatie en bestuursondersteuning beschikbaar.

Met het vaststellen van de begrotingen voor 2021 en 2022 heeft de Algemene Vergadering ook de contributiebedragen voor beide jaren vastgesteld. Statutair is bepaald dat het lidmaatschap van de veiligheidsregio's op gelijkwaardige basis plaatsvindt en dat elke veiligheidsregio 1/25^{ste} van het saldo van de begroting bijdraagt. De facturen voor de contributie voor 2021 zijn 16 december jongstleden verzonden.

Belangrijk document op de WVSV-website is de arbeidsvoorwaardenregeling waarin de afspraken met de werknemersorganisaties zijn verwerkt. Het streven van de WVSV is zo veel mogelijk aansluiting te houden bij de ontwikkelingen in de gemeentelijke sector. Afgesproken is dat de CAR(-UWO) zoals die eind 2021 geldt, aangevuld met de recent gemaakte afspraken die eind januari in een ledenraadpleging voorliggen, ook de start-regeling is voor 2022. E.e.a. onder de naam CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's

Het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) is de naam van het overleg tussen de WVSV en de vakbonden (FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en AC; via de AC zijn ook de BVB (BelangenVereniging Brandweer) en de VBV (Vakvereniging BrandweerVrijwilligers) aangesloten in het overleg. Het LOAV heeft voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's (met uitzondering van het personeel dat onder een eigen Cao valt bijvoorbeeld Cao Ambulancezorg) de taak van het LOGA (Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden) en het LOBA (Landelijk Overleg Brandweerspecifieke Arbeidsvoorwaarden) overgenomen. In het LOAV treffen de onderhandelingsdelegatie van de WVSV en de werknemersvertegenwoordigers elkaar. Voordat de Algemene Vergadering van de WVSV oordeelt over een door het bestuur voorgelegd besluit, stemt het bestuur dit af met de leden van de BAC Brandweer.

Het opstellen van een protocol voor het LOAV (wie zijn de overlegpartijen, vertegenwoordiging in het overleg, frequentie van het overleg, besluitvorming etc.) vindt begin 2022 plaats. Partijen in dit overleg willen ook een convenant 2022 e.v. afsluiten waar ingegaan zal worden op de ambitie van LOAV-partijen voor de toekomst met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en de CAR-UWO, de inwerkingtreding van de Wnra e.d. Een vergaderschema voor 2022 is in de maak.

Naast het LOAV bestaat een Paritaire Commissie 2^e loopbaanbeleid, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden. Hier worden voorstellen besproken met betrekking tot de wens van partijen om te komen tot een actualisatie van het huidige 2^e

loopbaanbeleid op basis van de onderzoeksresultaten van de Universiteit Maastricht. Besluitvorming vindt plaats in het LOAV.

CAR-UWO Veiligheidsregio's

De veiligheidsregio's zijn lid van de WVSV en daarmee gebonden aan de in het LOAV gemaakte afspraken; zij behouden ook hun eigen lokale afspraken. Centraal in het LOAV gemaakte afspraken kunnen natuurlijk leiden tot aanpassing van de lokale afspraken. De WVSV zet de komende jaren in op harmonisatie van regelingen die nu per regio nog verschillend uitwerken.

Lidmaatschap van de vereniging impliceert een gebondenheid aan de door de vereniging met de vakbonden ter zake gemaakte afspraken. Dit onverlet het feit dat deze afspraken formeel nog vastgesteld dienen te worden door de eigen besturen zolang de veiligheidsregio's nog binnen het ambtenarenrecht functioneren (de bevoegdheid tot het vaststellen van een AMvB kan in principe niet worden gemandateerd (zie artikel 10:3, lid 2 onder a AWB)). Indien in de gemeenschappelijke regeling, organisatieverordening, mandaat-regeling o.i.d. nog verwijzingen zijn opgenomen naar VNG, gemeentelijke arbeidsvoorwaarden, LOGA e.d. dan dienen deze conform het vorenstaande gewijzigd te worden.

De WVSV richt zich vooralsnog op collectieve arbeidsvoorwaardenvorming. Met de komst van de WVSV zal de (onderhandelingsdelegatie van de) WVSV voortaan niet alleen over de 'Brandweerhoofdstukken' in gesprek gaan met de vakbonden maar over het totale pakket van de rechtspositie. Door de WVSV is een eerder uitgesproken en geformuleerd uitgangspunt (in het Veiligheidsberaad) belangrijk t.w. dat zo veel mogelijk aansluiting gehouden wordt met de arbeidsvoorwaarden die binnen de gemeentelijke sector, en meer concreet de WSGO (Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties) worden bereikt, aangevuld met afspraken op specifieke brandweer-onderwerpen (vergelijkbaar met de brandweerhoofdstukken van de Brandweerkamer).

Principeakkoord Cao Gemeenten/SGO

In het LOAV is op 19 november 2021, aangevuld op 1 december 2021, een principe-akkoord bereikt over de doorwerking van het principeakkoord CAO Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's. Onder het voorbehoud dat het principeakkoord Gemeenten/SGO 2021-2022 de status van akkoord verkrijgt, zijn gelijke afspraken voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's van toepassing met een aantal aanvullingen. Zie hiervoor de twee daartoe opgestelde communiqués, te raadplegen via de website www.wvsv.nl. Zowel de BAC Brandweer als de Algemene Vergadering van de WVSV zijn in kennis gesteld over het principeakkoord doorwerking Cao gemeenten/SGO naar het personeel in dienst van de veiligheidsregio's eind 2021. Verdere afstemming in de BAC Brandweer vindt in januari 2022 plaats opdat in een nog in te plannen vergadering van de AV WVSV eind januari 2022 – na de besluitvorming met betrekking tot het akkoord Cao Gemeenten - een besluit kan worden genomen. Na afronding van dit besluitvormingsproces volgt een LOAV-circulaire met daarin opgenomen de wijzigingen in de CAR-UWO. De ledenraadpleging vindt voor deze akkoorden nog plaats via de VNG lijn in 2021; de binnengekomen reacties van veiligheidsregio's worden in het WVSV besluitvormingsproces meegenomen.



Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)

De inwerkingtreding van de Wnra voor veiligheidsregio's is tot nader besluit uitgesteld. Voor het gemeentepersoneel is sinds 1 januari 2020 het private arbeidsrecht van kracht. Het personeel van de veiligheidsregio's valt nog steeds onder het publieke ambtenarenrecht, terwijl het gemeentepersoneel een (privaatrechtelijke) Cao heeft afgesloten.

Met de komst van de Wnra en daarmee de Cao Gemeenten/SGO loopt de Cao enerzijds en de CAR-UWO anderzijds steeds verder uit elkaar en daardoor is het technisch niet altijd mogelijk om deze twee 'stelsels' volledig synchroon te laten blijven.

Zolang geen duidelijkheid is over de inwerkingtreding van de Wnra voor het personeel van de veiligheidsregio's blijft – tenzij partijen anders besluiten – de CAR(-UWO) de rechtspositieregeling voor de veiligheidsregio's. Deze overgangsperiode dient niet te lang duren. Zowel de BAC Brandweer als de WVSV worden meegenomen in de uitwerking van de opties om tot een strategie te komen tot inwerkingtreding van de Wnra voor het personeel van de veiligheidsregio's.

Vragen?

Voor informatie kunt u terecht op www.wvsv.nl en bij vragen kunt u contact opnemen met de WVSV via info@wvsv.nl.

Met vriendelijke groet,

Dhr. P.F.G. Depla
Voorzitter WVSV

WVSV ledenbrief nr. 2

Aan de leden van de WVSV

Doorkiesnummer
026-3552400
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Ons kenmerk
WL-002-2022
Bijlagen(n)
Geen

Datum 21 januari 2022
Onderwerp Principeakkoord doorwerking Cao gemeenten naar Veiligheidsregio's

Geachte leden,

Inleiding

In het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) is op 19 november 2021, aangevuld op 1 december 2021, een principeakkoord bereikt over de doorwerking van het principeakkoord CAO Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's. Onder het voorbehoud dat het principeakkoord Gemeenten/SGO 2021-2022 de status van akkoord verkrijgt, zijn gelijke afspraken voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's van toepassing met een aantal aanvullingen. Eind 2021 zijn de BAC Brandweer en de Algemene Vergadering (AV) van de WVSV in kennis gesteld over het principeakkoord doorwerking Cao gemeenten/SGO naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's. Aangezien het bereikte principeakkoord geen *significante impact* heeft, vindt geen separate ledenraadpleging plaats. Na bekrachtiging van het principeakkoord Cao Gemeenten/SGO door de VNG/WSGO, neemt de AV WVSV een besluit over het principeakkoord en de doorwerking. Na afronding van dit besluitvormingsproces volgt een LOAV-circulaire met daarin opgenomen de wijzigingen in de CAR-UWO Veiligheidsregio's.

In deze ledenbrief wordt vervolgens ingegaan op:

1. Besluitvormingsproces en bekrachtiging van het akkoord.
2. Samenvatting van het principeakkoord.
3. Uitleg van het principeakkoord.

Ad 1. Besluitvormingsproces en bekrachtiging van het akkoord

Op 3 november 2021 hebben de VNG, de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO) en de vakbonden een principeakkoord Cao gemeenten/SGO 2021-2022 bereikt.

In het LOAV zijn op 19 november 2021 en 1 december 2021 door de WWSV en de vakbonden aanvullende afspraken gemaakt over de doorwerking van het principeakkoord Cao gemeenten/SGO naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's en die niet vallen onder een cao.

De BAC Brandweer is per e-mailbericht op 3 december 2021 geïnformeerd en de AV WWSV is in de vergadering van 10 december 2021 in kennis gesteld van de bereikte resultaten.

In de AV WWSV van 10 december 2021 is aangegeven het principeakkoord doorwerking Cao gemeenten/SGO 2021-2022 via de BAC Brandweer aan de AV WWSV van eind januari 2022 – na de besluitvorming door de VNG/WSGO d.d. 27 januari 2022 - ter besluitvorming voor te leggen. In de AV WWSV vindt finale besluitvorming plaats.

Aangezien het bereikte akkoord geen *significante impact* heeft, vindt geen separate ledenraadpleging plaats. De adviserende stem die veiligheidsregio's hebben uitgebracht aan de VNG met betrekking tot de ledenraadpleging principeakkoord Cao Gemeenten 2021-2022 zijn overgedragen aan de WWSV. Deze stemmen neemt de WWSV mee in het besluitvormingsproces.

Na afronding van dit besluitvormingsproces volgt een LOAV-circulaire met daarin opgenomen de wijzigingen in de CAR-UWO Veiligheidsregio's.

Ad 2. Samenvatting van het principeakkoord

Looptijd

Het akkoord loopt van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023. Waarom het niet 'tot' maar 'tot en met' 1 januari 2023 is, staat in paragraaf 3 van deze brief.

Salarisontwikkeling

- Op 1 december 2021 stijgen de salarissen met 1,5%
- Op 1 april 2022 stijgen de salarissen met 2,4%.

Bovengenoemde afspraken gelden voor het gehele personeel in dienst van de veiligheidsregio's inclusief de vergoedingen voor de vrijwilligers, maar exclusief de medewerkers die onder een andere cao vallen, bijvoorbeeld het Ambulancepersoneel.

- Medewerkers die op 3 november 2021 in dienst waren, krijgen een eenmalige onkostenvergoeding van € 300, -- en een eenmalige uitkering van € 900, --. Het bedrag van € 300,

-- is niet pensioengevend. Het bedrag van € 900, -- is wel pensioengevend. Beide bedragen zijn bruto en naar rato van de arbeidsduur. Bedragen die in 2021 zijn betaald in het kader van corona, worden afgetrokken van het bedrag van € 300, -- tenzij lokaal anders is afgesproken.

Bovengenoemde eenmalige uitkering is niet van toepassing op vrijwilligers.

- Aanvullende afspraken m.b.t. medewerkers met FLO-overgangsrecht

- 1) Medewerkers die nog geen gebruik maken van het FLO-overgangsrecht op 3 november 2021 hebben aanspraak op de eenmalige uitkering van € 1.200, -- bruto gelijk de andere medewerkers – en onder dezelfde voorwaarden – die onder het principeakkoord veiligheidsregio's vallen;
- 2) Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en op 3 november 2021 gedeeltelijk inactief waren (de zgn. 50-90% regeling) hebben aanspraak op
 - a. 50% van de onkostenvergoeding van € 300, -- bruto; en
 - b. 90% van de eenmalige uitkering van € 900, -- bruto.
- 3) Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en die op 3 november 2021 inactief waren en aanspraak hebben op een FLO-uitkering van 75% netto, hebben
 - a. Geen recht op de onkostenvergoeding van € 300, -- bruto en
 - b. Voor 75% recht op de eenmalige uitkering van € 900, -- bruto d.w.z. men ontvangt 75% van het nettoresultaat van het bedrag van € 900, -- dat men gehad zou hebben als men nog in actieve dienst was geweest;
- 4) Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en die op 29 oktober 2016 inactief waren en aanspraak hebben op een bruto FLO-uitkering (FLO 2006), hebben geen aanspraak op de eenmalige uitkering van € 1.200, -- bruto. Voor hen zijn andere financiële voorwaarden van toepassing dan voor degenen met aanspraak op een netto FLO-uitkering;
- 5) De eenmalige uitkering van € 900, -- is pensioengevend.

- Vanaf 1 januari 2022 hebben alle medewerkers recht op een salaris van minimaal € 14, -- per uur.

- Van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023 ontvangen medewerkers een thuiswerkvergoeding van € 2, -- netto per dag. De thuiswerkvergoeding geldt alleen voor dagen waarop de medewerker volgens afspraak thuis werkt. Uitgangspunt is dat de medewerker niet tegelijk een thuiswerkvergoeding en een reiskostenvergoeding woon-werk kan ontvangen.

Verlof en vitaliteit per 1 januari 2022

- Vanaf 1 januari 2022 kunnen medewerkers verlofsparen. Verlofsparen betekent dat de medewerker bovenwettelijke vakantie opzij kan zetten om later op te nemen, zonder dat die bovenwettelijke vakantie verjaart.

- De prijs waarvoor een medewerker met zijn IKB bovenwettelijke vakantie koopt, wordt per 1 januari 2022 in overeenstemming gebracht met de prijs die de werkgever aan de medewerker betaalt voor vakantie die bij vertrek van de medewerker overblijft. De aan- en verkoopprijs van vakantie worden dus hetzelfde.

- De medewerker kan vanaf 1 januari 2022 niet langer in een jaar meer werken, met als doel extra verlof op te bouwen.

- Sociale partners bij de Cao Gemeenten/SGO zijn samen met het A&O fonds Gemeenten met behulp van het subsidietraject DIEU (duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden) van het Ministerie van SZW als onderdeel van het pensioenakkoord een onderzoek gestart om medewerkers langer duurzaam inzetbaar te houden.

De WVSV en vakbonden wachten de uitkomsten van bovengenoemd onderzoek af, waarbij voor de repressieve medewerkers het onderzoek 2^e loopbaanbeleid van de Universiteit van Maastricht leidend zal zijn. De FLO-overgangsrechten van repressieve medewerkers zijn gegarandeerd.

Verlofharmonisatie

Met betrekking tot verlofharmonisatie onderzoeken de partijen (WVSV/vakbonden) de achtergronden en feiten van de afspraak zoals deze is opgenomen in het principeakkoord Cao gemeenten/ SGO 2021-2022 d.d. 3 november 2021. Dit onderzoek moet expliciet maken wat dit betekent voor werknemers en werkgevers veiligheidsregio's.

Op basis van de resultaten van dit onderzoek formuleren partijen gedragen voorstellen om te komen tot verlofharmonisatie; wellicht is hier sprake van een overgangssituatie. Dit proces wordt in 2022 afgerond.

Bovenwettelijke sociale zekerheid

- Sociale partners bij de Cao Gemeenten/SGO doen een gezamenlijke studie naar nut, noodzaak, gebruik en bedragen van de aanvullingen in hun cao op de sociale zekerheid van arbeidsongeschikte medewerkers.

Deze aanvullingen betreffen de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid langer dan 24 maanden (artikel 7:3, lid 4 CAR) en het zogenaamde "derde ziektejaar" voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers (artikelen 7:16, lid 3 en 4 en 8:5 CAR).

Het onderzoek gaat over bovengenoemde aanvullingen in relatie tot de huidige wet- en regelgeving en in welke mate de bepalingen een bijdrage leveren aan de re-integratie en de inkomenszekerheid van de medewerker. WVSV en vakbonden wachten de uitkomsten van bovengenoemd onderzoek af.

Ouderschapsverlof

Als medewerkers betaald ouderschapsverlof opnemen, dan kunnen zij vanaf 2 augustus 2022, binnen de kaders van de huidige aanspraken, zelf kiezen tot wanneer dat betaald ouderschapsverlof duurt en wat het percentage loondoorbetaling is. Naast de voorgestelde CAR(-UWO) Veiligheidsregio's wijziging volgt separaat de wetwijziging Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo). De Wbo regelt dat ouders 9 weken van hun ouderschapsverlof betaald mogen opnemen.

Financiering A&O fonds Gemeenten

In overleg met de vakbonden beziet de WVSV in 2022 of en welke behoefte bestaat om te komen tot een A&O fonds Veiligheidsregio's.

Ad 3. Uitleg van het principeakkoord

Looptijd

De looptijd is twee jaar, voor kalenderjaar 2021 en 2022. Gekozen is voor 'tot en met' 1 januari 2023, in plaats van zoals gebruikelijk 'tot'. Dat is afgesproken om de te maken afspraken over verlofharmonisatie naar aanleiding van het nog te verrichten onderzoek in 2022 in te kunnen laten gaan op 1 januari 2023.

Salaris

Sociale partners bij de Cao Gemeenten/SGO hebben een principeakkoord gesloten met een investering in de koopkracht waardoor werkgevers zich beter kunnen profileren op de arbeidsmarkt. Dit heeft geresulteerd in de overeengekomen salarisverhogingen, de eenmalige onkostenvergoeding van € 300, -- (bruto) en de eenmalige uitkering van € 900, -- (bruto). De WVSV onderschrijft de loonparagraaf van het principeakkoord Cao Gemeenten/SGO 2021-2022.

Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding is € 2 netto per dag. Dit is in overeenstemming met de (voorgenomen) wijziging van de Belastingwet en in overeenstemming met recent afgesloten cao's. De thuiswerkvergoeding geldt voor 2022.

De thuiswerkvergoeding geldt voor medewerkers die volgens afspraak thuiswerken. Hoe zo'n afspraak eruit ziet, is lokaal beleid: voorbeelden zijn individuele afspraken per dag, afspraken op basis van een vast patroon, afspraken over 'werken waar nodig', in opdracht, enz.

Voor vergoedingen is het uitgangspunt, maak onderscheid tussen een werkdag thuis en een werkdag op kantoor. Het principeakkoord gebruikt het woord 'uitgangspunt' om te voorkomen dat een te rigide regeling onbedoeld nadelige gevolgen heeft voor de medewerker en om (experimenten met) verschillende combinaties mogelijk te maken. De regeling wordt zo duidelijk en eenduidig mogelijk, maar moet ook ruimte laten voor (veranderingen in) lokale omstandigheden.

Sociale partners bij de Cao Gemeenten willen gedurende 2022 kijken hoe het thuiswerken zich ontwikkelt — in de praktijk, in wet- en regelgeving — en of en welke afspraken nodig zijn voor 2023.

Verlofsparen

Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2022 bovenwettelijke vakantie-uren sparen. Hiermee kunnen medewerkers passend bij hun levensfase hun bovenwettelijke vakantie inzetten op een manier die aansluit bij hun persoonlijke levens- en carrièreplanning en het vitaliteitsbeleid.

Bovenwettelijke vakantie-uren die worden gebruikt voor verlofsparen, verjaren niet. Evaluatie van het verlofsparen vindt plaats voor de ingangsdatum van de nieuwe wetgeving van het pensioenakkoord.

De volgende bepalingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's worden aangepast ten aanzien van de invoering van het verlofsparen, t.w.:

- Medewerkers die op of na 1 januari 2022 met hun IKB bovenwettelijke vakantie-uren kopen, betalen daarvoor per vakantie-uur het salaris en het IKB per uur. Hiermee wordt de prijs van een gekocht vakantie-uur in overeenstemming gebracht met de prijs van een bij einde dienstverband verkocht vakantie-uur (artikel 3:31 CAR).
- Medewerkers kunnen van 1 januari 2022 in een jaar niet meer werken, met als doel het opbouwen van bovenwettelijk verlof. Structureel meer werken en daarmee extra bovenwettelijke vakantie-uren opbouwen staat op gespannen voet met het vitaliteitsbeleid. Ook wordt hiermee geborgd dat medewerkers elk jaar het wettelijk verplichte vakantie genieten. Meer vakantie kan worden verkregen door verlof te kopen met het IKB-budget.

Bovenwettelijke sociale zekerheid

VNG had een einde willen maken aan de aanvullingen op de wettelijke sociale zekerheid voor arbeidsongeschikte medewerkers. Volgens de VNG staat de bijdrage die deze aanvullingen bieden aan de inkomenszekerheid van medewerkers niet in verhouding tot de remmende werking die het kan hebben op de re-integratie. In het principeakkoord Cao gemeenten/SGO is een eerste stap gezet met een gezamenlijke studie naar het nut en de noodzaak van deze aanvullingen. WVSJ en vakbonden wachten de uitkomsten van deze studie af.

Betaald ouderschapsverlof

In plaats van betaald ouderschapsverlof voor een 'gegeven periode' en 'gegeven percentage', kan de medewerker kiezen voor een 'geschikte periode' en 'geschikt percentage'. Periode en percentage samen zijn gebaseerd op de huidige aanspraken. Werkgevers willen het hiermee voor de medewerker makkelijker maken om werk en privé te combineren. Deze afspraak gaat in op 2 augustus 2022. Vanaf die dag hebben medewerkers naast recht op betaald ouderschapsverlof op grond van de CAR, aanspraak op een uitkering van het UWV gedurende negen weken van het ouderschapsverlof. De aanpassing van de CAR maakt het mogelijk om het betaald ouderschapsverlof uit de CAR af te stemmen op de uitkering van het UWV.

Voor informatie kunt u terecht op www.wvsv.nl en in het geval van vragen kunt u contact opnemen met de WVSJ via info@wvsv.nl.

Met vriendelijke groet,



Dhr. P.F.G. Depla
Voorzitter WVSJ

Lessen uit multidisciplinaire leertafel CoPI Schietincident Broek in Waterland 19 mei 2021

Leertafel gehouden op 7 juli 2021 met deelnemers CoPI

Op 19 mei 2021 eindigde een grootschalige politie achtervolging van een groep zwaarbewapende overvallers vanuit Amsterdam in het dorp Broek in Waterland. Vluchtauto's stonden in brand, er werd over en weer geschoten, verdachten vluchtten de weilanden in. Een incident met flinke impact op betrokken hulpverleners en de inwoners van het dorp. Er werd opgeschaald naar Grip 1 voor gestructureerde multidisciplinaire afstemming.

Op 7 juli 2021 hebben wij (de deelnemers aan het CoPI) deelgenomen aan een multidisciplinaire leertafel. Onze geleerde lessen willen wij op deze wijze graag delen met collega's.

Leeswijzer

We starten met een kernachtige samenvatting van de feiten en het verloop van de multidisciplinaire aanpak. Daarna beschrijven we vijf lessen die mogelijk bruikbaar zijn voor jullie als collega's. Deze lessen zijn niet per definitie zaken die beter hadden gekund of gemoeten, maar juist ook zaken die goed verliepen en daarom volgens ons leerzaam zijn. We eindigen met een korte toelichting op onze aanpak van deze leertafel en waar je terecht kunt met vragen en feedback.

Feiten – verloop gebeurtenissen 19 mei 2021

Om 14:13 uur ontvangt de meldkamer Amsterdam de eerste meldingen van een overval bij het bedrijf Schone Metalen aan de Meeuwenlaan in Amsterdam-Noord. Melders geven aan dat er meerdere daders zijn en dat er op straat geschoten wordt met automatische vuurwapens. Rond 14:15 uur verlaten de overvallers met drie voertuigen de overvallocatie. Zij worden al snel achtervolgd waarbij de daders meerdere malen op de politie schieten.

Een gedeelte van de achtervolging eindigt tegen 14:30 uur bij de Galggouw in Broek in Waterland waar de overvallers twee vluchtauto's in brand steken en overstappen in twee andere vluchtauto's.



Eén van deze voertuigen wordt geramd door een gepantserd politievoertuig en het andere voertuig rijdt zich klem in een achtertuin. Vervolgens vluchten de overvallers te voet een weiland in. De politie blijft de overvallers te voet achtervolgen waarbij meermaals wordt geschoten. Om 14:35 uur worden vijf overvallers aangehouden in het weiland ten noorden van de Galggouw. Hierbij komt één overvaller te overlijden en raken twee overvallers gewond. Er arriveren vele tientallen politie- en DSI-eenheden, aangestuurd door meerdere OvD's van de politie, die zoekacties uitvoeren naar mogelijk nog meer gevluchte verdachten. Bewoners van de direct betrokken woningen krijgen van de politie en DSI mondeling de instructie om binnen te blijven en zich daar schuil te houden. Een zesde verdachte heeft zich verstopt in een klike bij een woning en wordt daar aangehouden. De directe omgeving wordt vervolgens een plaats delict (PD). Bewoners moeten tijdens het onderzoek nog binnen blijven, en anderen (die bijvoorbeeld uit hun werk kwamen) kunnen nog niet naar hun woning.



Doordat de betrokken bewoners hun woning niet mogen verlaten kunnen zij niet naar de opvanglocatie komen. Daarom heeft de gemeente een dag later samen met de politie een besloten bijeenkomst georganiseerd voor de bewoners.

De ingetekende hotzone en publieksafzetting zijn indicatief aangezien deze meerdere malen zijn aangepast vanwege de dynamische situatie. Zie 'Les 3' voor een verder toelichting hierbij.

Les 1: Schroom niet om op te schalen naar Grip 1 als de meest betrokken kolom 'overspoeld' wordt

Tijdens de leertafel heeft de OvD-P (die de politie in het CoPI vertegenwoordigde) ons meegenomen in de dynamiek en veiligheidsissues binnen de enorme monodisciplinaire operatie voor de politie waarbij veel onderdelen van de politie en DSI betrokken zijn. Voor alle CoPI-leden was het volkomen begrijpelijk dat een multidisciplinaire opschaling niet direct bovenaan het lijstje van de politie kon staan. Tegelijkertijd kunnen andere kolommen bij zo'n heftig blauw incident de neiging hebben om te wachten met multi opschalen op de politie. In het crisisplan van VrZW is bepaald dat in beginsel geldt dat als één van de partijen behoefte heeft aan opschaling in de GRIP-structuur, de andere partijen daarin meegaan.

Onze les is: Als een vanaf de start van het incident betrokken kolom enorm monodisciplinair belast wordt, en een andere kolom ziet dat gestructureerde multidisciplinaire afstemming wenselijk is, neem dan gewoon het besluit om naar Grip 1 op te schalen. Daarmee voorkom je vertraging en komt de complete multi-structuur inclusief ondersteuning in actie.

Les 2: Wees voorzichtig met gebruiken begrip 'Sein veilig' in een complexe en dynamische situatie

Bij de dagelijkse overzichtelijke incidenten gebruiken de hulpdiensten onderling het begrip 'Sein veilig' om aan te geven dat de politie de situatie onder controle heeft en de verdere hulpverlening kan starten. Wij hebben tijdens onze leertafel geconcludeerd dat het gebruik van het begrip 'Sein veilig' bij dit incident tot misverstanden heeft geleid. Dit kwam omdat het hiervoor een veel te complexe, onoverzichtelijke en dynamische situatie was. Als het begrip toch vanuit routine gebruikt wordt, hoort daar tenminste direct de aanvulling bij over welk gebied het exact gaat, en of het definitief of tijdelijk is.

Onze les is: Wees in complexe, dynamische situaties voorzichtig met het gebruiken van het algemene begrip 'Sein veilig'. Werk liever met een concrete zone indeling die in het motorkapoverleg/CoPI steeds opnieuw wordt afgestemd. Hierover meer bij onze volgende les.

Les 3: Stem eerst de hot zone en publieksafzetting af, en eventueel later een warm en cold zone

Volgens de theorie en afspraken rondom Grof en Extreem Geweld en (terroristische) aanslagen, wordt het werkgebied ingedeeld in een hot, warm en cold zone. Wij hebben geleerd dat het bij dit incident vrijwel onmogelijk was om de indeling in drie zones snel te maken en

deze ook nog eens continu aan te passen. Dat laatste is nodig vanwege de dynamische situatie waarbij deelgebieden zijn doorzocht en vrijgegeven door de DSI.

Onze les is: Wat hier goed werkte en relatief snel te organiseren was, is een indeling met in eerste instantie alleen een hot zone en een ruime publieksafzetting. Deze publieksafzetting is tevens de buitengrens van de cold zone. Door de hot zone en de publieksafzetting als eerste af te stemmen en actueel te houden zijn de belangrijkste veiligheidsafspraken met elkaar geborgd. Daarna kan in een later stadium overwogen worden om het tussenliggende gebied alsnog op te delen in een warm en een cold zone.

Les 4: Externe communicatie 1^e 'gouden' uur door politie, multi-crisisorganisatie dient hier z.s.m. op aan te sluiten.

Tijdens dit incident is er lang gewacht met de externe communicatie vanuit de multi-crisisorganisatie. Ook is er door de politie in het eerste uur geen informatie en handelingsperspectief gecommuniceerd over het incident in Broek in Waterland via de reguliere kanalen. Na het eerste CoPI is er contact geweest tussen woordvoering politie NH en AA en de voorlichter van dienst van VrZW. Hieruit is de veronderstelling ontstaan dat politie AA de volledige communicatie op zich nam, ook over de inzet in Broek in Waterland maar ook de verdere informatievoorziening en handelingsperspectieven. Dit heeft geresulteerd in beperkte communicatie naar buiten toe en pas late communicatie vanuit de multi-crisisorganisatie.

Afspraak is dat de politie tijdens het eerste 'gouden' uur na Grof en Extreem Geweld leading is in de communicatie t.a.v. informatievoorziening en handelingsperspectief voor de inwoners en betrokkenen. Aansluitend hierop dient de crisiscommunicatie verder opgepakt te worden door de multi-crisisorganisatie, in nauwe onderlinge afstemming tussen de kolommen.

Onze les is:

De externe communicatie (het verstrekken van informatie en handelingsperspectief) dient ook bij dit type incidenten zo spoedig mogelijk te worden gestart. Niet anders dan bij een reguliere GRIP-opschaling. Maak daarom zo snel mogelijk (werk)afspraken over wie wat doet en schaal de taakorganisatie crisiscommunicatie op. Hierbij kunnen de verschillende doelgroepen en doelen met elkaar worden afgestemd en vindt verdere afstemming in het CoPI plaats (zolang het GRIP 1 blijft).

Les 5: Besteed standaard aandacht aan (mogelijke) impact van een incident op CoPI deelnemers zelf

Tijdens onze leertafel bleek dat het voor bijna iedereen een indrukwekkend incident was geweest. Sommige CoPI-leden hebben tijdens hun monodisciplinaire taken te maken gehad met gevaarlijke situaties voor hun medewerkers, en zelfs incidenteel ook voor zichzelf!

Onze les is: Ook leidinggevend / CoPI-leden moeten aandacht schenken aan de impact van een heftig incident op zichzelf. Dat begint direct na afschalen door tijdens de AAR (After Action Review) ook stil te staan bij wat dit incident met je heeft gedaan en zonodig stoom af te blazen in de veilige CoPI-setting. Het kan dan verstandig zijn om met elkaar af te spreken een aantal dagen later nog eens bij elkaar te komen om hier een vervolg aan te geven. Tijdens onze leertafelsessie hebben we gemerkt dat het reconstrueren en samen de puzzel compleet maken voor diverse collega's erg belangrijk was.

Toelichting leertafel en contact voor vragen

Bij een evaluatiebijeenkomst in de vorm van een leertafel is het hoofddoel om als team te komen tot eigen lessen waar uiteindelijk ook collega's van zouden

kunnen leren. Dit gebeurt met hulp van enkele deskundige collega's in de buitenring, die vragen stellen en meedenken. Het doel is dus niet om als groep een complete evaluatie met aanbevelingen uit te voeren.

Het is belangrijk om in de voorbereiding te kiezen voor niet meer dan twee tot vier thema's zodat voldoende tijd is om deze goed door te spreken. Bij deze leertafel hebben we er bijvoorbeeld voor gekozen om ons te verdiepen in wat de Ovd-P allemaal heeft meegemaakt, en daarna in te zoomen op het thema 'eigen veiligheid en multidisciplinaire afspraken'. Hiervoor hebben wij in totaal ruim 3 uur gebruikt. Aan het einde van een leertafel bespreken de deelnemers met elkaar welke geleerde lessen breder gedeeld kunnen worden.

Heb je vragen over onze geleerde lessen, deze terugkoppeling of over de aanpak van een leertafel: neem dan contact op met René de Caluwé (r.de.caluwe@vrzw.nl of 06-11207581) of met Daniël van Rijswijk (d.van.rijswijk@vrzw.nl of 06-15679372).

COLOFON

Dit is een uitgave van
Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
Team crisisbeheersing
Telefoonnummer: 088-7512000
E-mail: info@vrzw.nl.

Memo Informatienotitie 'Uniform kwaliteitsniveau bevolkingszorg'

t.b.v. het AB VrZW d.d. 1 april 2022

Afzender : Lieke Sievers – portefeuillehouder Bevolkingszorg

Beste collega's,

Met deze notitie wil ik u informeren over het landelijk project 'Uniform kwaliteitsniveau bevolkingszorg' dat van start gaat.

Aanleiding voor dit project

Bevolkingszorg heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot een volwaardige kolom binnen de crisisbeheersing en rampenbestrijding.

In deze periode zijn landelijk en regionaal al mooie resultaten behaald, zoals landelijk eenduidige processen, prestatie-eisen voor bevolkingszorg en crisiscommunicatie en de intensieve samenwerking tussen gemeenten.

De laatste jaren zien we echter dat crises steeds meer worden gekenmerkt door een complex, bovenregionaal karakter, met een veelheid aan actoren en aspecten en kans op maatschappelijke ontwrichting. Deze maatschappelijke uitdagingen vragen om een verdere doorontwikkeling van bevolkingszorg, inclusief crisiscommunicatie.

Op 4 december 2020 verscheen het eindrapport Evaluatie Wet veiligheidsregio's (Wvr) en op 3 februari 2021 het Kabinetstandpunt evaluatie Wet veiligheidsregio's. Ook hierin zijn voorstellen gedaan voor een verdere verbetering van Bevolkingszorg.

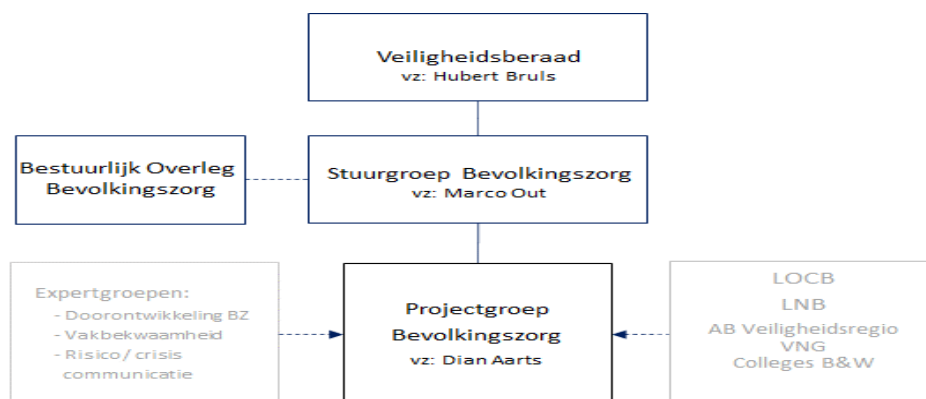
Opdracht veiligheidsberaad

Op advies van het Landelijk Netwerk Bevolkingszorg (LNB / landelijk netwerk van coördinerend gemeentesecretarissen) heeft het Veiligheidsberaad een verkenning laten uitvoeren naar wat er nodig is om de uitdagingen van de toekomst aan te kunnen en om de adviezen van de commissie Evaluatie Wet veiligheidsregio's uit te werken. Dit onder leiding van de portefeuillehouder Marco Out in samenwerking met het LNB en het bestuurlijk portefeuillehouders overleg bevolkingszorg.

Dit heeft geleid tot het project 'Uniform kwaliteitsniveau bevolkingszorg'. Het projectteam heeft als opdracht te komen tot een landelijk beschreven kwaliteitsniveau voor bevolkingszorg (incl. crisiscommunicatie) in de vorm van kaders, normen en beleid (het 'wat') dat op voordracht van het VB kan worden vastgesteld door de 25 besturen van de veiligheidsregio's. Dit vastgestelde kwaliteitsniveau kan dienen voor implementatie in de regio's en daarnaast worden meegenomen in het traject van de wetsontwikkeling.

Onderdeel van het projectplan is een begroting voor de kosten die gemoeid zijn met de uitvoering van het project en de dekking daarvan.

De projectstructuur ziet er als volgt uit.



Beoogd Resultaat

Het landelijk uniforme kwaliteitsniveau wordt opgesteld op basis van zeven deelproducten:

- 1) een eenduidige beschrijving van bevolkingszorg , inclusief een afbakening tussen bevolkingszorg en gemeentelijke crisisbeheersing;
- 2) landelijke kwaliteitsnormen voor bevolkingszorg (incl. crisiscommunicatie), die ten minste een verbetering inhouden t.o.v. de huidige gemiddelde situatie bij de gemeenten;
- 3) kaders en een implementatieadvies voor de certificering van opleidingen, examens en nascholing, gericht op het vakbekwaam worden en blijven van functionarissen;
- 4) een eenduidige beschrijving van de regierol van de veiligheidsregio's; o.a. de monitoring van het vastgestelde kwaliteitsniveau en op de ondersteuning van de inliggende gemeenten op de uitvoering;
- 5) kaders voor regionale inkleuring en flexibiliteit;
- 6) indicatie van de financiële consequenties bij implementatie in de regio's;
- 7) uitgangspunten voor wetteksten in het kader van de wetswijziging.

Uitgangspunten

Als uitgangspunt voor het projectplan gelden de volgende uitgangspunten:

- > de adviezen van de evaluatiecommissie Wet veiligheidsregio en het kabinetsstandpunt naar aanleiding hiervan;
- > de position paper van het Veiligheidsberaad t.a.v. de wetsevaluatie (zoals vastgesteld door het Veiligheidsberaad op 11 juni 2021);
- > de resultaten van eerdere landelijke projecten gericht op kwaliteitsverbetering van Bevolkingszorg
- > goede aansluiting op andere trajecten die naar aanleiding van de wetsevaluatie lopen zoals het programma Versterking crisisbeheersing & brandweezorg waarin Bevolkingszorg ook in wordt meegenomen;
- > Ook is een belangrijk uitgangspunt in de uitvoering dat er nauw wordt samengewerkt met betrokken partijen en expertteams.

Vervolg

Het conceptprojectplan wordt op 31 maart geagendeerd in het Veiligheidsberaad.

De resultaten van het project worden tussentijds voor instemming voorgelegd aan de besturen van de Veiligheidsregio's. Het eindproduct wordt daar ter vaststelling aan aangeboden.

Managementsamenvatting Visie Informatievoorziening 2022-2024

Waarom hebben we een Visie Informatievoorziening 2022-2024 opgesteld?

In de afgelopen jaren is de ondersteuning van de communicatie- en informatietechnologie (ICT) in ons dagelijks werk een steeds grotere rol gaan spelen. Nieuwe technologieën dienen zich vandaag de dag voortdurend in hoog tempo aan en hebben steeds meer impact op onze organisatie, medewerkers en werkprocessen. Deze ontwikkeling zorgt voor een overgang van een traditioneel ingerichte werkwijze naar een hogere mate van digitaal werken. Dit biedt kansen om efficiënter en effectiever onze taken uit te voeren, maar we moeten ook rekening houden met dreigingen, zoals op het vlak van cybercrime.

Een goed ingerichte en functionerende informatievoorziening is essentieel voor het realiseren van de organisatiedoelen. Deze Visie Informatievoorziening sluit daarom aan op het strategisch beleidsplan 2021-2024 van VrZW en geeft aan op welk niveau we in 2024 minimaal met de informatievoorziening willen staan. De belangrijkste doelstelling van deze visie is het in lijn brengen van het informatiebeleid met het meerjarenbeleid van de organisatie, zodat onze informatievoorziening optimale ondersteuning kan bieden aan de organisatie bij de uitvoering van haar taken en het bereiken van de doelstellingen.

Wat is onze missie en visie voor de informatievoorziening?

Het gaat bij de missie om een antwoord op de vraag waarom onze informatievoorziening bestaat en in welke behoefte deze moet voorzien. Onze visie op de informatievoorziening vertegenwoordigt het toekomstbeeld. Kortom, waar willen wij naartoe in 2024? Om onze specifieke doelstellingen daadwerkelijk te bereiken, maken we vervolgens strategische keuzes om de juiste route te volgen.

Missie

Onze informatievoorziening staat voor een optimale ondersteuning van de organisatie bij het uitvoeren van haar taken en voorziet in een continue beschikbaarheid van actuele en betrouwbare informatie.

Visie

Onze informatievoorziening voldoet aan een veilige, rechtmatige en efficiënte invulling van de informatiebehoefte, is duurzaam ingericht en maakt effectief gebruik van de beschikbare technologie.

Wat zijn onze strategische uitgangspunten?

Om invulling te geven aan de doelstellingen voor de inrichting en verdere ontwikkeling van onze informatievoorziening hebben we de onderstaande strategische uitgangspunten geformuleerd.

Veiligheid en continuïteit

- De informatievoorziening staat garant voor een veilige verwerking en levering van informatie voor onze organisatie en voor crisispartners, inwoners, bedrijven en instellingen in de regio.
- We dragen zorg voor een ononderbroken beschikbaarheid van onze informatievoorziening, door technische en organisatorische beheersmaatregelen te nemen en deze te onderhouden.

Duurzaamheid en kwaliteit

- We richten de informatievoorziening zoveel mogelijk duurzaam in. Dit vanuit ecologisch oogpunt gezien, maar ook met betrekking tot het toegankelijk en bruikbaar houden van onze informatie.
- We dragen zorg voor een betrouwbare, transparante en vertrouwelijke informatievoorziening die optimaal voorziet in een snelle levering van de gevraagde informatie op de juiste tijd en plaats.

Doelmatigheid en rechtmatigheid

- De organisatie, processen en prestaties, met betrekking tot onze informatievoorziening, kenmerken zich door een goede verhouding tussen de kosten en de geleverde resultaten.
- De inrichting en werking van onze informatievoorziening voldoet aan de relevante wettelijke bepalingen, algemeen geldende vereisten en voorschriften die van toepassing zijn.

Innovatie en modernisering

- We spelen bij ontwerp en inrichting van onze informatievoorziening altijd in op de meest actuele technologische ontwikkelingen. We hanteren daarbij zoveel mogelijk principes van de VeRA*.
- We passen in onze informatievoorziening bij voorkeur beproefde technologieën en methoden toe en conformeren ons zoveel mogelijk aan de ontwikkelingen op landelijk en interregionaal niveau.

* VeRA staat voor Veiligheidsregio Referentie Architectuur.

Wat zijn de belangrijkste thema's en hoe geven we daar invulling aan?

Om invulling te geven aan onze ambities is een keuze gemaakt voor een aantal leidende thema's in onze Visie Informatievoorziening. In hoofdstuk 3 van dit document worden deze nader beschreven.

Informatiebeveiliging en privacybescherming

- Versterking van capaciteit voor informatiebeveiliging en privacybescherming.
- Implementatie beheersmaatregelen Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO).
- Doorlopende bewustwordingscampagne met betrekking tot informatieveiligheid en privacy.
- Verdere operationalisering van information security management system (ISMS).
- Informatiebeveiligingsprocedures en beheersmaatregelen beoefenen en/of testen.
- Structureel inregelen van monitoring van technische kwetsbaarheden.
- Uitwerking van procedures en werkinstructies met betrekking tot de AVG.
- Laten uitvoeren van data protection impact assessments (DPIA's).

Voorbereiding op digitale ontwricting

- Impactanalyse voor eigen systemen bij uitval van elektriciteit en/of informatietechnologie.
- Actualiseren continuïteitsplan voor uitval van elektriciteit en/of informatietechnologie.
- Procedures en beheersmaatregelen voor continuïteitsborging beoefenen en/of testen.

Digitalisering van documentstromen

- Versterking van capaciteit voor digitalisering van documentstromen.
- Projectmatige aanpak voor de doorontwikkeling van zaakgericht werken.
- Impactanalyse met betrekking tot de Woo en projectmatige implementatie.
- Archiveren van relevante documenten met betrekking tot Hostspot COVID-19.
- Aansluiting van zaakstelsel op het Digitale Stelsel Omgevingswet (DSO).
- Invoeren van het digitaal ondertekenen van documenten.
- Doorlopende campagne voor het terugdringen van het printen van documenten.
- Overstap met documentmanagement- en zaakstelsel naar de cloud.

Informatiegestuurd werken

- Versterking van capaciteit voor informatiegestuurd werken.
- Nadere oriëntatie op informatiebehoefte vanuit de organisatie.
- Oplevering en ingebruikname van een datawarehouse.
- Uitbreiding van rapportages en dashboards.
- Participatie in landelijke en interregionale ontwikkelingen, zoals KCR2, en VIC's.
- Inspelen op nieuwe ontwikkelingen, zoals 3D geo-informatie en artificial intelligence (AI).

Virtueel opleiden en oefenen

- Aanschaf en implementatie van een systeem voor virtueel opleiden en oefenen.
- Verdere oriëntatie op de mogelijkheden van inzet augmented en mixed reality.

Hybride werken

- Uitwerking van werkplekconcept voor hybride werken.
- Doorontwikkeling Microsoft Teams en SharePoint.
- Aanschaf en implementatie audiovisuele apparatuur voor digitaal vergaderen.

Randvoorwaarden

Om optimaal invulling te geven aan onze ambities gelden er een aantal randvoorwaarden waar we rekening mee moeten houden. In hoofdstuk 4 worden deze randvoorwaarden nader beschreven.

- Digitale vaardigheid van medewerkers.
- Samenwerking met andere veiligheidsregio's.
- Werken onder architectuur en optimaliseren ICT-werkprocessen.
- Samenhang tussen organisatie, informatie en technologie.
- Afweging tussen het zelf blijven uitvoeren van ICT-taken en uitbesteden
- Borging van informatiebeheertaken.
- Aanbesteding van informatiesystemen in samenhang voorbereiden.



Onze missie voor de informatievoorziening

Onze informatievoorziening staat voor een optimale ondersteuning van de organisatie bij het uitvoeren van haar taken en voorziet in een continue beschikbaarheid van actuele en betrouwbare informatie



Onze visie op de informatievoorziening

Onze informatievoorziening voldoet aan een veilige, rechtmatige en efficiënte invulling van de informatiebehoefte, is duurzaam ingericht en maakt effectief gebruik van de beschikbare technologie

Onze strategische uitgangspunten

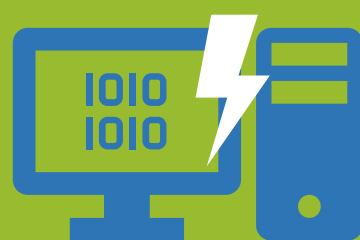
- Veiligheid en continuïteit
- Doelmatigheid en rechtmatigheid
- Duurzaamheid en kwaliteit
- Innovatie en modernisering

Onze ambities



Informatiebeveiliging en privacybescherming

We realiseren een blijvend en optimaal beveiligingsniveau van beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van onze informatie conform de geldende normen



Vorbereiding op digitale ontwrchting

We bereiden ons voor op verstoringen van de digitale infrastructuur, brengen risico's in beeld en treffen maatregelen om onze dienstverlening te continueren



Digitalisering van documentstromen

We willen een informatievoorziening waarin het papierverbruik verder wordt teruggedrongen, met als uitgangspunt dat digitale informatie ook digitaal blijft



Informatiegestuurd werken

We combineren interne en externe data tot één geheel en presenteren informatie overzichtelijk in dashboards voor goede sturing, verantwoording en evaluatie



Virtual Reality

We voeren moderne toepassingen, zoals virtual reality geleidelijk in als aanvulling op de reguliere methoden voor het opleiden trainen en oefenen



Hybride werken

We maken zo efficiënt mogelijk gebruik van de beschikbare arbeidscapaciteit door plaatsonafhankelijk te werken op kantoor, thuis of op andere locaties

Concept verslag vergadering Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (AB VrZW) - nr. 4/2021

AB VrZW: J. Hamming, D. Bijl, K. Heerschop, J. Michel-de Jong, M.C. van der Weele, L. Sievers, M. Polak, L. de Lange, S. van den Broek (secretaris), A. Kok (directeur Publieke Gezondheid), M. Groenendaal (districtschef politie Zaanstreek-Waterland), G. Blom (coördinerend gemeentesecretaris), N. Jacobsen (Provincie Noord-Holland) en J. van Lieshout (strategisch adviseur).

Afwezig: L. Kohsiek (dijkgraaf Hollands Noorderkwartier)

Gasten: O. van der Rijst (afdelingshoofd bedrijfsvoering VrZW), I. Schaap (afdelingshoofd risico- en crisisbeheersing VrZW), F. Kuntz (afdelingshoofd brandweerzorg VrZW) en diverse leden van de OR VrZW

Agendalid: N. Wamsteker (J&V) en P. Wilming (RMC West).

Notulist: Jur van Lieshout

Datum: 3 december 2021

Tijdstip: 09:00 - 10:30 uur

Locatie: MS Teams

Nr	Onderwerp
A21.04.1	Opening, vaststelling agenda en mededelingen J. Hamming opent de vergadering en heet de aanwezigen van harte welkom. A. (Anton) Kok stelt zichzelf voor als interim directeur GGD (DPG). De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.
A21.04.1a	Mededelingen: - De dijkgraaf van het hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier Luc Kohsiek is afwezig. - De 'sneak preview' van de nieuwe bedrijfsfilm van de VrZW gaat niet door. Afgesproken wordt dat er wordt uitgekeken naar een geschikt moment om deze film alsnog te bekijken. L. Sievers vertelt dat door de presentatie van het YFRT op o.a. het brandweercongres er veel enthousiasme is vanuit andere regio's. Voor het volgend AB wordt de promotiefilm van het YFRT geagendeerd. - Nav een vraag van J. Michel en de daarop volgende discussie in het DB van 24 november jl. over het huurdersonderhoud geeft J. Hamming een toelichting: mede gezien alle wisselingen in het bestuur blijkt dat er informatie achterstand is bij veel burgemeesters over een enkele jaren geleden ingezet traject 'overdracht van het reguliere huurders-onderhoud van posten/panden van de gemeentes naar VrZW'. In de jaren 2017 en 2018 nam het AB enkele besluiten over hoe om te gaan met eigendom en onderhoud van alle brandweerposten. De richting die toen gekozen is, is om het vastgoed dat bij VrZW in gebruik is in eigendom bij de gemeenten te laten. Maar ook is ervoor gekozen om taken voor dagelijks onderhoud aan VrZW over te dragen. Na twee pilotjaren in 2019 en 2020 is deze nieuwe werkwijze in 2021 ambtelijk geëvalueerd en is er gewerkt aan een implementatievoorstel. Gedurende de periode 2018 – 2021 zijn de gemeentesecretarissen enkele malen op de hoogte gehouden over de voortgang. In de eerste vergadering van het AB in 2022 (1 april) komt deze evaluatie inclusief een implementatievoorstel voor de definitieve werkwijze op de agenda. In de komende maanden worden eerst de gemeentesecretarissen en het MT van VrZW over de uitkomst geïnformeerd. Naar aanleiding van deze toelichting zijn er verder geen vragen.
A21.04.2 A21.04.2a	Ter Kennisname/ingekomen stukken Onderzoek Waarschuwings- en Alarmeringssysteem Het AB neemt kennis van de inhoud van dit stuk en benadrukt dat een volgend kabinet hierover een (landelijk) besluit moet nemen.

A21.04.2b	Terugkoppeling BAC Brandweer K. Heerschop geeft een terugkoppeling nav de BAC Brandweer van 19 november jl. 1. <i>Bijgesteld landelijk kader uitruk op maat bij brand:</i> Het bijgesteld kader is vastgesteld als landelijk uitgangspunt aan de hand waarvan veiligheidsregio's de afweging kunnen maken ten aanzien van flexibele voertuigbezetting. Daarmee vervalt het eerder door het Veiligheidsberaad op 28 november 2014 vastgestelde kader. 2. <i>Handreiking gebiedsgerichte opkomsttijden:</i> - verandering benadering in dekkingsplannen: van object naar gebiedsgerichte opkomsttijden - goede data analyse belangrijk - uitgaande van TS6 - compenserende maatregelen bij afwijkingen - informatieplicht aan gemeenteraden Stand van zaken: ▪ in 5 regio's pilot gedaan en bestuurswaardige dekkingsplannen gereed ▪ concept reactie ministerie J&V: tevreden maar met een slag om de arm ▪ aandacht voor slagkracht, grootschalig, specialistisch ▪ planning gereed april 2022 3. <i>Opvolging taakdifferentiatie:</i> ▪ implementatieplan bouwsteen verplichtend karakter: uitwerken implementatieplan landelijk: opstellen strategie inzet vrijwilligers, rol diverse partijen, organisatorisch/personele consequenties. Implementatieplan wordt in maart 2022 besproken met minister ▪ aanvullende opdracht: toekomstbestendig brandweerstelsel: werkgroep inventariseert scope opdracht, wordt in maart 2022 besproken met minister 4. <i>Brandweeronderzoeken:</i> ▪ oplevering Brandweerkerndata 2020 ▪ belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel ▪ overhevelen restant middelen brandweeronderzoeken 5. Mededelingen vanuit werkgeversvereniging: 6. Er is een presentatie gegeven over de evaluatie van de wet Veiligheidsregio. Er is een doorkijk gegeven op welke wijze zowel Brandweerezorg als crisisbeheersing stevig in de wet geïntegreerd kunnen worden. Daarbij is tevens een model gepresenteerd van opschaling in autonomie en samenwerking van gemeentelijk, regionaal, nationaal en internationaal niveau. L. Sievers vraagt aandacht voor de gevolgen van taakdifferentiatie en WNRA voor het dekkingsplan. Deze zullen doorgerekend worden. J. Michel vraagt aandacht voor de keuzemogelijkheid van veiligheidsregio's als het gaat om kazernering en consigneren. Ook vraagt J. Michel aandacht voor de rol van de OD IJmond in relatie tot het bepalen van het aard object/opkomsttijd omdat de OD IJmond voor twee gemeenten (Oostzaan en Wormerland) binnen de VrZW werkzaamheden verricht. Geconstateerd wordt dat dit niet congruent is en dat een oplossing hiervoor gewenst is.
A21.04.2c	Terugkoppeling BAC informatievoorziening M. Polak geeft een terugkoppeling nav de BAC Informatievoorziening van 3 november jl. waar o.a. gesproken is over digitale ontwrichting en het versnellingsplan digitale informatieveiligheid. Bij digitale ontwrichting gaat het er voornamelijk over hoe een veiligheidsregio om moet gaan met een digitale crisis. Er werd geconcludeerd dat de veiligheidsregio's hier niet genoeg op toegerust zijn, in tegenstelling tot klassieke rampen. Er is vraag om op voorhand aansluiting te zoeken bij commerciële partners die kunnen assisteren in een dergelijke crisis. Er wordt zelfs gesproken over het opzetten van een extra cyber kolom; dit gaat verder onderzocht worden. Ten slotte was er de oproep om veel te oefenen op het gebied van cyberrampen en -crises.

A21.04.2d	Over de rapportage versnellingsplan is gevraagd hoe hier nu mee om gaan en wat er in de toekomst gaat gebeuren. Immers, de vraagpunten richten zich duidelijk op de eerste fase van versnelling, maar moeten ooit een inhoudelijke slag gaan krijgen om te kunnen blijven vergelijken en van elkaar te leren. Er is toegezegd dat dit in de planning zit en dat het vergelijkingsschema navenant aangepast moet worden. VrZW staat er goed voor maar er moet desondanks nog een hoop gebeuren; dit is geen onderlinge competitie. Dit kan overigens wel zo gezien worden om dat we informatie tussen veiligheidsregio's uitwisselen en het geheel dus zo sterk is als de zwakste schakel. Dit beeld werd beaamd. Conclusie: op ambtelijk niveau zal er gewerkt gaan worden aan een uitbreiding van de toetscriteria en versnellingsplannen zullen worden uitgewisseld om van elkaar te leren. De portefeuillehouders hebben afgesproken om binnen de eigen veiligheidsregio's de besturen continu scherp houden op het belang van dit traject. Terugkoppeling BAC GHOR L. de Lange geeft een terugkoppeling nav de BAC GHOR van 12 november jl. ▪ O.a. gesproken over de evaluatie Wet Vr's door commissie Muller: Hierin werd o.a. gesteld dat een aparte GHOR organisatie niet nodig zou zijn. Dit rapport dateert van december 2020 – kort vóór het uitbreken van de Corona-crisis in Nederland. Het kabinet heeft aangegeven bij haar standpunt over de GHOR de uitkomsten van het onderzoek naar de Corona-crisis van de Onderzoeksraad voor Veiligheid te zullen betrekken. De eerste bevindingen worden begin volgend jaar verwacht. ▪ In de BAC GHOR in mei 2021 is afgesproken dat een standpunt wordt geformuleerd ten aanzien van de positie van de GHOR in de crisisbeheersing. Dit stond 12 november op de agenda, als advies aan het Veiligheidsberaad van 10 december a.s. ▪ Dit jaar is ook een advies over Publieke Gezondheid opgesteld nav eerste lessen uit de Coronacrisis. Dit gaat meer over de GGD dan over de GHOR. De strekking is dat versterking van de publieke gezondheid en meer landelijke regie bij een grote pandemie van belang is. Dit was/is nu decentraal georganiseerd. Ook dit stuk stond op de agenda. In de notitie Positionering GHOR in de crisisbeheersing is een aantal adviezen aan het Veiligheidsberaad opgesteld. Samengevat: 1. de GHOR is een crisisfunctionaliteit en is daarmee, in afwijking van het advies van de commissie Muller, een (ongedeelde) taak van de veiligheidsregio onder aansturing van de DPG; 2. de witte keten moet zich goed organiseren in voorbereiding en uitvoering van haar taken bij een crisis. Daarin vervult de DPG (GHOR) een essentiële rol. De DPG verbindt de verschillende domeinen binnen de witte keten en verbindt deze ook met de algemene keten (veiligheidsregio en openbaar bestuur). 3. landelijke, langdurige infectieziekte crises vragen een adequate crisisstructuur aanvullend op de decentrale crisisstructuur. De BAC GHOR heeft aangegeven het advies aan het Veiligheidsberaad nog aan te scherpen. De BAC GHOR neemt daarmee afstand van de conclusie van de commissie Muller ten aanzien van de GHOR en onderstreept het belang van de GHOR en DPG: De GHOR en DPG zorgen voor verbinding tussen zorg en veiligheidspartners in koude én warme fase.
A21.04.3 A21.04.3a	Ter vaststelling Het conceptverslag van het Algemeen Bestuur van 8 oktober 2021 wordt ongewijzigd vastgesteld.
A21.04.4 A21.04.4a	Financiën 2^e Bestuursrapportage 2021 D. Bijl licht de 2^e bestuursrapportage 2021 toe waarbij S. van den Broek een toelichting geeft op de optie A: de vorming van een bestemmingsreserve op te nemen waarbij deze bestemmingsreserve een integraal onderdeel van de jaarrekening 2021 is en de benodigde budgetten per 1 januari 2022 direct beschikbaar zijn. Hierdoor hoeft met de besteding van deze budgetten niet gewacht te worden tot medio vaststellen jaarrekening en kan voortgang worden gerealiseerd. Het Algemeen Bestuur: 1. neemt kennis van de inhoud van de 2e bestuursrapportage (Burap-II) over de periode januari tot en met augustus 2021 en 2. stemt in met de mutaties zoals opgenomen bij de betreffende programma's/ producten in deze 2e bestuursrapportage en 3. stemt in met het – vooruitlopend op de jaarrekening 2021 – vormen van een nieuwe

A21.04.4b	bestemmingsreserve voor het regionaal dekkingsplan, actualisatie oefencentrum, arbeidsmarktstrategie en -communicatie en een plan voor hybride werken van in totaal €215.000 en 4. stemt in met het geactualiseerde voortgangsoverzicht investeringen in bijlage I van de 2e Burap. Kaderbrief 2023 D. Bijl licht de Kaderbrief 2023 toe. Jan Hamming licht vanuit zijn portefeuille het belang van communicatie toe, gezien de noodzakelijke ontwikkeling daarop. M. Polak vult vanuit zijn portefeuille Informatievoorziening aan dat het rapport van M&I Partners nog niet gereed is, maar dat wel helder is dat er substantiële meerkosten worden verwacht voor Informatievoorziening en -beveiliging in de orde van het bedrag dat genoemd wordt. L. Sievers wijst op de communicerende vaten tussen Burap en Kaderbrief en vraagt aandacht voor de data-analist. S. van den Broek bevestigt de communicerende vaten maar verscherpt dat de Burap over 2021 gaat en de Kaderbrief over de begroting 2023. Daarnaast licht zij het veranderende kantoorconcept irt modern werkgeverschap kort toe. J. Michel wijst op de nieuw aangevraagde budgetten en vraagt zich af of dit realistisch en uitlegbaar is ten opzichte van eerdere bezuinigingen. D. Bijl reageert hierop en stelt dat – zoals het bestuur eerder heeft geconcludeerd – als gevolg van de bezuinigingsoperatie de financiële ondergrens is bereikt en dat noodzakelijke nieuwe ontwikkelingen niet terug mogen grijpen op de eerdere operatie. Daarvoor moet dit goed worden uitgelegd in de raden. J. Michel vraagt extra aandacht voor de onderbouwing en ambitie. S. van den Broek zegt dit toe. De conclusie is dat het bestuur begrip heeft voor de genoemde voorstellen in de kaderbrief, maar er nog wel extra toelichting en goede ambtelijke afstemming nodig is richting besluitvorming, mede gezien de financiële positie van de gemeenten. Het Algemeen Bestuur: 1. stemt in met de kaderbrief voor de begroting 2023 en 2. doet een richtinggevende uitspraak over het opnemen van de in de laatste tabel genoemde kosten in de begroting 2023 door aandacht te vragen voor een gedegen onderbouwing van de opgenomen extra kosten en 3. stuurt de Kaderbrief 2023 conform artikel 34b Wet Gemeenschappelijke regelingen - ter kennisgeving - aan de gemeenteraden.
A21.04.5 A21.04.5a	Personele aangelegenheden Overdracht portefeuille BAC brandweer Het Algemeen Bestuur: - besluit dat de portefeuille Brandweezorg per 1 januari 2022 door K. Heerschop wordt overgedragen aan de burgemeester van Waterland (M. van der Weele) en - spreekt haar waardering uit voor de warme overdracht. A21.04.5b Afleggen Ambtseed S. van den Broek Afgenomen door de voorzitter Veiligheidsregio J. Hamming en ten overstaan van het AB legt Saskia van den Broek de belofte af overeenkomstig de Regeling ambtseed VrZW 1 juli 2016. Het afleggen van de belofte wordt met applaus ontvangen.
A21.04.6 A21.04.6a	Bestuurlijke aangelegenheden Wijziging Gemeenschappelijke Regeling VrZW Zeven van de acht gemeenteraden hebben ingestemd met de wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling vanwege het samengaan van de gemeenten Beemster en Purmerend per 1 januari 2022. L. Sievers merkt op dat ook de gemeente Edam-Volendam alsnog zal instemmen op 16 december en hier vanwege een drukke agenda niet eerder aan toegekomen te zijn. Het Algemeen Bestuur: - stelt de Gemeenschappelijke Regeling VrZW ingaande 1 januari 2022 vast.

A21.04.6b	Regionaal Crisisplan 2022-2025 Het Algemeen Bestuur: - stelt het Regionaal Crisisplan VrZW 2022-2025 vast en laat dit in gaan op 1 januari 2022.
A21.04.6c	Oprichting Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's Het Algemeen Bestuur: 1. gaat akkoord met het voorgenomen besluit tot oprichting van de stichting Risicobeheer Veiligheidsregio en 2. verzoekt de gemeenteraden van onze regio om binnen 10 weken na ontvangst van de stukken hun wensen en bedenken te hebben toegezonden aan de voorzitter van de het Algemeen bestuur van VrZW.
A21.04.6d	Concept jaarplan en begroting IFV 2022 Het Algemeen Bestuur: - neemt kennis van het door het DB genomen besluit om geen zienswijze aan te leveren.
A21.04.7	Communicatie besluitvorming Algemeen Bestuur Er zijn geen specifieke zaken die over de besluitvorming van dit overleg communicatief afgestemd moeten worden.
A21.04.8	Rondvraag en sluiting L. de Lange vraagt aandacht voor de routing van stukken door stukken voor college en gemeenteraad niet alleen naar de griffies te sturen (strikt formeel verantwoordelijk voor de inhoudelijke ondersteuning van raad en van raadsleden) maar ook via de adviseurs crisisbeheersing (ACB's) en eventueel portefeuillehouders. Vanwege het samengaan van Beemster en Purmerend is dit de laatste vergadering van het Algemeen Bestuur voor K. Heerschop. J. Hamming richt enkele mooie woorden en anekdotes tot K. Heerschop en dankt haar voor haar inzet en constructieve bijdrage. Ondertussen belt F. Kuntz bij K. Heerschop aan in Hilversum en reikt een cadeau en bloemen uit. J. Hamming sluit de vergadering om even voor tien uur en wenst de deelnemers een prettige dag.

Besluitformulier

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	1 april 2022	
Onderwerp:	Vaststelling voorlopige jaarstukken 2021	
Nummer:	A22.01.4a	
Naam Steller:	Carla Henkens/Jaap Pranger	
Afdeling:	V&S/TFF	
Vertrouwelijk:	nee	
Awb-besluit:	nee	
Doel:	Advisering	
	Besluitvorming	X
	Meningvormend	
Besproken met:	Portefeuillehouder financiën en bedrijfsvoering, de heer D. Bijl	
Korte inhoud: Hierbij treft u de jaarstukken 2021 aan van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW). We leggen drie keer per jaar (Burap I, Burap II en Jaarverantwoording) formeel verantwoording af over de uitgevoerde taken en de daarbij behorende middelen. In deze jaarstukken rapporteren we per programma/product over de hoofdlijn van de voortgang en afwijkingen. Per programma/product presenteren we het financiële resultaat in twee tabellen: het totaalniveau van baten en lasten en een uitsplitsing. Het Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2017-2020 vormt ook in 2021 nog het beleidsmatig kader. Met ingang van de begroting 2022 vormt het nieuwe Beleidsplan het beleidsmatig kader. <u>Belangrijkste ontwikkelingen in 2021</u> COVID-19 Ook in 2021 heeft COVID-19 een impact gehad op de samenleving, en daardoor uiteraard ook op VrZW en haar partners. Er is in de afgelopen twee jaren veel ervaring opgedaan hoe er ondanks de (soms beperkende) maatregelen, zowel op kantoor als tijdens uitrukken, op een goede manier samengewerkt kan worden. Hierdoor heeft de kwaliteit van onze dienstverlening niet onder druk gestaan. Wel zijn in het laatste kwartaal veel oefeningen opnieuw stilgelegd om besmetting bij de repressieve dienst met de Omikron-variant van het coronavirus te voorkomen. Voorgesteld wordt daarom om, voor enkele externe belegde specialistische oefeningen, de niet gemaakte kosten toe te voegen aan de al gevormde bestemmingsreserve. Vanwege de doorlopende pandemie heeft VrZW te maken gehad met hogere kosten maar vielen andere uitgaven lager uit. Om die reden is in 2021 geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om hogere COVID-19 kosten bij het Rijk te declareren. Corona Toegangsbewijscontrole (CTB-gelden) Door het Rijk is in het najaar van 2021 een bedrag beschikbaar gesteld van € 875.000 voor de handhaving van de controle op de Corona Toegangsbewijzen door de 8 gemeenten in onze Veiligheidsregio. Van het totaal beschikbare bedrag van € 875.000 is t/m eind december een bedrag van € 455.000 gedeclareerd; mogelijk worden in 2022 nog declaraties ontvangen die op 2021 betrekking hebben. Voortgang bezuinigingsmaatregelen De laatste bezuinigingsopdracht, waartoe het algemeen bestuur op 6 december 2019 besloot, heeft VrZW volledig in de begroting 2021 verwerkt. De deelbezuiniging die samenhangt met de invoering van de Omgevingswet en de Wet Kwaliteitsborging Bouw kan echter niet gerealiseerd worden zoals ook toegelicht in de 1^e bestuursrapportage 2021. Door uitstel van de invoering van de nieuwe wetgeving is er nog geen sprake van taakreductie. Gezien het in deze jaarrekening opgenomen exploitatieresultaat, kan de bezuiniging in 2021 toch worden gecompenseerd.		

Positie vrijwilligers in het kader van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Vanaf 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) van kracht. Voor de veiligheidsregio's geldt vooralsnog dat zij van deze wet zijn uitgesloten gezien het vraagstuk rondom de gevolgen voor de vrijwillige brandweer.

De in 2019 opgerichte denktank taakdifferentiatie heeft in 2021 de opdracht afgerond en een viertal bouwstenen benoemd waarvan Bouwsteen 1 'verplichtend karakter' het breedste draagvlak heeft bij het Veiligheidsberaad. Hierbij gaat het om verplichte beschikbaarheid: de vrijwilliger werkt op basis van vrijwilligheid en kan niet worden verplicht om taken uit te voeren en beschikbaar te zijn op een bepaald moment. Vormen van consignering (het buiten werktijd verplicht oproepbaar zijn voor spoedgevallen) en kazernering (verplichte aanwezigheid op de kazerne) zijn dan niet meer aan de orde. Voor de beroepsmedewerker wijzigt er niets. Naast personele, organisatorische en financiële consequenties heeft implementatie van Bouwsteen 1 ook gevolgen voor de inrichting van de dekking binnen Zaanstreek-Waterland. Gezien de samenhang met het nieuw op te stellen dekkingsplan heeft het bestuur op 1 juli 2021 opdracht gegeven consequenties en oplossingsrichtingen van Bouwsteen 1 in kaart te brengen waarbij besluitvorming rond de zomer van 2022 plaats zal vinden.

Diversiteit

Er is in 2021 op diverse manieren aandacht besteed aan het bevorderen van een meer diverse organisatie voor wat betreft de man-vrouw verhouding. Om dit binnen de repressie beter in balans te brengen, is opnieuw een aantal vrouwelijke brandweercollaga's aangesteld die VrZW geheel zelf opleidt. Hiervoor zijn ook in 2021 enkele opleidingsplaatsen boven de vastgestelde formatie opgenomen.

Ziekteverzuim

Er is in 2021 sprake geweest van een lichte stijging van het verzuimpercentage, veroorzaakt door de toename van het langdurig ziekteverzuim.

KPI	Norm	2021	2020	Toelichting
Ziekteverzuimpercentage	< 5,1%	3,20%	2,52%	Norm: lager dan landelijk gemiddelde gemeenten (2021: 5,4%)
Ziekteverzuim-frequentie	< 0,73	0,58	0,53	Aantal malen dat een medewerker per jaar ziek is. Norm: lager dan landelijk gemiddelde gemeenten in 2020 (0,73)

Financiële ontwikkelingen

Na het opstellen van de jaarrekening over 2021 sluit het exploitatieresultaat op €620.000. Dit is €13.000 lager dan bij de 2^e bestuursrapportage werd voorzien maar rekening houdend met de vorming van de bij de 2^e bestuursrapportage vastgestelde bestemmingsreserve van €215.000 is er sprake van een positieve saldo-ontwikkeling die onderstaand wordt toegelicht.

Qua resultaatbestemming wordt voorgesteld de bestemmingsreserve 2021 te verhogen met €85.000 vanwege het door COVID-19 niet doorgaan van enkele extern georganiseerde oefeningen. Vanwege de extra besmettelijke Omikronvariant werden veel oefeningen stilgelegd om besmetting van manschappen te voorkomen en de inzetbaarheid te borgen. Het gaat hier om de kosten van de extern belegde oefeningen die in 2022 alsnog plaats zullen vinden.

Voor het overige deel van het positieve exploitatieresultaat (€534.635) stelt het Dagelijks Bestuur voor van dit bedrag een bestemmingsreserve te vormen voor aanpassing van de kantoren van VrZW als gevolg van hybride werken.

De ontwikkeling van het uiteindelijke voordelige resultaat 2021 kan als volgt weergegeven worden:

bedragen x € 1.000		Voor-/nadelig	
Vastgestelde primaire begroting 2021		€ -90	V
Structurele wijzigingen uit 2020			
<i>Aframen DVO Politie</i>	€ 39		N
<i>Lagere index Brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR)</i>	€ 66		N
<i>Overige mutaties</i>	€ -4		V
		€ 101	N
Verwacht saldo na structurele wijzigingen		€ 11	N
Mutaties Burap 1-2021			
<i>Herijking salarishbegroting, deta-opbrengsten en inhuur</i>	€ 40		N
<i>Bijstelling taakstellingen</i>	€ 94		N
<i>Bijstelling PIOFACH kosten brandweerschool</i>	€ -126		V
<i>Bijstelling Meldkamer Noord - Holland</i>	€ 23		N
<i>Overige mutaties</i>	€ 12		N
		€ 43	N
Verwacht saldo genoemd in Burap I		€ 54	N
Mutaties Burap 2-2021			
<i>Herijking, besteding en vrijval salarishbegroting en inhuur derden</i>	€ -165		V
<i>Herijking detacheringsofbrengsten</i>	€ -61		V
<i>Aframing inhuur wegens uitstel projecten Q1-2022</i>	€ -105		V
<i>Aframing opleidingsbudget (koud) en oefenen door Corona</i>	€ -97		V
<i>Hogere index Brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR)</i>	€ -42		V
<i>Overige mutaties</i>	€ -147		V
<i>Bestemmingsreserve mutaties</i>	€ -70		V
		€ -687	V
Verwacht saldo genoemd in Burap 2		€ -633	V
Mutaties na Burap 1 en 2		€ 13	N
		€ -620	V

De belangrijkste verschillen ten opzichte van het exploitatieresultaat dat bij de 2^e bestuursrapportage werd geraamd, zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Recapitulatiestaat op hoofdlijnen (bedragen x €1.000)	Baten mutatie	Lasten mutatie	Reserve mutatie	Saldo mutatie
Salarissen, inhuur derden en detacheringen	-98	145		47
Te ontvangen declaratie inzet Hoogwater 2021	65	0		65
Lagere kosten opleiden en oefenen	0	-225		-225
Overige mutaties	-49	-40		-89
Budgettaire neutrale mutaties	50	-50		0
Bestemmingsreserve mutaties			215	215
Totaal mutatie	-32	-170	215	13

Investeringsniveau in 2021

In 2021 is een deel van de beschikbare investeringsruimte en de doorgeschoven investeringen uit voorgaande jaren niet benut. Dit is onder andere veroorzaakt doordat formele besluitvorming, voorbereidingstijd, aanbestedingsprocedures en productietijd (van vooral grote voertuigen) een aanzienlijke doorlooptijd kennen. Het gaat hier o.a. om een schuimblusvoertuig, tankautosputten, een hulpverleningsvoertuig en de aanschaf van nieuw meubilair.



Mutatie reserves.

- Er vindt in 2021 geen mutatie op de Algemene reserve plaats. Het huidige niveau is voldoende voor de dekking van opgenomen risico's.
- De bestemmingsreserve Meldkamer kent in 2021 een beginstand van €220K. In 2021 is de laatste huurtermijn als zijnde frictiekosten afgerekend waardoor een deel (€64K) onttrokken is. Het restant van €156K heeft betrekking op de onzekerheid over de deelname van de KMar aan de gezamenlijke meldkamer en de realisatie van één werkgever(schap) voor de meldkamer Noord-Holland.
- Om te kunnen anticiperen op de invoering van de WNRA en toepassing van de Wet Gelijke Behandeling is bij de resultaatbestemming 2019 ingestemd met de vorming van een nieuwe bestemmingsreserve WNRA, ter dekking van verwachte implementatiekosten en de eerste exploitatiekosten. De invoering van de WNRA is inmiddels landelijk gekoppeld aan de discussie over de positie van vrijwilligers waardoor er nog steeds onduidelijkheid is over tijdstip en gevolgen van implementeren. Daarom is de hoogte van de bestemmingsreserve niet aangepast.
- De bestemmingsreserve COVID-19 die in 2020 is gevormd, komt in 2021 in z'n geheel tot besteding.
- Als gevolg van het voortduren van de COVID-19 crisis in 2021 werden diverse beleidsdoelstellingen en noodzakelijke activiteiten opnieuw vertraagd. Om in 2022 hierop een inhaalslag te maken, stemde het Algemeen Bestuur bij de behandeling van de 2e bestuursrapportage 2021 in met het vormen van een zogeheten bestemmingsreserve projecten 2021 van €215K, waardoor het budget van een deel van de uitgestelde activiteiten in 2022 besteed kan worden.

Accountantscontrole

De accountant heeft de wettelijke controle op de jaarstukken verricht en heeft aangegeven een goedkeurende verklaring te verstrekken. Het accountantsverslag wordt separaat toegezonden. De controleverklaring over 2021 zal in de definitieve versie van de jaarrekening 2021 worden opgenomen die op 8 juli aan het Algemeen Bestuur ter vaststelling wordt aangeboden.

Voorstel:

Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd:

- De bestemmingsreserve Projecten 2021 van €215.000 die middels besluitvorming bij de 2^e bestuursrapportage 2021 gevormd werd, vanuit het voordelige exploitatiesaldo op te hogen met €85.000;

• Van het overblijvende resultaat 2021, ter hoogte van €534.635 een bestemmingsreserve te vormen voor aanpassing van het kantoor als gevolg van hybride werken; • De nog niet afgeronde investeringskredieten 2021 door te schuiven naar de periode 2022-2024; • De in de eindbalans 2021 aanwezige bestemmingsreserves Meldkamer, WNRA en Projecten 2021 mee te nemen naar 2022. • De jaarstukken 2021 voorlopig vast te stellen; • De voorlopig vastgestelde jaarstukken 2021 ter kennisname aan de Raden van de deelnemende gemeenten toe te zenden.	
Advies Veiligheidsdirectie:	nvt
Advies Dagelijks Bestuur:	Het Dagelijks Bestuur adviseert om van het positieve exploitatieresultaat van €534.635 een Bestemmingsreserve te vormen voor de aanpassing van het kantoor van VrZW.
Personele gevolgen:	Geen
Financiële gevolgen:	Conform voorgestelde resultaatsbestemming 2021
Verhouding met ander beleid:	• Begroting 2021 • Bestuursrapportages 2021 • Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2017-2020
Besluit:	

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de vergadering van 1 april 2022 namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

Voorlopige Jaarstukken 2021

Versiebeheer

Versie	Datum	Status
1.0	03-03-2022	1 ^e aanbidding DB
1.1	24-03-2022	1 ^e aanbidding AB

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur in de vergadering van 8 juli 2022,
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

Inhoudsopgave

1. Samenvatting	3
1.1 Wat wilden we bereiken?	3
1.2 Wat hebben we gedaan?	4
1.3 Wat heeft het gekost?	7
1.4 Resultaatbestemming	12
A. Jaarverslag.....	13
2. Programma Samen voor veilig	14
2.1 Wat wilden we bereiken?	15
2.2 Wat hebben we gedaan?	15
3. Programma Slagvaardig organiseren	17
3.1 Product Brandweezorg	18
3.1.1 Wat wilden we bereiken?	18
3.1.2 Wat hebben we gedaan?	18
3.1.3 Wat heeft het gekost?	23
3.2 Product Geneeskundige hulpverlening	27
3.2.1 Wat wilden we bereiken?	27
3.2.2 Wat hebben we gedaan?	27
3.2.3 Wat heeft het gekost?	29
3.3 Product beheer gemeenschappelijke meldkamer	30
3.3.1 Wat wilden we bereiken?	30
3.3.2 Wat hebben we gedaan?	30
3.3.3 Wat heeft het gekost?	32
3.4 Product Rampenbestrijding en crisisbeheersing (incl. Bevolkingszorg)	33
3.4.1 Wat hebben we gedaan?	33
3.4.3 Wat heeft het gekost?	36
4. Programma overhead	37
4.1 Wat wilden we bereiken?	37
4.2 Wat hebben we gedaan?	37
4.3 Wat heeft het gekost?	39
5. Overzicht algemene dekkingsmiddelen	40
6. Mutaties reserves	41
7. Heffing vennootschapsbelasting.....	42
8. Paragrafen	43
8.1 Paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing	43
8.2 Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen.....	49
8.3 Paragraaf Financiering.....	50
8.4 Paragraaf Bedrijfsvoering	52
8.5 Paragraaf Verbonden partijen.....	53
B. Jaarrekening	56
1. Jaarrekening 2021.....	57
1.1 Overzicht van baten en lasten	57
1.2 Analyse afwijkingen in de rekening en beoordeling rechtmatigheid	58
1.3. Overzicht incidentele baten en lasten	59
1.4 Balans per 31 december 2021	60
1.5 Toelichtingen.....	62
1.5.1 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling boekjaar is gelijk aan kalenderjaar	62
1.5.2 Toelichting op de Staat van Baten en Lasten.....	63
1.5.3 Toelichting op de balans per 31 december 2021	63
1.5.4 Niet uit de balans blijvende verplichtingen	68
1.5.5 Wet Normering Topinkomen	69
1.6 SISA verantwoording	71
1.7 Overige gegevens.....	72
1.7.1 Voortgangsoverzicht investeringen	72
C. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	74
BIJLAGEN	75
Bijlage 1 Toelichting GRIP opschaling	75
Bijlage 2 Afschrijvingstermijnen	76
Bijlage 3 Uitvoeringsinformatie	78
Bijlage 4 Definities ratio's.....	79

1. Samenvatting

Jaar- verantwoording

Voor u ligt de jaarverantwoording van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW) over 2021.

We leggen één keer per jaar formeel verantwoording af en twee keer per jaar sturen wij bij over de uitgevoerde taken en de daarbij behorende middelen. Voor het Algemeen Bestuur zijn dit tevens de momenten om waar nodig de begroting voor het jaar daarop bij te stellen en bij te sturen.

In deze Jaarverantwoording rapporteren we per programma over de hoofdlijn van de voortgang en eventuele afwijkingen. Per programma presenteren we het financiële resultaat in twee tabellen: het totaalniveau van baten en lasten en een uitsplitsing per wijziging.

1.1 Wat wilden we bereiken?

Beleidskader

Het Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2017-2020 (hierna: Beleidsplan) vormt ook in 2021 nog het beleidsmatig kader. Met ingang van de begroting 2022 vormt het nieuwe Beleidsplan het beleidsmatig kader.



Wat willen we bereiken?



Het Beleidsplan is richtinggevend voor onze activiteiten in deze periode. Het beschrijft onze koers op hoofdlijnen. In het Beleidsplan leggen we vast welke maatschappelijke effecten we willen bereiken (*wat willen we bereiken?*). Jaarlijks vertalen we dit in onze begroting in activiteiten (*wat gaan we doen?*) en financiële consequenties (*wat mag dat kosten?*). Vervolgens rapporteren we in de bestuursrapportages en Jaarverantwoording over wat we gedaan hebben en wat het gekost heeft.

1.2 Wat hebben we gedaan?

VrZW in 2021

COVID-19

Ook in 2021 heeft COVID-19 een impact gehad op de samenleving, en daardoor uiteraard ook op VrZW en haar partners. Veel collega's hebben waar mogelijk thuis gewerkt of werkten hybride (thuis en op kantoor). Voor diverse functies binnen onze organisatie is thuiswerken echter niet mogelijk, zoals bijvoorbeeld voor het brandweerpersoneel. Voor hen was werken in deze tijd met de diverse maatregelen af en toe een uitdaging. Er is in de afgelopen jaren echter ook veel ervaring opgedaan hoe er ondanks de (soms beperkende) maatregelen, zowel op kantoor als tijdens uitrukken, op een goede manier samengewerkt kan worden. Hierdoor heeft de kwaliteit van onze dienstverlening niet onder druk gestaan. Wel zijn in het laatste kwartaal veel oefeningen opnieuw stilgelegd om besmetting bij de repressieve dienst met de Omikron-variant van het coronavirus te voorkomen. Voorgesteld wordt daarom om, voor enkele externe belegde specialistische oefeningen, de niet gemaakte kosten toe te voegen aan de al gevormde bestemmingsreserve. Zie hiervoor ook de hoofdstukken 1.3 en 1.4.

Financiële gevolgen COVID-19

Net als in 2020 mogen de kosten van de veiligheidsregio's als gevolg van de COVID-19 situatie op voorschotbasis aan het Rijk gedeclareerd worden.

De uitgangspunten uit het rapport 'Meerkosten veiligheidsregio's ten gevolge van Corona' blijven:

- Specifieke meerkosten: dit betreft extra gemaakte, uitbetaalde kosten die direct aan de Corona-activiteiten zijn toe te wijzen.
- Overige meerkosten: dit betreft extra gemaakte kosten die aan andere taken zijn toe te wijzen (bijvoorbeeld taken die moeten worden ingehaald en daardoor leiden tot externe inhuur).
- Minder inkomsten: dit betreft inkomstenderving (bijvoorbeeld het wegvallen van inkomsten uit adviestaken of uit het geven van opleidingen).
- Minder uitgaven: dit betreft kosten die minder zijn gemaakt per productgroep (bijvoorbeeld het wegvallen van training en oefeningen). Deze worden gesaldeerd met minder inkomsten.

Wij hebben de COVID-19 kosten periodiek gemonitord waarna de voorschotdeclaraties over 2021 via de voorzitter van de veiligheidsregio bij het Ministerie van VWS zijn ingediend. Tijdens de declaraties is er in eerste instantie rekening mee gehouden dat de vergoeding aan vrijwilligers lager zou zijn dan begroot als gevolg van de COVID-19 crisis. Gedurende het jaar zagen we echter dat deze kosten langzaam weer stegen naar het oude niveau van voor de COVID-19 situatie waardoor de 'minder uitgaven' vooral zijn gerealiseerd op het gebied van oefening, training, opleiding en examens. De lagere uitgaven en hogere kosten compenseren elkaar waardoor de slotdeclaratie in 2021 op nihil uitkomt. Het onderstaande overzicht geeft hierin inzicht.

Kostensoort	Opgave kosten 2021
Coronahotels/centra	
Inkoop en distributie PBM	
Overige specifieke meerkosten	121.247
Overige Meerkosten	
Brandweertzorg repressie/incidentbestrijding	
Meldkamer	
ROC (opleidingen)	
GHOR	110.585
Preventie	
Crisisbeheersing & rampenbestrijding	22.307
Risicobeheersing	
Bevolkingszorg	
Bedrijfsvoering	48.171
Overige taken/activiteiten	
Subtotaal	181.062
Minder inkomsten (verrekend met minder kosten)	
Brandweertzorg repressie/incidentbestrijding	-255.507
Meldkamer	
ROC (opleidingen)	
GHOR	
Preventie	
Crisisbeheersing & rampenbestrijding	-46.801
Risicobeheersing	
Bevolkingszorg	
Bedrijfsvoering	
Overige taken/activiteiten	
Subtotaal	-302.308
Totale kosten 2021	0

Dit bedrag is uiteindelijk over twee programma's verdeeld:

Programma Overhead	62.075
Programma Slagvaardig Organiseren	-62.075
	0

Corona Toegangsbewijscontrole (CTB-gelden)

Door het Rijk is in het najaar van 2021 een bedrag beschikbaar gesteld van € 875.000 ten behoeve van de handhaving van de controle op de Corona Toegangsbewijzen door de 8 gemeenten in onze Veiligheidsregio. De middelen die ter beschikking zijn gesteld, zijn indicatief verdeeld waarbij afgesproken is dat deze verdeling aangepast kan worden als de prioriteitsstelling daarom vraagt. Van het totaal beschikbare bedrag van € 875.000 is t/m eind december een bedrag van € 455.000 gedeclareerd; mogelijk worden er in 2022 nog declaraties ontvangen die op 2021 betrekking hebben.

Gemeente	Aantal inwoners**	Procentueel	Bedrag	Realisatie	Restant
Zaandam	156.901	46,86% €	410.060,08 €	404.027,32 €	6.032,76
Beemster	10.110	3,02% €	26.422,44 €	- €	26.422,44
Edam - Volendam	31.268	9,34% €	81.718,78 €	- €	81.718,78
Landsmeer	11.565	3,45% €	30.225,08 €	1.652,15 €	28.572,93
Oostzaan	9.689	2,89% €	25.322,16 €	6.802,11 €	18.520,05
Purmerend	81.683	24,39% €	213.478,16 €	21.313,38 €	192.164,78
Waterland	17.312	5,17% €	45.244,84 €	10.785,82 €	34.459,02
Wormerland	16.333	4,88% €	42.686,22 €	10.935,34 €	31.750,88
	334.861	100% €	875.157,76 €	455.516,12 €	419.641,64

** Bron: CBS (peildatum 1 januari 2021)

Voor de bekostiging vanuit de bijdrage komen de volgende kosten in aanmerking:

- I. verschuldigde loonkosten van werknemers en arbeidskrachten;
- II. verschuldigd vakantiegeld, verschuldigde pensioenafdrachten en sociale zekerheidslasten, in verband met de loonkosten, bedoeld onder i;
- III. in geval van externe inhuur, de kosten van werving, selectie, administratie en aansturing van werknemers en arbeidskrachten;
- IV. materiële kosten die de controle van het coronatoegangsbewijs en identiteitsdocument faciliteren;
- V. verschuldigde BTW, voor zover deze verschuldigd is over de kosten bedoeld onder I t/m IV.

Voortgang bezuinigingsmaatregelen

De laatste bezuinigingsopdracht, waartoe het algemeen bestuur op 6 december 2019 besloot, heeft VrZW volledig in de begroting 2021 verwerkt. De deelbezuiniging die samenhangt met de invoering van de Omgevingswet en de Wet Kwaliteitsborging Bouw kan echter niet gerealiseerd worden. Dit is ook al toegelicht in de 1^e bestuursrapportage 2021. Door uitstel van de invoering van de nieuwe wetgeving is er nog geen sprake van taakreductie. In het op 12 maart 2021 aangeboden onderzoek 'Gevolgen risicobeheersingstaken stelselherziening Omgevingsrecht voor veiligheidsregio's', uitgevoerd door bureau Cebeon, wordt ingeschat dat de invoering eerder tot een verzwaring van de taken gaat leiden. Op basis van deze inzichten is het niet realistisch om een reductie in personeelsbezetting te realiseren zonder verschuiving van taken naar gemeenten of het niet meer uitvoeren van taken door VrZW. Om die reden is in de ingediende Kaderbrief 2023 als uitgangspunt voor de begroting 2023 opgenomen dat de taakstelling niet gerealiseerd zal worden. Hierover vindt dus nog bestuurlijke besluitvorming plaats. Gezien het in deze jaarrekening opgenomen exploitatieresultaat, kan de bezuiniging in 2021 eenmalig binnen de begroting worden gecompenseerd.

Evaluatie Wet Veiligheidsregio's

Op 4 december 2020 is het eindrapport gepubliceerd van de evaluatie van de Wet Veiligheidsrisico's. Er wordt nog gewacht op de landelijke uitwerking van de aanbevelingen, waarna de implementatie kan starten.

Positie vrijwilligers in het kader van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Vanaf 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) van kracht. Voor de veiligheidsregio's geldt voornamelijk dat zij van deze wet zijn uitgesloten gezien het vraagstuk rondom de gevolgen voor de vrijwillige brandweer.

In 2019 is de denktank taakdifferentiatie opgericht met de opdracht om tot een denkrichting te komen waarmee onderscheid ontstaat tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers om daarmee te voldoen aan Europese wet- en regelgeving. Deze opdracht is afgerond waarbij de denktank een viertal bouwstenen benoemd heeft waarvan Bouwsteen 1 'verplichtend karakter' het breedste draagvlak heeft bij het Veiligheidsberaad. In de vergadering van 21 juni 2021 van het Veiligheidsberaad met de minister is decharge verleend aan de denktank.

In Bouwsteen 1 gaat het om verplichte beschikbaarheid: de vrijwilliger werkt op basis van vrijwilligheid en kan niet worden verplicht om taken uit te voeren en beschikbaar te zijn op een bepaald moment. Vormen van consignering (het buiten werktijd verplicht oproepbaar zijn voor spoedgevallen) en kazernering (verplichte aanwezigheid op de kazerne) zijn dan niet meer aan de orde. Voor de beroepsmedewerker wijzigt er niets.

Naast personele, organisatorische en financiële consequenties heeft implementatie van Bouwsteen 1 ook gevolgen voor de inrichting van de dekking binnen Zaanstreek-Waterland. Gezien de samenhang met het nieuw op te stellen dekkingsplan heeft het bestuur op 1 juli opdracht gegeven consequenties en oplossingsrichtingen van Bouwsteen 1 in kaart te brengen. Uiteindelijke besluitvorming maakt deel uit van het op te leveren dekkingsplan en zal rond de zomer van 2022 plaatsvinden.

Diversiteit

Er is in 2021 op diverse manieren aandacht besteed aan het bevorderen van een meer diverse organisatie voor wat betreft de man-vrouw verhouding. Om dit binnen de repressie beter in balans te brengen, is opnieuw een aantal vrouwelijke collega's aangesteld die VrZW geheel zelf opleidt. Hiervoor zijn ook in 2021 enkele opleidingsplaatsen boven de vastgestelde formatie opgenomen. We zien wederom dat meer diversiteit een proces van lange adem is.

Ontwikkelingen diversiteit, aandeel vrouwen in personeelsbestand

groep	% vrouw eind 2020	%vrouw eind 2021	Aantal vrouwen eind 2020	Aantal vrouwen eind 2021
VRZW beroeps	32,6%	30,6%	74	68
Repressie beroeps	15,2%	14,6%	7	6
Repressie vrijwillig	7,6%	7,2%	36	34

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in 2021 licht gestegen. In hoofdstuk 4 staat nadere informatie opgenomen.

1.3 Wat heeft het gekost?

Financieel resultaat

De primaire begroting 2021 werd in de zomer van 2020 bestuurlijk vastgesteld en sloot met een positief resultaat van € 90.000. Op 2 juli 2021 is de 1e bestuursrapportage 2021 door het Algemeen Bestuur vastgesteld met een nadelig resultaat van € 54.000. In de 2^e bestuursrapportage, die op 3 december 2021 door het Algemeen Bestuur werd vastgesteld, werd een positief resultaat verwacht van € 633.000. Daarbij stemde het Algemeen Bestuur in met de

vorming van een nieuwe bestemmingsreserve Projecten 2021 van €215.000.

Na het opstellen van de jaarrekening over 2021 sluit het exploitatieresultaat op €620.000. Dit is €13.000 lager dan bij de 2^e bestuursrapportage werd voorzien maar rekening houdend met de vorming van genoemde bestemmingsreserve is er sprake van een positieve saldo-ontwikkeling die onderstaand wordt toegelicht.

In hoofdstuk 1.4 Resultaatbestemming wordt voorgesteld de bestemmingsreserve 2021 te verhogen met €85.000 vanwege het door COVID-19 niet doorgaan van enkele extern georganiseerde oefeningen. Vanwege de extra besmettelijke Omikronvariant werden veel oefeningen stilgelegd om besmetting van manschappen te voorkomen en de inzetbaarheid te borgen. Het gaat hier om de kosten van de extern belegde oefeningen die in 2022 alsnog plaats zullen vinden. Voor het overige deel van het positieve exploitatieresultaat (€535.000) wordt voorgesteld van dit bedrag een bestemmingsreserve te vormen voor aanpassing van de kantoren van VrZW als gevolg van hybride werken.

De toelichting op de cijfers richt zich op de verschillen die na de 2^e bestuursrapportage zijn ontstaan. Een financieel overzicht op hoofdlijnen geeft op programma- en productniveau het volgende beeld:

Programma (Bedragen x € 1000)	Product	Begroting Primair	Begroting na wijziging	Rekening 2021	Saldo
Baten					
Samen voor veilig	Samen voor veilig	€ -	€ -	€ -	€ -
Slagvaardig organiseren	Brandweerbzorg	€ -456	€ -935	€ -896	€ 38
	Geneeskundige hulpverlening	€ -140	€ -154	€ -153	€ 1
	Rampenbestrijding en crisisbeheersing	€ -	€ -	€ -33	€ -33
	Kazernes	€ -1.238	€ -1.160	€ -1.145	€ 15
	Beheer gemeenschappelijke meldkamer	€ -508	€ -532	€ -538	€ -6
Overhead	Overhead	€ -368	€ -618	€ -659	€ -41
Algemene dekkingsmiddelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ -29.823	€ -29.799	€ -29.806	€ -8
Heffing Vennootschapsbelasting	Vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -	€ -
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Baten		€ -32.532	€ -33.198	€ -33.230	€ -32
Lasten					
Samen voor veilig	Samen voor veilig	€ -	€ -	€ -	€ -
Slagvaardig organiseren	Brandweerbzorg	€ 19.737	€ 20.278	€ 20.229	€ -50
Slagvaardig organiseren	Geneeskundige hulpverlening	€ 1.056	€ 1.034	€ 1.139	€ 105
Slagvaardig organiseren	Rampenbestrijding en crisisbeheersing	€ 1.125	€ 953	€ 888	€ -65
Slagvaardig organiseren	Kazernes	€ 1.432	€ 1.354	€ 1.292	€ -62
Slagvaardig organiseren	Beheer gemeenschappelijke meldkamer	€ 1.090	€ 1.210	€ 1.171	€ -39
Overhead	Overhead	€ 8.011	€ 8.136	€ 8.080	€ -56
Algemene dekkingsmiddelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ -10	€ -2	€ -6	€ -4
Heffing Vennootschapsbelasting	Vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -	€ -
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Lasten		€ 32.441	€ 32.963	€ 32.793	€ -171
Saldo van Baten en Lasten		€ -90	€ -235	€ -438	€ -203
Onttrekkingen reserves	Mutaties reserves	€ -	€ -398	€ -397	€ 1
Toevoegingen reserves	Mutaties reserves	€ -	€ -	€ 215	€ 215
Resultaat		€ -90	€ -633	€ -620	€ 13

De ontwikkeling van het uiteindelijke voordelige resultaat 2021 kan als volgt weergegeven worden:

bedragen x € 1.000			Voor-/nadelig
Vastgestelde primaire begroting 2021		€ -90	V
Structurele wijzigingen uit 2020			
<i>Aframen DVO Politie</i>	€ 39		N
<i>Lagere index Brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR)</i>	€ 66		N
<i>Overige mutaties</i>	€ -4		V
		€ 101	N
Verwacht saldo na structurele wijzigingen		€ 11	N
Mutaties Burap 1-2021			
<i>Herijking salarisbegroting, deta-opbrengsten en inhuur</i>	€ 40		N
<i>Bijstelling taakstellingen</i>	€ 94		N
<i>Bijstelling PIOFACH kosten brandweerschool</i>	€ -126		V
<i>Bijstelling Meldkamer Noord - Holland</i>	€ 23		N
<i>Overige mutaties</i>	€ 12		N
		€ 43	N
Verwacht saldo genoemd in Burap I		€ 54	N
Mutaties Burap 2-2021			
<i>Herijking, besteding en vrijval salarisbegroting en inhuur derden</i>	€ -165		V
<i>Herijking detacheringsofbrengsten</i>	€ -61		V
<i>Aframing inhuur wegens uitstel projecten Q1-2022</i>	€ -105		V
<i>Aframing opleidingsbudget (koud) en oefenen door Corona</i>	€ -97		V
<i>Hogere index Brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR)</i>	€ -42		V
<i>Overige mutaties</i>	€ -147		V
<i>Bestemmingsreserve mutaties</i>	€ -70		V
		€ -687	V
Verwacht saldo genoemd in Burap 2		€ -633	V
Mutaties na Burap 1 en 2		€ 13	N
		€ -620	V

**Nadere
toelichting**

De belangrijkste verschillen ten opzichte van de 'begroting na wijziging' zijn weergegeven in onderstaande tabel. Deze verschillen hebben zonder uitzondering een incidenteel karakter. Een nadere detaillering en toelichting per post is opgenomen bij de afzonderlijke programma's/producten.

Recapitulatiestaat op hoofdlijnen (bedragen x €1.000)	Baten <i>mutatie</i>	Lasten <i>mutatie</i>	Reserve <i>mutatie</i>	Saldo <i>mutatie</i>
Salarissen, inhuur derden en detacheringen	-98	145		47
Te ontvangen declaratie inzet Hoogwater 2021	65	0		65
Lagere kosten opleiden en oefenen	0	-225		-225
Overige mutaties	-49	-40		-89
Budgettaire neutrale mutaties	50	-50		0
Bestemmingsreserve mutaties			215	215
Totaal mutatie	-32	-170	215	13

Salarissen, inhuur derden en detacheringen

De loonkosten vallen in 2021 enigszins hoger uit dan bij de tweede bestuursrapportage werd verwacht. Dit wordt met name veroorzaakt door de onzekerheid die er was over de doorwerking van de nieuwe CAO die eind 2021 werd overeengekomen. In deze jaarcijfers wordt rekening gehouden met de nabetalingen op het CAO-akkoord die begin 2022 plaats zullen vinden. Daarnaast werd in de 1e bestuursrapportage toegelicht dat de bezuiniging die samenhangt met de invoering van de Omgevingswet en de Wet Kwaliteitsborging Bouw (WKB) van € 74.000 niet gerealiseerd wordt vanwege de uitgestelde ingangsdatum van de nieuwe wetgeving. De hogere baten van de post salarissen is het gevolg van een detacheringsopbrengst die niet eerder in de begroting werd opgenomen.

Lagere kosten oefenen/opleiden en bijscholen

In de tweede bestuursrapportage werd er nog van uitgegaan dat de opleidings- en oefenactiviteiten in het tweede halfjaar van 2020 weer opgestart zouden worden. Echter hebben ook deze activiteiten voor een groot deel stil gelegen wat tot een voordelig saldo leidt.

Bestemmingsreserve mutaties

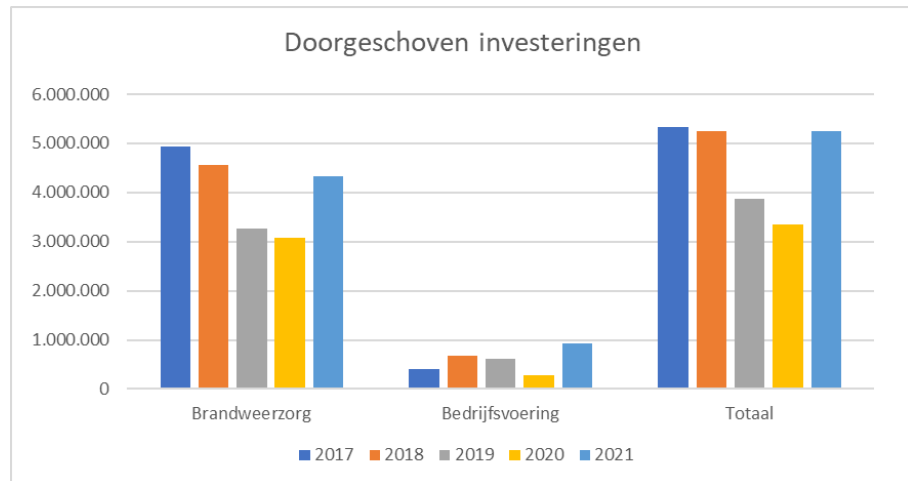
In hoofdstuk 6 wordt een toelichting op de mutaties van de reserves gegeven.

Investeringsniveau in 2021

In 2021 is een deel van de beschikbare investeringsruimte en de doorgeschoven investeringen uit voorgaande jaren niet benut. Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat formele besluitvorming, voorbereidingstijd, aanbestedingsprocedures en productietijd (van vooral grote voertuigen) een aanzienlijke doorlooptijd kennen. Het gaat hier o.a. om een schuimblusvoertuig, tankautospuiten, een hulpverleningsvoertuig en de aanschaf van nieuw meubilair.



Doorgeschoven investerings	Brandweertzorg	Bedrijfsvoering	Totaal
2017	4.934.118	398.358	5.332.476
2018	4.566.600	683.500	5.250.100
2019	3.256.406	623.000	3.879.406
2020	3.081.621	275.000	3.356.621
2021	4.326.183	923.982	5.250.165



1.4 Resultaatbestemming

- Voorgesteld besluit** Deze jaarrekening over boekjaar 2021 sluit met een voordelig saldo van afgerond €620.000. Voordat dit resultaat bepaald wordt, is er al een dotatie van €215.000 aan de nieuw gevormde bestemmingsreserve 'Projecten 2021' gedaan, aangezien het Algemeen Bestuur op 3 december 2021 met de vorming ervan instemde. Bij vaststelling van de jaarstukken wordt voorgesteld het resultaat als volgt te bestemmen:
- de bestemmingsreserve Projecten 2021 met €85.000 te verhogen vanwege het niet doorgaan van enkele extern georganiseerde oefeningen als gevolg van de COVID-19 maatregelen.
 - Voor het overige deel van het positieve exploitatieresultaat van €535.000 wordt voorgesteld een bestemmingsreserve te vormen voor aanpassing van het kantoor van VrZW ten behoeve van hybride werken.

Het Algemeen Bestuur wordt bij de definitieve vaststelling van de jaarstukken op 8 juli 2022 gevraagd de volgende besluiten te nemen:

- De bestemmingsreserve Projecten 2021 van €215.000 die middels besluitvorming bij de 2^e bestuursrapportage 2021 gevormd werd, vanuit het voordelige exploitatiesaldo op te hogen met €85.000;
- Van het overblijvende resultaat 2021, ter hoogte van €534.635 een bestemmingsreserve te vormen voor aanpassing van het kantoor als gevolg van hybride werken;
- De nog niet afgeronde investeringskredieten 2021 door te schuiven naar de periode 2022-2024 (zie overzicht par. 1.5.1 in onderdeel B van de jaarrekening 2021);
- De in de eindbalans 2021 aanwezige bestemmingsreserves Meldkamer, WNRA en Projecten 2021 mee te nemen naar 2022.

Proces

Na vaststelling van de voorlopige Jaarstukken 2021 in het Algemeen Bestuur van 1 april 2022, worden de voorlopige jaarstukken (conform Gemeenschappelijke regeling VrZW, art. 24, lid 1) ter kennisname aan de raden van de deelnemende gemeenten gezonden. Op 8 juli 2022 stelt het Algemeen Bestuur de Jaarstukken 2021 definitief vast.

A. Jaarverslag

2. Programma Samen voor veilig

Doel

Onze focus ligt op het gezamenlijk beperken van risico's en beheersen van (de effecten van) crises.

- Gezamenlijk, omdat veiligheid geen exclusieve taak van de veiligheidsregio is. Samen met inwoners, instellingen en bedrijven kunnen we Zaanstreek-Waterland veiliger maken.
- Beperken van risico's, omdat volledige beheersing van risico's niet realistisch is.
- Beheersen van effecten omdat, als het dan toch misgaat, de veiligheidsregio optreedt om de continuïteit van de samenleving te waarborgen.

Onze speciale aandacht hebben kwetsbare doelgroepen, die niet- of verminderd zelfredzaam zijn.



2.1 Wat wilden we bereiken?

Prioriteiten in 2021

- Risicocommunicatie
 - Omgevingswet
 - Wet Kwaliteitsborging voor het Bouwen (WKB)
 - Betrekken van de samenleving
 - Samenwerking met veiligheidspartners
-

2.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

In het kader van het betrekken van de samenleving bij de zorg voor veiligheid zijn in 2021 diverse werkzaamheden verricht voor verschillende aandachtsgebieden.

Risicocommunicatie

De publiekswaarschuwingswebsite www.vrzw.nl is een belangrijk instrument voor risicocommunicatie. Achter de button 'Wat te doen bij...' vinden burgers informatie over het voorkomen van én hoe te handelen bij verschillende incidenten. Afgelopen jaar is aan deze lijst het thema 'extreem weer' toegevoegd. De publiekswaarschuwingswebsite wordt ook gebruikt voor crisiscommunicatie. Tijdens een incident wordt het liveblog over een actueel incident standaard verbonden met de bijbehorende boodschap op de 'wat te doen bij...'-pagina. Doordat mensen meer open staan voor risicocommunicatie bij een incident in hun nabijheid, wordt de effectiviteit van de risicoboodschap verhoogd. In 2021 is in 51 gevallen een risicocommunicatiebericht gekoppeld aan het liveblog.

VrZW maakt voor risicocommunicatie ook gebruik van social media. Twitter is hierbij het belangrijkste medium. In 2021 zijn er 22 tweets verstuurd op het gebied van risicocommunicatie. Dit betrof onderwerpen zoals het plaatsen van rook- of koolmonoxidemelders en waarschuwingen voor extreem weer en gevaarlijke situaties op het ijs.

In 2021 heeft het programma Topdoks (NPO), samen met de brandweercollèga's van post Wormer en de reddingsbrigade van Zaanstad, een filmpje gemaakt over een ijsredding. Dit filmpje laat zien wat je moet doen als je tijdens het schaatsen door het ijs zakt en is voor iedere geïnteresseerde te vinden op internet.

Omgevingswet en Wet Kwaliteitsborging Bouwen

De nieuwe Omgevingswet zou per 1 januari 2021 in werking treden. De uitbraak van het Covid-19 virus heeft er toe geleid dat de minister de datum van inwerkingtreding opnieuw heeft opgeschort tot waarschijnlijk 1 januari 2023. De start van de Wet Kwaliteitsborging Bouwen (WKB) is in lijn hiermee ook opgeschort.

Betrekken samenleving

Om de zelfredzaamheid te vergroten van zelfstandig wonende senioren en verminderd zelfredzamen in zorginstellingen wordt in overleg met woningcorporaties en zorginstellingen voorlichting gegeven en worden ontruimingsoefeningen georganiseerd. In 2021 hebben er vijf ontruimingsoefeningen plaatsgevonden in/met zorginstellingen.

Samenwerking met veiligheidspartners

In het kader van het versterken van de samenwerking met veiligheidspartners heeft een aantal activiteiten plaatsgevonden:

- Rondom het transport en opslag van waterstof is in NW4¹ verband een werkgroep ingesteld om initiatieven op dit gebied en mogelijke gevolgen hiervan in kaart te brengen. De werkgroep bestaat uit collega's die werkzaam zijn op het gebied van de risicobeheersing en brandweerzorg. Daarnaast sluit VrZW aan bij landelijke initiatieven en/of werkgroepen om kennis te ontwikkelen en ervaringen te delen.
- VrZW neemt deel aan het programma 'Watercrises in Noord-Holland ten noorden van het Noordzeekanaal'. Aan dit programma nemen naast de NW4-veiligheidsregio's ook de Provincie Noord-Holland, de Politie eenheid Noord-Holland, het Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier, Rijkswaterstaat-West Nederland Noord en Defensie deel. Het uitwerken van de evacuatiestrategieën en de daaraan gekoppelde communicatiestrategie bij een (dreigende) overstroming is in de afrondende fase. Onderdeel van het programma is de interregionale oefening 'Waterrijck 22'. Tijdens deze oefening wordt de beschikbare planvorming en de bovenregionale samenwerking tussen crisisteams beoefend.
- De interregionale netwerkdag 'Dealen met klimaat, nieuwe kansen en bedreigingen' voor crisispartners is vanwege de aangescherpte coronamaatregelen in 2021 niet doorgegaan en verplaatst naar 2022.

Multidisciplinaire Advisering Evenementen

Conform het in 2020 vastgestelde beleid voor multidisciplinaire evenementenadvisering vindt periodiek overleg plaats tussen hulpdiensten en gemeenten. Samen met de gemeenten is onderzocht hoe een digitaal systeem kan ondersteunen bij het delen van documenten en automatisch genereren van een evenementenkalender.

¹ De vier Veiligheidsregio's Kennemerland, Amsterdam-Amstelland, Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland vormen samen District Noordwest (NW4).

3. Programma Slagvaardig organiseren

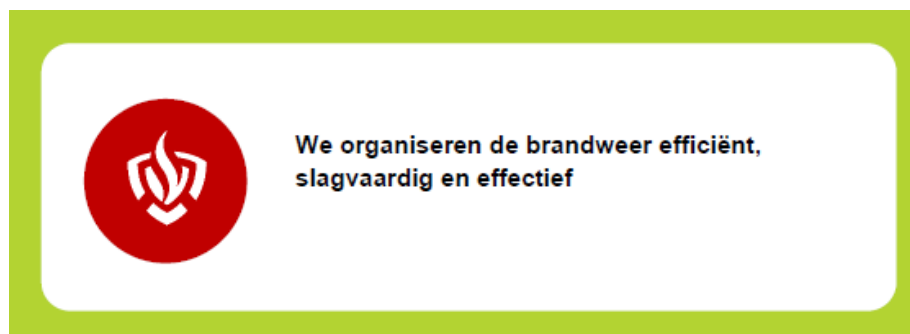
Doel Inwoners, instellingen en bedrijven in Zaanstreek-Waterland kunnen erop rekenen dat we onze kerntaken op orde hebben.



3.1 Product Brandweezorg

3.1.1 Wat wilden we bereiken?

Doel



De doelstelling van de brandweer is: minder brand, minder schade en minder slachtoffers. De brandweer probeert dat te bereiken door:

- te werken met de lokale (brandweer)vrijwilligheid als basis;
- te werken conform de landelijke lijn zoals deze is verwoord in de strategische agenda van de brandweer;
- een mix van goed opgeleide en geoefende mensen;
- een vernieuwende aanpak op het gebied van risicobeheersing;
- de repressieve slagkracht effectief en efficiënt te benutten; en
- te innoveren op het gebied van incidentbestrijding.

Prioriteiten in 2021

Prioriteit in 2021 heeft:

- Brandveiligheid
- Brandrisicoprofiel
- Dekkingsplan 2022 - 2024
- Verwerving Schuimblusvoertuig en Hulpverleningsvoertuig
- Interregionale samenwerking: operationele grenzen
- Vakbekwaam worden - Brandweerschool Noord-Holland
- Vakbekwaam blijven
- Actualisatie gebruik oefencentrum
- Verbouwing werkplaats Techniek & Logistiek, Prins Bernhardplein
- Arbeidsomstandighedenbeleid
- Derde jeugdkorps / Young Fire & Rescue Team

3.1.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

Brandveiligheid

Op het gebied van voorlichting hebben de volgende activiteiten plaatsgevonden:

- In Zaandam is in mei en juni voorlichting gegeven aan bewoners in de 'Three Minute Pop-up store'. Inwoners zijn geïnformeerd over de belangrijkste brandoorzaken in een woning en hoe deze te voorkomen.
- Vanaf de zomer is er weer voorlichting gegeven op scholen.

- Via social media zijn filmpjes beschikbaar gesteld en verspreid. In deze filmpjes wordt uitleg gegeven over verschillende mogelijke oorzaken van woningbranden en hoe bewoners deze kunnen voorkomen. Ook is VrZW actief aanwezig op Instagram, waar berichten worden gedeeld over brandveilig leven.
- Er is intensief contact geweest met de woningcorporaties in onze regio over de plaatsing van rookmelders, vooruitlopend op de wettelijke verplichting die per 1 juli 2022 in gaat. Woningcorporaties hebben voorbereidingen getroffen en zijn begonnen met het plaatsen van rookmelders in bestaande woningen. Daarnaast zijn op enkele locaties ook bouwkundige en/of installatietechnische maatregelen doorgevoerd.

Toezicht

In het tweede kwartaal van 2021 heeft toezicht op brandveiligheid plaatsgevonden in alle zorginstellingen die tijdens de lockdown in 2020 niet fysiek bezocht konden worden.

In 2021 zijn bijna alle met de gemeenten afgesproken toezichtmomenten gerealiseerd. Twee complexe dossiers hebben veel tijd gevraagd. Dit betrof de brandveiligheid van prik- en vaccinatielocaties voor de GGD en de opvanglocatie voor vluchtelingen van het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) in Zaanstad.

Begin 2021 is een pilot gestart om via een online platform zelftoezicht door instellingen en ondernemers mogelijk te maken. Bij vijftig bouwwerken in Zaanstad is zelftoezicht ingezet. De pilot is afgerond.

Brandrisicoprofiel

Er zijn in 2021 geen wijzigingen doorgevoerd in het brandrisicoprofiel. Het profiel vormt één van de onderleggers voor het dekkingsplan en zal in 2022 in samenhang met het nieuwe dekkingsplan bestuurlijk worden vastgesteld.

Dekkingsplan 2022-2026

Het Algemeen Bestuur heeft de oplevering van het dekkingsplan gekoppeld aan de discussie over de positionering van vrijwilligers in het kader van de WNRA en daarmee uitgesteld naar 2022. Er zijn bestuurlijke uitgangspunten vastgelegd die hierin de basis vormen. De aanbevelingen uit de evaluatie van het dekkingsplan en voorstellen in het kader van de taakstelling worden hierin meegenomen. Waar mogelijk wordt voorgesorteerd op actuele (landelijke) ontwikkelingen.

Advisering Wet algemene bepalingen omgevingsrecht (WABO)

VrZW adviseert de gemeenten Edam-Volendam, Purmerend, Beemster, Waterland en Zaanstad op het onderdeel brandveiligheid van de Omgevingsvergunning Bouw en de Omgevingsvergunning Brandveilig Gebruik. In 2021 is 676 keer geadviseerd op het deel Bouw en 186 keer geadviseerd op het deel Brandveilig Gebruik.

Deze adviezen kosten steeds meer tijd omdat de adviesaanvragen complexer worden. Redenen hiervoor zijn onder meer dat er een trend waarneembaar is dat er meer bouwplannen worden aangevraagd voor hoogbouw en dat vaker een beroep wordt gedaan op gelijkwaardige oplossingen waarbij een

aanvrager de brandveiligheid wil bereiken op een andere manier dan de gangbare methodes.

Verwerving Schuimblusvoertuig en Hulpverleningsvoertuig

Het 2e hulpverleningsvoertuig is verworven; deze is afgeleverd in oktober 2021. Het schuimblusvoertuig is verworven en besteld, na opbouw is de verwachte oplevering eind 2022. De mogelijk noodzakelijke aanpassing van de vloer van de post Krommenie is in onderzoek bij de gemeente Zaanstad.

Interregionale samenwerking: operationele grenzen

Met nieuwe ondersteunende software is het mogelijk de snelst mogelijke brandweezorg te leveren langs de grenzen van onze regio. Daarmee wordt de brandweezorg in Noordwest 3 verband (NW3)² versterkt.

Vakbekwaam worden - Brandweerschool Noord-Holland:

Het afgelopen jaar zijn door de Brandweerschool nadere afspraken gemaakt over de opleidingsbehoefte, de beschikbaarheid van middelen en het gewenste maatwerk voor de opleidingsperiode 2021-2023. Vanaf 1 januari 2021 tot heden zijn er 6 opleidingsklassen VrZW afgerond en 5 opleidingen gestart.

De Brandweerschool heeft geïnvesteerd in de samenwerking met haar leden en partners op het gebied van opleiden onder de maatregelen in verband met COVID-19. Dit jaar zijn de opleidingen binnen gestelde maatregelen gecontinueerd en zijn de gewenste opleidingen conform planning gestart. Er is sprake van regulier overleg met de collega opleidingsinstituten. De Brandweerschool levert de voorzitter van het overleg.

Er heeft een evaluatie plaatsgevonden van de Brandweerschool. Doelstelling van deze evaluatie is inzicht te geven in de bestuurlijke aspecten van de brandweerschool. Het gaat daarbij met name om de vraag hoe de Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland functioneert om op basis hiervan te kunnen leren en stappen voorwaarts te zetten in de verdere ontwikkeling. De evaluatie is in juni 2021 gestart. Het evaluatierapport is opgeleverd en besproken met de Algemene ledenvergadering, het bestuur van de Brandweerschool en de hoofden Vakbekwaamheid.

Vakbekwaam blijven

Vanwege Covid 19 uitgestelde noodzakelijke bijscholingen en oefenmomenten dienen in 2022 alsnog ingehaald te worden. Een belangrijk onderdeel hiervan is het realistisch oefenprogramma en de basisprincipes brandweezorg voor de repressieve medewerkers. Door de aangescherpte COVID-19 richtlijnen heeft een aantal posten het oefenprogramma niet kunnen afronden.

Bluswatervoorziening

VrZW ziet dat de onderhoudskosten van de bluswatervoorziening (brandkranen) in de regio de afgelopen jaren oplopen. Er wordt nader onderzoek gedaan hoe dit toekomstbestendig kan worden vormgegeven.

² Noordwest 3 bestaat uit de Veiligheidsregio's Kennemerland, Noord-Holland Noord en Zaanstreek Waterland.

Actualisatie gebruik oefencentrum

Bij bestuursbesluit is de businesscase oefencentrum Prins Bernhardplein vastgesteld. In 2021 is gestart met de marktoriëntatie en het oriëntatieonderzoek omtrent het aanschaffen van nieuwe digitale oefenmiddelen.

Gebiedsontwikkeling gemeente Edam-Volendam

Het college van Edam-Volendam heeft het besluit genomen tot stedelijke ontwikkeling van het gebied rond de Hoogstraat. Dit leidt ertoe dat de huidige locatie van de brandweerpost van Edam (tijdelijk) verplaatst dient te worden. Een projectorganisatie is ingericht, het vergunningstraject is afgerond en de bouw is gestart.

Er is inmiddels ook gestart met het project voor de nieuwbouw van de definitieve brandweerpost Edam-Volendam aan de Deimpt in Volendam. Deze opdracht zit op dit moment in de ontwerpfase.

Voor de nieuwbouw van de post Kwadijk lopen de vergunnings- en aanbestedingsprojecten nog.

Inzet Nationale Reddingsvloot (NRV)

In de nacht van donderdag 15 juli 2021 is de NRV reddingseenheid van VrZW verzocht zich gereed te maken om mogelijk bijstand te verlenen bij de wateroverlast in Limburg. Donderdagmiddag werd duidelijk dat daadwerkelijke inzet gewenst was. Dit resulteerde in een meerdaagse inzet van meerdere ploegen in België en Noord- en Zuid-Limburg. De inzet vond plaats vanuit NRV-peloton 2 waar naast VrZW ook Kennemerland, Amsterdam-Amstelland en Noord-Holland Noord deel van uitmaken.

VrZW heeft vanuit een regionaal perspectief de inzet geëvalueerd en aanbevelingen geformuleerd waar in 2022 opvolging aan wordt gegeven. Het IFV voert een landelijke evaluatie uit.

Verbouwing werkplaats Techniek & Logistiek, Prins Bernhardplein

De verbouwing van de werkplaats Techniek & Logistiek is eind 2021 in een afrondende fase beland.

Doordat de levering van materialen onder druk staat en personeel bij aannemers schaars is heeft de geplande oplevering een kleine vertraging opgelopen.

Arbeidsomstandighedenbeleid

Op basis van artikel 5 van de Arbowet heeft VrZW de verplichting om actuele Risico Inventarisatie en Evaluaties (RI&E) te hebben.

In januari 2021 heeft de ondernemingsraad ingestemd met het Arboplan 2021-2025 en de bijbehorende ontwikkelingen arbeidsveiligheid. De uitvoering van de afzonderlijke RI&E's loopt volgens planning.

Derde jeugdkorps / Young Fire & Rescue Team (YFRT)

Het YFRT Markermeergebied bestaat inmiddels met succes 3 jaar en heeft naast het zijn van een kweekvijver een bredere doelstelling: namelijk een maatschappelijk betrokken jeugd. Niet alleen gericht op repressief brandweeroptreden, maar ook op veilig leven en hulpverlening in brede zin. Het doorontwikkelen van de twee jeugdkorpsen in Zaanstad en Purmerend naar een Young Fire & Rescue Team Zaanstreek-Waterland loopt.

Verschillende veiligheidsregio's zijn geïnteresseerd in het concept.

Prestatie-indicatoren

Onderstaande tabel lay-out komt overeen met de indeling van de VrZW dashboards voor Business Intelligence (BI) en de landelijk vastgestelde classificaties en normen daarbij.

Incidenten per categorie

Afgesloten BURAP	Incident Classificatie	Aantal incidenten
Totalen		2.537
III 2021	Totalen	912
	Brand	284
	Hulpverlening	508
	Alarm	120
II 2021	Totalen	970
	Brand	215
	Hulpverlening	615
	Alarm	140
I 2021	Totalen	655
	Brand	172
	Hulpverlening	408
	Alarm	75

Zorgnorm³ prestatie VrZW

Zorgnorm periode	Zorgnorm %	Aantal zorgnorm incidenten
I + II + III 2021	72,6%	208
I + II + III 2020	74,9%	171
I + II + III 2019	68,8%	176

De bestuurlijk vastgestelde zorgnorm prestatie voor VrZW bedraagt tenminste 70%

³ Percentage van het aantal maatgevende incidenten waarbij de brandweer binnen de afgesproken tijd aanwezig is.

3.1.3 Wat heeft het gekost?

Brandweezorg (exclusief kazernes)

Slagvaardig organiseren Brandweezorg	Begroting primaire	Begroting na wijziging	Rekening 2021	Saldo
Lasten	€ 19.737	€ 20.278	€ 20.229	€ -50
Baten	€ -456	€ -935	€ -896	€ 38
Totaal saldo van baten en lasten	€ 19.282	€ 19.344	€ 19.332	€ -12

Toelichting op verschillen product "Brandweezorg"

Lasten	V / N
Salarislasten en inhuur derden	N
Lagere kosten grootschalige incidenten	V
Hogere kosten onderhoud brandkranen	N
Lagere kosten oefenen door Covid	V
Lagere kosten oefengebouw budget neutraal met de baten	V
Overige	V
Totaal lasten	-50

Baten	V / N
Verkoop activa	V
Hogere opbrengsten detachering / uitkeringen	V
Lagere opbrengsten oefengebouw budget neutraal met de lasten	N
Opbrengst declaratie inzet hoogwater niet ontvangen in 2021	N
Hogere opbrengsten DVO Nationale Politie	V
Overige	V
Totaal baten	38

Saldo	-12	V
--------------	------------	----------

Toelichting lasten

Hogere salarislasten en inhuur derden

De toelichting salariskosten en inhuur derden staat bij de algemene toelichting 1.3 Wat heeft het gekost.

Lagere kosten grootschalige incidenten

In juli 2021 is er bijstand verleend Hoogwater in België en Limburg. De salariskosten werden in de 2^e bestuursrapportage hoger geraamd. Het verschil van de werkelijke - lagere- salariskosten kan in mindering brengen op de hiervoor genoemde hogere salariskosten.

Hogere kosten onderhoud brandkranen

In 2021 zijn er hogere kosten geweest voor onderhoud brandkranen door vervuilde grond. Hierover is VrZW in gesprek met de betreffende gemeente.

Lagere kosten oefenen

Door de zeer besmettelijke Omikron-variant is VrZW in het laatste kwartaal van 2021 opnieuw geconfronteerd met aangescherpte maatregelen in het kader van COVID-19. Door deze maatregelen is het niet gelukt het complete vakbekwaamheid programma 2021 af te ronden. Hierdoor moeten trainingen verplaatst worden naar 2022. Om die reden wordt in hfst 1.4 Resultaatbestemming voorgesteld voor de uitgestelde extern

belegde oefeningen een aanvulling op de nieuw gevormde bestemmingsreserve te doen van €85.000. Het gaat hier om oefeningen voor de operationeel leiders, het realistisch oefenprogramma basisprincipes en het oefenprogramma specialistische voertuigen.

**Toelichting
baten**

Hogere opbrengst door verkoop voertuigen

In 2021 zijn er voertuigen verkocht waarvan de opbrengst niet begroot was.

Hogere opbrengsten detacheringen/ uitkeringen

De hogere opbrengst wordt veroorzaakt doordat de gedeeltelijke detachering van een medewerker en de uitkering van het UWV als gevolg van zwangerschapsverlof niet eerder werd begroot.

Opbrengst declaratie inzet hoogwater

VrZW is in afwachting van een advies van de Rijksdienst voor Ondersteunend Nederland (onderdeel van Economische Zaken) over de wijze van indiening. De verwachting is dat het bedrag in 2022 wordt ontvangen.

Hogere opbrengsten DVO Nationale Politie

Er zijn meer incidenten geweest waarbij brandweerinzet overeenkomstig de DVO op nacalculatie is verrekend.



Kazernes in eigendom

Slagvaardig organiseren Kazernes in eigendom	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2021	Saldo
Lasten	€ 484	€ 257	€ 239	€ -18
Baten	€ -484	€ -257	€ -242	€ 15
Totaal saldo van baten en lasten	€ 0	€ -0	€ -3	€ -3

Toelichting op verschillen product 'Kazernes in eigendom'

Lasten	V / N
Lagere onderhoudskosten	€ -18 V
Totaal lasten	€ -18 V

Baten	V / N
Lagere doorbelasting kosten	€ 15 N
Totaal baten	€ 15 N
Saldo	€ -3 V

Toelichting lasten *Lagere onderhoudskosten*

Ten opzichte van de begroting zijn werkelijke (onderhouds)kosten ca. € 18.000 lager uitgevallen dan oorspronkelijk begroot, doordat de gemeente Zaanstad minder onderhoud heeft laten uitvoeren dan verwacht. Door lagere kosten zijn conform gemaakte afspraken aan de gemeente Zaanstad doorbelast en daarmee voor VrZW budgettair neutraal.

Toelichting baten *Lagere doorbelasting van kosten*

Zie toelichting bij lasten. Het uiteindelijke saldo van €3K wordt veroorzaakt door een afrekening mbt 2020.

Kazernes in gebruik

Slagvaardig organiseren Kazernes in gebruik	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2021	Saldo
Lasten	€ 948	€ 948	€ 904	€ -44
Baten	€ -754	€ -754	€ -754	€ -0
Totaal saldo van baten en lasten	€ 194	€ 194	€ 150	€ -44

Toelichting op verschillen product 'Kazernes in gebruik'

Lasten	V / N
Lagere schoonmaakkosten	€ -36 V
Overig	€ -8 V
Totaal lasten	€ -44 V

Baten	V / N
Totaal baten	€ - V
Saldo	€ -44 V

Toelichting lasten De feitelijke schoonmaakkosten zijn dit jaar lager uitgevallen dan begroot.

Toelichting baten N.V.T.

Kazernes in gebruik in onderhoud

Slagvaardig organiseren	Begroting		Begroting na	Rekening	Saldo
Kazernes in gebruik onderhoud	primair		wijziging	2021	
Lasten	€	-	€ 150	€ 149	€ -1
Baten	€	-	€ -150	€ -149	€ 1
Totaal saldo van baten en lasten	€	-	€ -	0	€ 0

toelichting op verschillen product 'Kazernes in gebruik in onderhoud'

Lasten	V / N	
Totaal lasten	€ -	N

Baten	V / N	
Totaal baten	€ -	V
Saldo	€ -	V

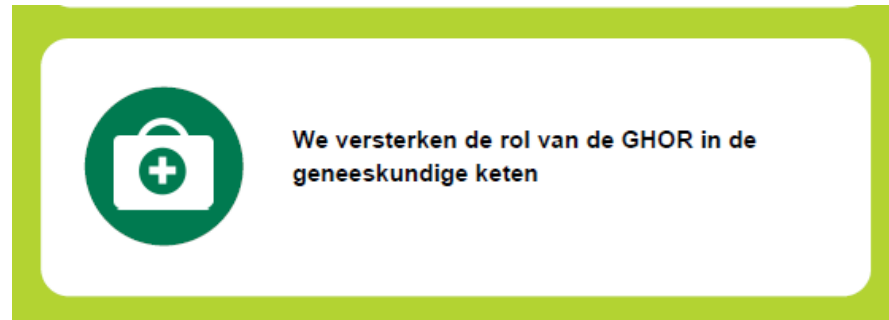
Toelichting lasten N.V.T.

Toelichting baten N.V.T.

3.2 Product Geneeskundige hulpverlening

3.2.1 Wat wilden we bereiken?

Beleidskader



Prioriteiten in 2021

Als gevolg van de bestrijding van de COVID-19 crisis heeft de GHOR haar prioriteiten aangepast:

- Verbinder van Zorg & Veiligheid tijdens COVID-19;
- Inhaalslag vakbekwaamheid;
- Evenementen: geen druk op zorgcontinuïteit.

3.2.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

Verbinder van Zorg & Veiligheid tijdens COVID-19

De GHOR heeft vanuit de minister de opdracht de zorgcontinuïteit van de VVT sector (Verpleeg- en Verzorgingstehuizen en Thuiszorg) te monitoren en opschalingsplannen voor te bereiden. Wekelijks is de situatie gemonitord en landelijk gerapporteerd. Daarnaast is ook regionaal geacteerd op knelpunten en signalen, veel in overleg met andere ketenpartners, GGD en het Regionaal Overleg Acute Zorg (ROAZ).

In 2021 was de keten beter geprepareerd dan in 2020. Wel was het de eerste maanden spannend of fase 3, het zwarte scenario, zou worden bereikt. De GHOR heeft hierin nauw samengewerkt met het ROAZ in NW6⁴ verband. Er zijn ook veel oefeningen voor dit scenario ontwikkeld.

Ook vervulde de GHOR een verbindende rol rond de reellen die volgde op de avondklok en waarbij mogelijk zorginstellingen doelwit waren.

Ten slotte is samen met de GGD het Dashboard COVID-19 ontwikkeld. Hierop is regionale informatie te vinden.

Inhaalslag vakbekwaamheid

Vanwege COVID-19 is in 2020 een groot deel van het vakbekwaamheidsprogramma uitgevallen. Dit leidde tot bestuurlijk afbreukrisico, gelet op de kwaliteitseisen. Maar ook de verbinding met de functionarissen nam af door het vervallen van de oefeningen en alle bijeenkomsten.

Voor het onderwerp vakbekwaamheid is daarom in 2021 extra budget beschikbaar gesteld. Met het hervatten van het programma is de inhaalslag gerealiseerd.

⁴ Noord-west 6 wordt gevormd door de Veiligheidsregio's Kennemerland, Noord-Holland Noord, Amsterdam Amstelland, Zaanstreek-Waterland, Gooi en Vechtstreek, Flevoland.

Bovenregionale samenwerking

De bovenregionale samenwerking in NW6-verband heeft door de coronacrisis een enorme vlucht genomen. Beleid en uitvoering wordt door de GHOR-bureaus gezamenlijk opgepakt voor de keten en vakbekwaamheid. Er blijft daarbij ruimte voor regionaal maatwerk. Komend jaar wordt verkend of dat ook tot nauwere samenwerking kan leiden voor bemensing crisisfuncties.

Evenementen: géén druk op zorgcontinuïteit

De ontwikkelingen rondom het COVID-19 virus speelden een grote rol bij de evenementenadvisering. Het beleid werd steeds bijgesteld op basis van actuele ontwikkelingen, waardoor de advisering veel tijd vergde. De GHOR nam deel aan het regionale platform Multidisciplinaire Advisering Evenementen om te komen tot integrale adviezen aan de gemeenten. Op alle adviesaanvragen is advies verleend. Hierbij was het streven dat een evenement geen extra beslag mocht leggen op schaarse zorgcapaciteit van met name ambulance en ziekenhuis.

Lessen uit inzetten

De GHOR is niet alleen bij COVID-19 ingezet. Zo is de inzet bij de politie achtervolging bij Broek in Waterland uitvoerig geëvalueerd met alle betrokken witte ketenpartners (naast de multi evaluatie), omdat hier ambulance- en GHOR-personeel in een onveilige situatie terecht is gekomen. Ook van andere inzetten wordt geleerd, zoals wanneer psychosociale hulpverlening aangeboden moet worden.

Uitgesteld

Door COVID -19 zijn diverse zaken uitgesteld waaronder de beleidsontwikkeling rond zorgcontinuïteit, actualiseren van convenanten met de witte keten en het opstellen van een zorgrisicoprofiel dat zich specifiek richt op de zorgsector. De ervaringen en inzichten die zijn opgedaan bij de COVID - 19 crisis bieden hier echter wel al de nodige handvaten voor. Verder wordt gewacht op landelijke beleidsontwikkelingen in 2022; deze worden in NW-6 verband uitgewerkt.

3.2.3 Wat heeft het gekost?

Geneeskundige hulpverlening

Slagvaardig organiseren Product geneeskundige hulpverlening	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2021	Saldo
Lasten	€ 1.056	€ 1.034	€ 1.139	€ 105
Baten	€ -140	€ -154	€ -153	€ 1
Totaal saldo van baten en lasten	€ 916	€ 880	€ 986	€ 106

Toelichting op verschillen product 'Geneeskundige hulpverlening'

Lasten	V / N
Salarislasten en inhuur derden	V
Kosten door Covid (saldo neutraal)	N
Lagere kosten overige	V
Totaal lasten	105

Baten	V / N
Lagere opbrengsten overige	N
Totaal baten	1
Saldo	€ 106

Toelichting lasten

Salarislasten en inhuur derden

De toelichting salariskosten en inhuur derden staat bij de algemene toelichting 1.3 Wat heeft het gekost.

Kosten door Covid (saldo neutraal)

In het kader van de COVID-19 crisis is er sprake van meerkosten wegens extra externe inhuur. Deze wordt op totaalniveau volledig worden gecompenseerd met 'minder uitgaven' waardoor per saldo sprake is van een budget neutraal karakter. Zie voor een nadere toelichting van deze (gesaldeerde) meerkosten, minderkosten en minder-opbrengsten paragraaf 1.2

Toelichting baten

Niet van toepassing.

3.3 Product beheer gemeenschappelijke meldkamer

Beleidskader



3.3.1 Wat wilden we bereiken?

Prioriteiten in 2021

Meldkamer Noord-Holland

De inrichting van de Meldkamer Noord-Holland draagt bij om burgers in nood sneller en efficiënter te helpen en de ambulancezorg, brandweer en politie beter te faciliteren bij de bestrijding van incidenten.

Stabiele ICT omgeving / Business Intelligence

Er is een nieuwe stabiele ICT-omgeving ingericht inclusief het vernieuwde C2000. Doorontwikkelingen zijn o.a. het verbeterd inrichten van het mono- en multi-domein, de backoffice en het systeembeheer. C2000 en inrichting van het informatiemanagement geeft mogelijkheden in slimme data-analyses en -rapportages. Dit is een speerpunt in 2021 en 2022 gezien de snel veranderende en verdergaande digitalisering van het publieke domein.

Vakbekwaamheid centralisten

Er is ingezet op het vakbekwaamheidsprogramma van centralisten. Door implementatie van nieuwe software en procedures zal de kwaliteit van de werkzaamheden verbeteren. Een kwalificatieprofiel centralist 2025 wordt opgesteld.

Harmoniseren werkprocessen en procedures.

In 2020 is aangevangen met het harmoniseren van de werkprocessen in NW3 verband. Regio specifieke afwijkingen bemoeilijken namelijk de werkprocessen.

3.3.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

Meldkamer Noord-Holland

De meldkamer brandweer heeft ondanks de COVID-maatregelen stappen gezet in haar doorontwikkeling op het gebied van informatieveiligheid, vakbekwaamheid, teambuilding en evalueren van incidenten.

De eerste prestatieafspraken tussen VRZW en de meldkamer Brandweer zijn gemaakt en worden in besluitvorming gebracht. Het personeelstraject om toe te bewegen naar één werkgever loopt en zal naar verwachting in 2022 concreet worden. De management rapportages en verantwoordingscyclus (PIOFACH) zijn ingebed in de bedrijfsvoeringsstructuur.

Het is nog niet duidelijk hoe de aansluiting van de Koninklijke Marachaussee bij de meldkamer Noord-Holland precies vorm gaat krijgen. In 2022 komt hier meer duidelijkheid over. Mogelijk heeft dit gevolgen voor de verdeelsleutel in kosten voor de verschillende veiligheidsregio's.

Er zijn enige zorgen over de digitale technieken in relatie tot het Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) netwerk en de continuïteit en betrouwbaarheid van de systemen. Dit is ook een landelijk onderkend knelpunt. Een verbeterplan is inmiddels in uitvoering genomen.

Prestatie-indicatoren

Verwerkingstijd meldkamer

De starttijd is de tijd voor de aanname door de brandweercentralist.
Verwerkingstijd is de tijd van aanname brandweercentralist tot alarmering van de eerste eenheid.

Voor VrZW is de norm van de gemiddelde verwerkingstijd over de periode van 1 jaar, vastgesteld op 1 minuut. Op basis van de landelijk vastgestelde brandweerkerndata wordt deze tijd uniform gemonitord en gerapporteerd.

In onderstaand overzicht de weergave over de afgelopen 4 jaren.

KPI	Norm	2021	2020	2019	2018
Verwerkingstijd meldkamer NH	1 minuut	01.10	01:04	01:04	01:14

3.3.3 Wat heeft het gekost?

Beheer gemeenschappelijke meldkamer

Slagvaardig organiseren Product beheer gemeenschappelijke meldkamer	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2021	Saldo
Lasten	€ 1.090	€ 1.210	€ 1.171	€ -39
Baten	€ -508	€ -532	€ -538	€ -6
Totaal saldo van baten en lasten	€ 582	€ 678	€ 633	€ -45

Toelichting op verschillen product 'beheer gemeenschappelijke meldkamer'

Lasten	V / N
Salarislasten en inhuur derden	€ 35 N
Lagere bijdrage aan VRK	€ -35 V
Lagere kosten overige	€ -39 V
Totaal lasten	€ -39 V

Baten	V / N
Hogeren opbrengst detachering	€ -6 V
Totaal baten	€ -6 V
Saldo	€ -45 V

Toelichting lasten *Salarislasten en inhuur derden*

De toelichting salariskosten en inhuur derden staat bij de algemene toelichting 1.3 Wat heeft het gekost.

Lagere bijdrage aan Veiligheidsregio Kennemerland

Op basis van de vooraf vastgestelde verdeelsleutel wordt het aandeel in de totaalkosten van de meldkamer via voorschotnota's door de Veiligheidsregio Kennemerland (VRK) als penvoerder in rekening gebracht. Net als vorig jaar heeft er ook dit jaar een correctie plaatsgevonden op de doorbelasting van de onregelmatigheidstoeslag. Deze correctie levert een incidenteel voordeel op.

Lagere kosten overige

In 2021 is er als gevolg van de samenvoeging tot één gemeenschappelijke meldkamer voor het laatst sprake van een algemeen budget voor onvoorziene ontwikkelingen en uitgaven aan VRK. Hierop hebben dit jaar geen uitgaven plaatsgevonden waardoor een incidenteel voordeel ontstaat.

Toelichting baten De doorbelasting van de loonkosten aan VRK lag in 2021 € 6K hoger dan eerder aangenomen.

3.4 Product Rampenbestrijding en crisisbeheersing (incl. Bevolkingszorg)

Doel



Onderdeel van het product Rampenbestrijding en crisisbeheersing vormt het product Bevolkingszorg. De uitvoeringsorganisatie van VrZW is belast met de coördinatie en het beheer van deze producten.

De conclusies uit het beeld Operationele Prestaties VrZW, voorheen de Staat van de Rampenbestrijding, bepalen samen met het Beleidsplan VrZW, het Regionale Risicoprofiel en de actuele maatschappelijke ontwikkelingen de koers voor de activiteiten binnen het taakveld Rampenbestrijding en crisisbeheersing

3.4.1 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure (GRIP)-incidenten

Nr.	Datum:	GRIP:	Plaats:	Incident:
1.	19 maart 2020 -1 juli 2021	4	Zaanstreek-Waterland	COVID-19-crisis.
2.	8 maart	1	Zaandam	Gaslek in seniorencomplex.
3.	15 maart	1	Zaandam	Gaslek appartementencomplex.
4.	31 maart	1	Volendam	Brand industriegebouw.
5.	19 mei	1	Broek in Waterland	Overval Amsterdam-Noord.
6.	3 juli	1	Middelie	Verkeersongeval.

Pre-regionaal operationeel team (ROT)

Bij een potentiële dreiging of een niet-acute crisis, wordt conform het regionaal crisisplan, een pre-ROT ingericht. Afhankelijk van de dreiging of niet-acute crisis is sprake van maatwerk in de omvang en samenstelling van de crisisteams. In deze fase wordt de dreiging of niet-acute crisis proactief gemonitord en wordt (vooraf en tijdens) samengewerkt en afgestemd met de voor de betreffende situatie relevante partners en partijen.

Nr.	Datum/periode:	Plaats:	Potentiële dreiging/ niet-acute crisis:
1.	Januari	Regionaal	Avondklokrellen/maatschappelijke onrust
2.	Februari	Regionaal	Vorbereiding winter-recreatie
3.	Mei	VrZW en Amsterdam Amstelland	Schietincident Broek in Waterland
4.	Oktober	Regionaal	Opvang vluchtelingen
5.	November	Assendelft	Uitbraak vogelgriep
6.	November/december	Regionaal	COVID-19
7.	December	NW4	Dreiging Log4J Cyberaanval
8.	December	Regionaal	Jaarwisseling

Inspelen op actuele (maatschappelijke) ontwikkelingen

- Eind 2020 zijn de veiligheidsregio's door het ministerie van VWS en het Veiligheidsberaad verzocht een coördinerende rol te spelen in het opstellen en uitvoeren van veiligheidsplannen voor de COVID-19 vaccinatielocaties. Het gaat hierbij om veiligheid en continuïteit in brede zin vanwege het grote maatschappelijke belang van het vaccinatieprogramma. In 2021 zijn voor vijf vaccinatielocaties veiligheidsplannen opgesteld en vastgesteld door de betreffende burgemeesters.
- In juni 2020 heeft het Regionaal Beleidsteam opdracht gegeven tot de start van het project 'Beperken gezondheidsrisico's COVID-19 bij arbeidsmigranten VrZW' met als belangrijkste focuspunt de werkomgeving. VrZW heeft hier samen met GHOR/GGD, Bevolkingszorg en Politie uitvoering aan gegeven. Dit project is in april 2021 bestuurlijk afgerond.
- Door VrZW is een samenwerkingsplatform gecreëerd ten behoeve van regionale spreiding van huisvesting voor statushouders. Dit platform is in Q2 van dit jaar overgedragen aan de gemeenten.
- VrZW heeft de gemeente Zaanstad ondersteund in het bepalen, beschrijven en uitwerken van scenario's voor het veiligheidsplan voor de vluchtelingenopvang (COA) in de Achtersluispolder.

Planvorming

- Het Meerjarenbeleidsplan Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen (MOTO) 2021-2024 is afgerond en bestuurlijk vastgesteld tijdens de bestuursvergadering van 1 april 2021.
- Op 1 juli 2021 is het Regionaal Risicoprofiel Zaanstreek-Waterland 2021-2024 (RRP) door het bestuur vastgesteld. In het RRP worden risico's op grootschalige rampen en crisis beschreven die zich in de regio voor zouden kunnen doen. Het Regionaal Risicoprofiel 2021-2024 was input voor het Beleidsplan dat tegelijkertijd bestuurlijk is vastgesteld.
- Afgelopen periode is het sjabloon voor het Regionaal Crisisplan (RCP) in NW3 verband afgestemd. Dit sjabloon is vertaald naar een geactualiseerd RCP 2022-2025 voor VrZW dat op 3 december 2021 door het AB is vastgesteld. Met dit geactualiseerde RCP wordt invulling gegeven aan de behoefte om (onderdelen van) de regionale crisisorganisatie ook te activeren in niet-acute of dreigende situaties. Hierbij is maatwerk op basis van een crisisdiagnose steeds het vertrekpunt.

Kwaliteit vakbekwaamheid crisisfunctionarissen

In 2021 is naast de regulier ingeplande oefeningen een aantal extra oefeningen voor crisisteams en crisisfunctionarissen georganiseerd. Dit resulteerde in een totaal aantal van 26 oefeningen voor de crisisteams en 16 trainingsmomenten voor crisisfunctionarissen.

Om de samenwerking bij bovenregionale crises nader te beoefenen, is samen met Veiligheidsregio Kennemerland een oefening uitgevoerd op het thema 'Incidentbestrijdingsplan Noordzeekanaal'. Voor het Gemeentelijke Beleidsteam zijn twee extra oefeningen uitgevoerd omdat er een extra oefenbehoefte bestond als gevolg van de benoeming van vier nieuwe burgemeesters in onze regio.

De oefeningen van de crisisteams zijn vanaf 1 september opgenomen in, en succesvol geëvalueerd met, het kwaliteitsregistratie systeem Enquirya. Dit stelt VrZW in de gelegenheid om de vakbekwaamheidsbehoefte van functionarissen beter in beeld te brengen en daar les en leerstof op aan te passen.

Systeemtest

In oktober 2021 is de systeemtest uitgevoerd. Het doel van deze test is om de hoofdstructuur van de crisisorganisatie (het 'systeem') te toetsen aan wettelijke normen, zoals bedoeld in het besluit veiligheidsregio's art 2.5.1. Aanbevelingen uit de systeemtest worden meegenomen in planvorming, convenanten en opleidingen van crisisfunctionarissen en worden beoefend.

Digitale ontwricting en de oefening ISIDOOR

VrZW heeft in juni deelgenomen aan de derde landelijke cyberoefening ISIDOOR. De oefening is gericht op het testen van structuur en processen uit het Nationaal Crisisplan Digitaal. In NW4 verband wordt invulling gegeven aan het advies van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) om 5 cyberscenario's voor veiligheidsregio's en de rol van de veiligheidsregio uit te werken. In 2021 heeft deze werkgroep een scenariokaart digitale ontwricting uitgewerkt, een handelingsperspectief voor veiligheidsregio's en een checklist voor cybercrisis.

Bevolkingszorg

Naast het ondersteunen van de gemeenten bij de bestrijding van de COVID-19-crisis lagen de prioriteiten voor bevolkingszorg op:

- *Continuïteit*
In 2021 heeft bevolkingszorg te maken gehad met een aanzienlijk verloop binnen cruciale (piket)functies. Het is gelukt om door middel van actief werven binnen de gemeenten deze functies weer met geschikte en enthousiaste mensen in te vullen. Het werven, opleiden en trainen van nieuwe medewerkers heeft hiermee dit jaar relatief veel tijd gevraagd.
- *Vakbekwaamheid*
In 2021 moest een inhaalslag gerealiseerd worden op het gebied van trainen en oefenen. In het (M)OTO programma van het voorjaar is door Bevolkingszorg ingezet op het verdiepen van de kennis van slachtofferinformatiesystematiek (SIS). Met het landelijk SIS bureau en het Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum (LOCC) zijn oefeningen georganiseerd voor de inzet van verwantencontact bij incidenten met veel slachtoffers.

3.4.3 Wat heeft het gekost?

Rampenbestrijding en Crisisbeheersing

Slagvaardig organiseren Product rampenbestrijding en crisisbeheersing	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2021	Saldo
Lasten	€ 1.125	€ 953	€ 888	€ -65
Baten	€ -	€ -	€ -33	€ -33
Totaal saldo van baten en lasten	€ 1.125	€ 953	€ 855	€ -98

Toelichting op verschillen product 'Rampenbestrijding en Crisisbeheersing'

Lasten	V / N
Salarislasten en inhuur derden	-15 V
Kosten door Covid (saldo neutraal)	36 N
Lagere kosten opleiden/oefenen, training en examens	-63 V
Lagere kosten overige	-23 V
Totaal lasten	-65 V

Baten	V / N
Hogere opbrengsten detachering	€ -33 V
Totaal baten	€ -33 V
Saldo	€ -98 V

Toelichting lasten *Salarislasten en inhuur derden*

De toelichting salariskosten en inhuur derden staat bij de algemene toelichting 1.3 Wat heeft het gekost.

Kosten door Covid (saldo neutraal)

In het kader van de COVID-19 crisis is er sprake van meerkosten wegens extra externe inhuur. Deze wordt op totaalniveau volledig worden gecompenseerd met 'minder uitgaven' waardoor per saldo sprake is van een budget neutraal karakter. Zie voor een nadere toelichting van deze (gesaldeerde) meerkosten, minderkosten en minder-opbrengsten paragraaf 1.2.

Lagere kosten opleiden/oefenen, training en examens

Diverse opleidingen, oefeningen, trainingen en bijbehorende examens zijn door de aanhoudende COVID-19 crisis en de aangescherpte maatregelen in de laatste maanden van dit jaar niet doorgegaan en leidt tot een incidenteel voordeel. Deze 'minder uitgaven' compenseren de meerkosten door Covid.

Hogere opbrengsten detachering

Toelichting baten De hogere opbrengst detachering wordt veroorzaakt doordat de gedeeltelijke detachering van een medewerker niet werd begroot.

4. Programma overhead

Doel	De afdeling Bedrijfsvoering en het team Veiligheidsbeleid en Strategie staan voor een effectieve en efficiënte ondersteuning van Bestuur, managementteam en andere organisatiedelen bij de uitvoering van haar taken. Medewerkers met diverse specialismen leveren zo samen een belangrijke bijdrage aan de slagvaardige organisatie die VrZW wil zijn.
-------------	---

4.1 Wat wilden we bereiken?

Prioriteiten in 2021	• Facilitair: o.a. overdragen verantwoordelijkheid dagelijks en correctief onderhoud van de gemeenten naar VrZW (normale huurdersrelatie). • Bevorderen diversiteit personeelsbestand. • ontwikkelen van en uitvoering geven aan een arbeidsmarktstrategie en arbeidsmarktcommunicatie. • Informatievoorziening: kansen en bedreigingen. Cybercrime, informatieveiligheid (BIO normen), informatigestuurd werken.
-----------------------------	--

4.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang	<i>Financiën.</i> VrZW heeft via een aanbestedingsprocedure voor de komende 4 jaren een nieuwe extern accountant gevonden, die inmiddels ook door het Algemeen Bestuur is benoemd. <i>Facilitair</i> Er is uitvoering gegeven aan het facilitair verbeterplan waardoor er slagvaardiger kan worden opgetreden bij facilitaire vragen/meldingen, Wat betreft het overdragen van de verantwoordelijkheid voor dagelijks en correctief onderhoud van de huisvesting hebben de 8 gemeenten en VrZW in 2021 een verdergaande verdeling uitgewerkt en is een nulmeting gedaan m.b.t. de staat van onderhoud van het huurdersdeel van de 23 panden. Begin 2022 wordt een voorstel gedaan voor de overdracht van bevoegdheden en budgetten van de gemeenten naar VrZW. <i>Diversiteit</i> Zie voor dit onderwerp de toelichting in hoofdstuk 1 <i>Personeel</i> Voor een sterkere arbeidsmarktstrategie heeft een extern bureau in december 2021 een eerste stap gezet in de ontwikkeling van een Employer Value Proposition (EVP). Hierin combineer je de interne identiteit, externe beloftes en de behoeften en wensen van de doelgroep. Dit levert VrZW input op voor haar arbeidsmarktcommunicatie. VrZW wil na COVID-19 het deels thuiswerken behouden voor functies waar dat
------------------	---

mogelijk is. In 2021 hebben wij de uitgangspunten en randvoorwaarden, om dit mogelijk te maken, vastgesteld. Een belangrijke randvoorwaarde is, naast nieuw meubilair dat flexibel werken mogelijk maakt, een modernere kantooromgeving die het ontmoeten en samen werken ondersteunt. In 2022 wordt een plan gemaakt hoe toe te werken naar een nieuw kantoorconcept.

Informatievoorziening

Mede als gevolg van enkele cyberaanvallen bij overheden is een door en voor de overheid vastgesteld verplicht normenkader voor informatiebeveiliging vastgesteld (BIO, Baseline Informatieveiligheid Overheden). Hier moet per 1-1-2023 aan zijn voldaan. In de eerste helft 2021 heeft VrZW een werkplan opgesteld om de eerste stappen te zetten. Dat wordt op dit moment uitgevoerd. In 2021 konden de kosten daarvan incidenteel worden opgevangen binnen de VrZW begroting op andere posten.

Om goed zicht te krijgen op wat er nodig is aan middelen, heeft VrZW in juli opdracht gegeven voor een extern onderzoek naar de toekomstbestendigheid van de huidige IV/ICT organisatie. Uitkomst daarvan wordt betrokken bij de verdere besluitvorming.

Daarnaast zijn er eind 2021 stappen gezet om de continuïteit van de informatievoorziening beter te borgen door 24/7 monitoring/bewaking van de omgeving te beleggen bij een externe, daarin gespecialiseerde, partij.

Informatiegestuurd werken

In overzichtelijke dashboards presenteren we specifieke informatie met betrekking tot onze activiteiten, voor sturing, verantwoording en evaluatie. Als voorbeeld zijn dit jaar, naast dashboards voor personele inzet, de volgende zaken ontwikkeld/verbeterd: sfeerbeeld Oud & Nieuw en een inzet/opkomst-rapportage ten behoeve van het opstellen van een nieuw dekkingsplan.

Communicatie

Zowel voor de crisiscommunicatie als corporate communicatie zijn we gaan werken met een tool die een online omgevingsscan uitvoert, waardoor we beter kunnen inspelen op wat er in de samenleving speelt en daar onze communicatie op afstemmen.

Ook hebben we onze nieuwe corporate bedrijfsfilm eind 2021 kunnen realiseren. De presentatie daarvan was als gevolg van COVID-19 een jaar vertraagd. De online lancering vindt begin 2022 plaats.

Prestatie-indicatoren

KPI	Norm	2021	2020	Toelichting
Ziekteverzuimpercentage	< 5,1%	3,20%	2,52%	Norm: lager dan landelijk gemiddelde gemeenten (2021: 5,4%)
Ziekteverzuim-frequentie	< 0,73	0,58	0,53	Aantal malen dat een medewerker per jaar ziek is. Norm: lager dan landelijk gemiddelde gemeenten in 2020 (0,73)
Accountantsverklaring	Goedgekeurd		√	Norm: goedkeurende verklaring

Toelichting Er is in 2021 sprake geweest van een lichte stijging van het verzuimpercentage, veroorzaakt door de toename van het langdurig ziekteverzuim.

4.3 Wat heeft het gekost?

Overhead	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2021	Saldo
Lasten	€ 8.011	€ 8.136	€ 8.080	€ -56
Baten	€ -368	€ -618	€ -659	€ -41
Totaal saldo van baten en lasten	€ 7.643	€ 7.518	€ 7.421	€ -97

Toelichting op verschillen product 'Bedrijfsvoering / Veiligheidsbeleid & Strategie'

Lasten	V / N
Salarislasten en inhuur derden	N
Arbeidsmarktstrategie en -communicatie	V
Opleidingen	V
Overig	V
Totaal lasten	-56

Baten	V / N
Opbrengsten detachering	V
Overig	V
Totaal baten	-41
Saldo	-97

Toelichting lasten *Salarislasten en inhuur derden*
Voor een toelichting wordt verwezen naar de afwijking die in hoofdstuk 1.3 opgenomen is.

Arbeidsmarktstrategie en -communicatie

Door de pandemie is het opstellen van de arbeidsmarktstrategie en -communicatie uitgesteld. Het budget, dat hiervoor beschikbaar was in 2021 is opgenomen in de bestemmingsreserve waartoe is besloten bij Burap II, zodat dit budget beschikbaar blijft voor 2022.

Opleidingen

Door de COVID-19 crisis zijn opleidingen, die niet online plaats konden vinden uitgesteld of geannuleerd.

Opbrengst detachering

Toelichting baten Voor een landelijk project heeft VrZW de projectleider geleverd en de detacheringperiode loopt langer door dan waar in de begroting 2021 rekening mee is gehouden.

5. Overzicht algemene dekkingsmiddelen

Algemene dekkingsmiddelen	Begroting primaire	Begroting na wijziging	Rekening 2021	Saldo
Lasten	€ -10	€ -2	€ -6	€ -4
Baten	€ -29.823	€ -29.799	€ -29.806	€ -8
Totaal saldo van baten en lasten	€ -29.832	€ -29.799	€ -29.811	€ -12

Toelichting op verschillen programma "Algemene dekkingsmiddelen"

Lasten	V / N
Overig	-4 V
Totaal lasten	-4 V

Baten	V / N
Hogere uitkering BDUR	€ -8 V
Totaal baten	€ -8 V
Saldo	€ -12 V

Toelichting lasten N.V.T.

Toelichting baten *Hogere uitkering rijksbijdrage (BDUR)*
Door bijstelling van de indexatie is er eind december 2021 een hogere rijksbijdrage (BDUR) ontvangen.

6. Mutaties reserves

Mutatie reserves	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2021	Saldo
Toevoegingen reserves	€ -	€ -	€ 215	€ 215
Onttrekkingen reserves	€ -	€ -398	€ -397	€ 1
Totaal saldo van baten en lasten	€ -	€ -398	€ -182	€ 216

Toelichting op verschillen "Mutatie reserves"

Toevoegingen reserves	V / N
Bestemmingsreserve projecten 2021	215 N
Totaal	215 N

Onttrekkingen reserves	V / N
Overig	1 N
Totaal	1 N

Toelichting

Bestemmingsreserve projecten 2021

Door de COVID-19 crisis konden niet alle doelstellingen voor 2021 gerealiseerd worden. Het algemeen bestuur heeft bij de 2e bestuursrapportage besloten voor deze uitgestelde werkzaamheden een bestemmingsreserve Projecten 2021 te vormen. De storting in deze reserve bedraagt €215.000.

7. Heffing vennootschapsbelasting

Toelichting

Op basis van de resultaten en aanvullende analyse heeft Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland over de belastingjaren tot en met 2019 geen aangifte Vennootschapsbelasting ingediend. Over deze jaren is hierdoor dus geen vennootschapsbelasting betaald. In samenwerking met een (externe) belastingadviseur is wel dossiervorming voor een (mogelijke) controle opgesteld

Voor de jaren 2020 en 2021 is de verwachting dat ook geen aangifte Vennootschapsbelasting hoeft te worden gedaan. In deze jaarrekening is derhalve geen rekening gehouden met aanvullende lasten. In samenwerking met de belastingadviseur wordt ook voor deze jaren een fiscaal dossier opgesteld.

8. Paragrafen

8.1 Paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing

Aanleiding en achtergrond

Het Algemeen Bestuur van VrZW acht het wenselijk om risico's die mogelijk van invloed zijn op de organisatie beheersbaar te maken. Door inzicht in de risico's is de organisatie in staat om op verantwoorde wijze beheersmaatregelen te nemen. Hierdoor staan de resterende risico's van nu en die gerelateerd zijn aan toekomstige investeringen in verhouding tot de vermogenspositie van de organisatie. Ook vermelden wij belangrijke ontwikkelingen in de nabije toekomst die redelijkerwijs geen risico vormen, maar wel impact hebben op de organisatie. Het beleid van VrZW is vastgelegd in de Nota weerstandsvermogen en risicobeheersing VrZW (vastgesteld op 18 december 2013). Hierin is opgenomen dat VrZW minimaal jaarlijks haar risico's actualiseert. Hieronder wordt verslag gedaan van de resultaten van de risico-inventarisatie. Op basis van de geïnventariseerde risico's is tevens het weerstandsvermogen berekend. Op 20 oktober 2017 heeft het Algemeen Bestuur besloten om voor het vaststellen van het weerstandsvermogen een waardering C (voldoende) toe te passen. Deze uitgangspunten worden ook voor de jaarrekening 2021 gehanteerd.

Risicoprofiel

Om de risico's van VrZW te actualiseren is een risicoprofiel opgesteld. Dit risicoprofiel is opgesteld in een bijeenkomst met het managementteam waarbij gebruik is gemaakt van het softwareprogramma NARIS® (NAR Risicomanagement Informatie Systeem; een systeem waarmee risico's systematisch in kaart kunnen worden gebracht en beoordeeld).

Het opstellen van een risicoprofiel in tijden van de COVID-19 pandemie is vanzelfsprekend een bijzonder lastige opgave. De risico's met betrekking tot COVID-19 daar waar het direct gaat om de eigen bedrijfsvoering (continuïteit, vakbekwaamheid, huisvesting etc.) zijn beschreven in hoofdstuk 1.

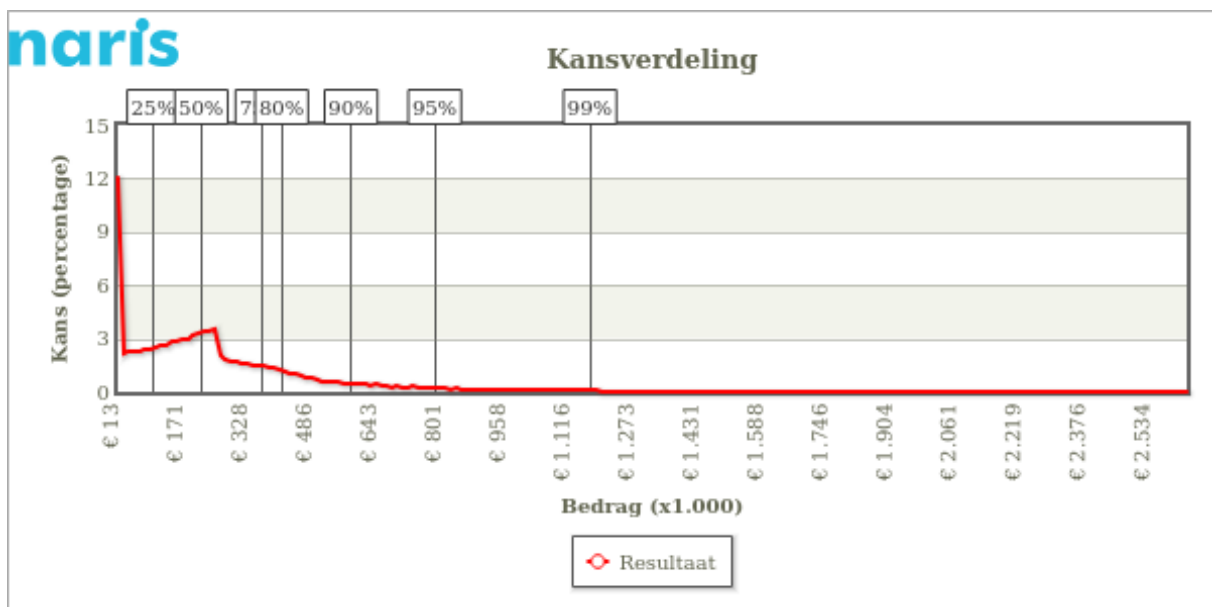
In bijeenkomsten met de organisatie en het management zijn de overige reguliere risico's besproken en in december 2021 geactualiseerd. Zo zijn er risico's vervallen omdat de juiste maatregelen zijn getroffen of zijn er nieuwe risico's bijgekomen op basis van externe ontwikkelingen. Hierbij is uitgegaan van een reguliere bedrijfsvoering.

Op basis van de geactualiseerde risico's is met behulp van NARIS een top-10 vastgesteld zoals onderstaand opgenomen. Dit zijn de risico's die gezamenlijk ca. 99% van de totale benodigde weerstandcapaciteit voor hun rekening nemen. Overige risico's hebben een dermate kleine impact dat ze in deze paragraaf niet zijn opgenomen. Alle risico's zijn opgenomen in het NARIS systeem zodat deze periodiek kunnen worden geactualiseerd op het risico zelf, de inschattingen en/of te nemen maatregelen.

Risico	Maatregelen	Kans	Maximaal financieel gevolg	Invloed van risico
Kosten van investeringen/inkoop blijken na aanbesteding hoger dan voorzien (ten opzichte van meerjaren investeringsbedragen)	Meerjarige investeringsramingen actualiseren obv prijsontwikkelingen	70%	€ 250.000	32 %
Meer langdurige (grootschalige) inzet dan waarmee bij het opstellen van de begroting rekening is gehouden (inhoud, complexiteit, weersomstandigheden etc)	Actief - Tegen dit risico en de gevolgen daarvan zijn geen maatregelen te treffen door VrZW. Wanneer sprake is van een (stijgende) trend is het mogelijk de begroting hierop aan te passen. De begroting zodanig aanpassen dat hierdoor geen uitschieters naar boven ontstaan is niet wenselijk omdat dit een sterk kosten opdrijvend effect zou hebben voor de deelnemende gemeenten.	25%	€ 250.000	12%
Onvoorziene acute uitgaven om paraatheid op peil te houden en (indirecte) gevolg voor de organisatie	Meer rekening houden met beschikbaarheid in opstellen dekkingsplan om acute problemen te voorkomen (inc. marge), Actief - Verbeteren van de opbrengsten van werving van vrijwilligers, Actief - Verbeteren beleving bij vrijwilligers op basis van uitkomsten belevingsonderzoeken, Actief - Diversificatie vrijwilligers	25%	€ 250.000	12%
Uitval kritische systemen (uitrukalarmering, mobiele systemen auto's, eigen administratiesystemen)	Actief - cyberverzekering 150k eigen risico, restbedrag betreft ongedekte vervolgschade, Actief - Back-up afspraken, bijvoorbeeld met andere regio's, Actief - Kritische systemen zijn minimaal dubbel uitgevoerd.	10%	€ 500.000	10%
Toekennen van schadevergoedingen als gevolg van inadequaate operationeel optreden	Actief - In informatiebeleidsplan aandacht besteden aan maatregelen voor optimaal benutten beschikbare informatie., Actief - Op basis van regelmatige evaluatie indien nodig bijstellen van procedures, Actief - Medewerkers toerusten met de juiste digitale hulpmiddelen.	5%	€ 1.000.000	10%
Onvoorziene claim beroepsziekten/arbeidsongevallen	Actief - Continue aandacht voor schoon en veilig werken, Actief - De beheersing van arbeidsgerelateerde risico's wordt op peil gehouden door regelmatige RI&E en indien noodzakelijk aanpassing van procedures/aanvullende investeringen,	5%	€ 1.000.000	10%

	Actief - Voor financiële gevolgen van aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen is een verzekering afgesloten.			
Excedentrisico materieel		10%	€ 500.000	7%
Niet verzekerde financiële gevolgen van schades		10%	€ 250.000	5%
verkeerd advies richting gemeente (HH-VG) dat is overgenomen door de gemeente	Actief - Zorgvuldig proces doorlopen bij het opstellen van adviezen om tot een goed onderbouwd advies/handhavingsbesluit te komen.	5%	€ 100.000	1%
Boete als gevolg van niet naleven AVG	Actief - Verschillende typen maatregelen (technisch, organisatorisch, personeel) opnemen in informatiebeleidsplan en regelmatig toetsen op werking, Actief - Continue aandacht voor bewustzijn bij medewerkers.	5%	€ 50.000	1%

Op basis van de vastgelegde risico's is een risicosimulatie uitgevoerd. De risicosimulatie wordt toegepast omdat het reserveren van het maximale bedrag ongewenst is. De risico's zullen immers niet allemaal tegelijk en in hun maximale omvang optreden. De simulatie maakt 100.000 verschillende scenario's op basis van de verschillende risico inschattingen. Figuur 1 en de bijhorende tabel tonen de resultaten van de risicosimulatie.



Benodigde weerstandscapaciteit bij verschillende zekerheidspercentages

75%	€ 352.021
80%	€ 400.074
90%	€ 569.791
95%	€ 774.474

In de grafiek en de tabel worden de simulatieresultaten weergegeven met verschillende zekerheidspercentages. In Nederland wordt geadviseerd om 90% van alle voorkomende scenario's uit de simulatie te kunnen afdekken met financiële middelen (benodigde weerstandscapaciteit). Dat betekent dat de benodigde capaciteit ca. 570k bedraagt.

Beschikbare weerstandscapaciteit

De beschikbare weerstandscapaciteit van VrZW bestaat uit het geheel aan middelen dat de organisatie daadwerkelijk beschikbaar heeft om de risico's in financiële zin af te dekken:

Beschikbare weerstandscapaciteit per ultimo 2021 (bedragen x € 1.000)

	Startcapaciteit	Toevoeging	Onttrekking	Huidige capaciteit
Algemene reserve	691			691
Bestemmingsreserves*				

* Conform de nota weerstandsvermogen en risicobeheersing VrZW tellen alleen de bestemmingsreserves met de typering A1, A2 en B1 mee in de berekening van de weerstandscapaciteit.

Relatie benodigde en beschikbare weerstandscapaciteit

Om te bepalen of het weerstandsvermogen toereikend is, dient de relatie te worden gelegd tussen de financieel gekwantificeerde risico's en de daarbij gewenste weerstandscapaciteit en de beschikbare weerstandscapaciteit. De relatie tussen beide componenten wordt in volgend figuur weergegeven.



De benodigde weerstandscapaciteit die uit de risicosimulatie voortvloeit kan worden afgezet tegen de beschikbare weerstandscapaciteit. De uitkomst van die berekening vormt het weerstandsvermogen.

$$\text{Ratio weerstandsvermogen} = \frac{\text{Beschikbare weerstandscapaciteit 2021}}{\text{Benodigde weerstandscapaciteit 2021}} = \frac{€ 691.000}{€ 570.000} = 1,21$$

Onderstaande normtabel is ontwikkeld door het Nederlands Adviesbureau voor Risicomanagement in samenwerking met de Universiteit Twente. Deze biedt een waardering van de berekende ratio.

Tabel X: Weerstandsnorm		
Waarderingscijfer	Ratio	Betekenis
A	> 2,0	Uitstekend
B	1,4 – 2,0	Ruim voldoende
C	1,0 – 1,4	Voldoende
D	0,8 – 1,0	Matig
E	0,6 – 0,8	Onvoldoende
F	< 0,6	Ruim onvoldoende

Het Algemeen bestuur heeft op 20 oktober 2017 besloten dat een ratio van ‘voldoende’ kan worden aangehouden (categorie C) ter afdekking van bekende risico's. Het berekende ratio valt precies in het midden van de bandbreedte van categorie C. Aanpassing van de beschikbare weerstandscapaciteit is daarmee niet nodig.

Conclusies

Ten opzichte van de vorige update van het risicoprofiel is de benodigde weerstandcapaciteit met 2% afgenomen. Ondanks dat de fluctuatie beperkt is zijn er wel degelijk veranderingen in het risico profiel te zien ten aanzien van de marktomstandigheden (stijgende prijzen), cybercriminaliteit en het vervallen van het risico van de werkgeversorganisatie omdat hierover inmiddels landelijk commitment is over de kosten.

Belangrijk om te weten is dat het risicomanagement zoals dat hier financieel is weergegeven in 2021/2022 is uitgebreid met meer strategisch risicomanagement. Deze onderwerpen, zoals arbeidsmarktontwikkelingen, strategische positionering in- en verbinding met de maatschappij en de invoering WNRA, zijn opgenomen in de inleiding en beleidsteksten van de verschillende programma's in deze begroting.

Deze risico's hebben een strategisch karakter en zijn daarmee niet direct financieel te vertalen naar een weerstandsvermogen. De risicogevolgen hebben betrekking op de mate waarin de beleidsdoelen van de organisatie worden gerealiseerd of op aantasting van de reputatie en het imago van de VrZW. De aandacht gaat uit naar de juiste beheersing van deze strategische thema's zodat deze op termijn niet leiden tot grote financiële onzekerheden. De dialoog over de strategische risico's zal continu gevoerd en verbeterd worden. De weergaven daarvan is onder meer terug te vinden in de diverse planning & control documenten.

Ontwikkelingen in de (nabije) toekomst

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)/Wet Gelijke Behandeling

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is voor de meeste overheden per 1 januari 2020 in werking getreden. De veiligheidsregio's hebben uitstel van de invoering van de wet gekregen van de minister van Justitie en Veiligheid. Een speciaal aandachtspunt is de positie van de brandweervrijwilliger. Bij naleving van Europese regelgeving kan er een aanzienlijke kostenverhoging ontstaan. Op basis van de huidige inzichten vindt er bij alle Veiligheidsregio's mogelijk een structurele kostenverhoging voor inschakeling van vrijwilligers plaats van 30 tot 50%. Aanvullend brengt invoering van de wet ook (eenmalige) aanloopkosten met zich mee.

Om te kunnen anticiperen op de invoering van de wet is bij de resultaatbestemming 2019 ingestemd met de vorming van een nieuwe bestemmingsreserve, ter dekking van verwachte implementatiekosten en de eerste exploitatiekosten. Door de voortdurende onduidelijkheid zijn de mogelijk hogere

kosten voor de inschakeling van vrijwilligers nog niet in deze begroting opgenomen en is de hoogte van de bestemmingsreserve niet aangepast.

In hoofdstuk 1.2 wordt nader op deze ontwikkeling ingegaan.

Kengetallen financiële positie

De volgende kengetallen zijn van toepassing:

Ratio's	Ultimo 2018	Ultimo 2019	Ultimo 2020	Ultimo 2021
Netto Schuldquote	37,84%	38,43%	43,29%	47,02%
Netto Schuldquote (gecorrigeerd voor alle leningen)	37,84%	38,43%	43,29%	47,02%
Solvabiliteitsratio	12,62%	11,89%	14,85%	10,91%
Structurele exploitatieruimte	3,09%	1,83%	3,92%	1,86%

Een definitie van bovenstaande kengetallen is opgenomen in bijlage 5.

Duiding kengetallen:

- Netto schuldquote: algemeen wordt ratio van 100% of lager gekwantificeerd als voldoende.
- Solvabiliteit: algemeen wordt een ratio van 30% tot 40% gekwantificeerd als voldoende. Bij VrZW is de ratio beduidend lager wat wordt veroorzaakt door:
 - een relatief laag eigen vermogen
 - een leningenportefeuille voor de financiering van grote investeringen en de brandweerpost Wormerveer.
- Structurele exploitatieruimte: deze is gebaseerd op structurele baten en lasten. De opgenomen incidentele baten en lasten zijn beperkt, waardoor de ratio laag is.

8.2 Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen

VrZW heeft geen voorziening gevormd voor het eventuele (achterstallige) onderhoud aan kapitaalgoederen om de volgende redenen:

Gebouwen

De 23 panden waarin onze Veiligheidsregio gehuisvest is, zijn in 2021 op één pand na in eigendom van de gemeenten. Voor het meerjarig groot onderhoud blijven de gemeenten zelf verantwoordelijk. Hiervoor zijn door VrZW geen voorzieningen gevormd. De werkwijze ten aanzien van huisvesting is opgenomen in de paragraaf bedrijfsvoering.

Voor het pand dat nog in eigendom van VrZW is, geldt dat de onderhoudskosten via een gesloten systeem verrekend worden met de gemeenten.

Voertuigen en brandweerspecifiek materieel

Gezien de hoge mate van aandacht voor de voertuigen en materieel omdat de brandweer en GHOR moeten voldoen aan de hoogste standaarden qua snelheid en kwaliteit van optreden, is het niet noodzakelijk om een voorziening voor onderhoud op te nemen. Genoemde hoge eisen zorgen ervoor dat het noodzakelijk onderhoud adequaat en tijdig plaatsvindt.

8.3 Paragraaf Financiering

Financiering

VrZW heeft de investeringsuitgaven van 2021 voor een deel uit de lopende rekening kunnen financieren. Aanvullend heeft VrZW in 2021 een kortlopende geldlening (van € 2,5 miljoen) aangetrokken om tijdelijk het financieringstekort op te kunnen vangen. Ultimo 2020 kent VrZW de volgende langlopende geldleningen:

Mutaties vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer	Rente-percentage	Saldo 1-1-2021	Vermeerderingen	Aflossing 2021	Saldo 31-12-2021
-NWB 1-28428 (1-10-2014), looptijd 10 jaar	1,436%	€ 3.600.000		€ 900.000	€ 2.700.000
- BNG 40.113444 (13-12-2019)	0,380%	€ 4.914.593		€ 342.442	€ 4.572.151
-Gemeente Zaanstad (15-7-2014)	4,000%	€ 2.323.526		€ 54.785	€ 2.268.741
Totaal		€ 10.838.119	€ -	€ 1.297.227	€ 9.540.892

Kasgeldlimiet

VrZW heeft voor de financiering van het werkkapitaal een rekening-courantfaciliteit geopend bij de BNG. Voor gemeenschappelijke regelingen geldt de wettelijke kasgeldlimiet voor 2020 van 8,2% van de totale begroting (Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden art 2, lid 1d). Dit komt neer op een bedrag van € 2.660.244 per 1 januari 2021. De gemiddelde netto-vlottende schuld van VrZW per kwartaaleinde heeft geen enkele maal boven de wettelijke limiet gestaan.

Renterisiconorm

De huidige activa heeft VrZW in 2014 gefinancierd met een tweetal langlopende leningen. Voor de financiering van de panden zijn in 2014 leningen afgesloten bij de gemeenten die voorheen eigenaar van de panden waren. De waarde van de leningen bij de gemeenten bedraagt € 2.268.741 per ultimo 2021. In het contract met de desbetreffende gemeente is vastgelegd dat de rente en aflossing gelijk is aan respectievelijk de rekenrente van VrZW en afschrijftermijn van de panden. Hierdoor zal er geen financieringsresultaat op de panden ontstaan.

De renterisiconorm voor VrZW bedroeg voor 2021 € 6.488.400. In 2021 waren er geen leningen waarvan de rente kon worden herzien. Hiermee heeft VrZW voldaan aan de renterisiconorm.

Schatkistbankieren

VrZW heeft het gehele jaar voldaan aan de in de Wet schatkistbankieren opgenomen eisen. De volgende kwartaalgemiddelden zijn over 2021 van toepassing:

(bedragen x € 1.000)	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Op dagbasis buiten 's Rijks schatkist gehouden middelen	€ 244	€ 225	€ 225	€ 227
Drempelbedrag	€ 250	€ 250	€ 1.000	€ 1.000
Ruimte onder drempelbedrag	€ 6	€ 25	€ 775	€ 773
Overschrijding van het drempelbedrag				

Renteschema 2021

Het renteschema ziet er als volgt uit:

JR-2021

a.	De externe rentelasten over de korte en lange financiering	€	159.593
b.	De externe rentebaten	€	-3.833
	Saldo rentelasten en rentebaten	€	155.760
c.1	Rente die aan de grondexploitatie moet worden doorberekend		
c.2	Rente van projectfinanciering die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend		
c.3	De rentebaai van doorverstrekte leningen indien daar een specifieke lening voor is aangetrokken (=projectfinanciering), die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend	€	-91.413
	Subtotaal	€	-91.413
	Saldo door te rekenen externe rente	€	64.347
d1.	Rente over eigen vermogen	€	-
d2.	Rente over voorzieningen	€	-
	Subtotaal	€	-
	De aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toe te rekenen rente	€	64.347
e.	De werkelijk aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toegerekende rente (renteomslag)	€	69.891
f.	Renteresultaat op het taakveld Treasury	€	-5.544 V

8.4 Paragraaf Bedrijfsvoering

Een toelichting op de realisatie van het beleid ten aanzien van bedrijfsvoering is opgenomen onder het programma overhead.

Huisvesting

Voor de regionalisering van de brandweer waren alle panden die in gebruik waren bij de verschillende brandweerkorpsen en VrZW, in eigendom van- of gehuurd door de gemeenten. In het kader van de regionalisering zijn in 2013 afspraken gemaakt over de manier waarop met dit eigendom van het vastgoed omgegaan diende te worden. De besluiten ten aanzien van huisvesting zijn in 2016 geactualiseerd.

Huisvesting eigendom

Als hoofdlijn is er 13 september 2013 voor gekozen om de panden in eigendom/beheer van de gemeente te laten en deze op basis van een bruikleen overeenkomst om niet ter beschikking te stellen aan VrZW. Omdat VrZW ook voor de regionalisering huur betaalde voor het gebruik van gemeenschappelijke ruimten in het pand aan het Prins Bernardplein in Zaandam, is dit bij de regionalisering gecontinueerd.

Vanwege de BTW herziening en de mogelijke negatieve financiële consequenties die dit zou kunnen hebben is op 5 juli 2013 besloten dat VrZW de panden die nog vielen onder de BTW herziening voor de duur van die termijn in eigendom zou kunnen nemen onder de voorwaarde dat de kosten daarvoor in een gesloten systeem met de desbetreffende gemeente 1 op 1 zouden worden afgerekend. In deze lijn zijn de voorgaande jaren enkele panden weer in eigendom terug gegeven aan de betreffende gemeenten. Per 1-1-2020 heeft VrZW nog één pand in juridisch eigendom; het pand Industrieweg te Wromerveer (gem. Zaanstad). De eigendomslasten voor onderhoud die in 2021 voor dit pand door VrZW zijn betaald, zijn via een gesloten systeem met de gemeente Zaanstad verrekend.

Huisvesting - gebruikslasten

De gebruikerslasten van de panden (gas, water, licht, gemeentelijke belastingen en schoonmaak) zijn bij de regionalisering overgedragen aan VrZW en werden tot 2017 in een gesloten systeem afgerekend met de desbetreffende gemeente. Het bestuur heeft besloten de gebruikerslasten vanaf 2017 niet meer jaarlijks via een gesloten systeem te verrekenen maar VrZW daarvoor een vast budget te geven, waardoor zowel de voor- als nadelen voor rekening zijn van VrZW.

8.5 Paragraaf Verbonden partijen

Verbonden partijen

Een verbonden partij is een privaot- dan wel publiekrechtelijke organisatie waarin Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland een bestuurlijk én een financieel belang heeft. Een financieel belang is aanwezig wanneer een ter beschikking gesteld bedrag niet verhaalbaar is bij faillissement dan wel als financiële aansprakelijkheid bestaat indien de verbonden partij haar verplichtingen niet nakomt (artikel 1 BVV, Besluit Begroting Verantwoording gemeenten). Bestuurlijk belang is aanwezig indien er zeggenschap bestaat uit hoofde van stemrecht dan wel vertegenwoordiging in het bestuur van de organisatie.

In deze paragraaf wordt ingegaan op de visie op verbonden partijen in relatie tot de realisatie van de doelstellingen van de veiligheidsregio. Ook wordt de realisatie van de beleidsvoornemens met betrekking tot de verbonden partijen beschreven. Tevens is opgenomen of en zo ja welke risico's en problemen ten aanzien van de verbonden partijen zijn te onderkennen.

Visie op verbonden partijen

Een verbonden partij is voor de veiligheidsregio een instrument om de overgenomen maatschappelijke doelstellingen voor de aangesloten gemeenten te behalen. Bij het aansturen van een verbonden partij is het in ieder geval van belang dat:

- Afspraken over taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden, financieel en juridisch beleid worden vastgelegd (bijvoorbeeld in overeenkomsten of statuten);
- Afspraken worden gemaakt over de frequentie en inhoud van de verantwoordingsinformatie;
- De veiligheidsregio zich realiseert dat andere partijen die betrokken zijn bij de verbonden partij andere belangen kunnen hebben naast het gezamenlijk belang.

Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland kent de volgende verbonden partijen:

Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) (Vestigingsplaats Arnhem)

Het IFV is een bij wet opgerichte zelfstandig bestuursorgaan (ZBO). De positie van het IFV is vastgelegd in de Wet veiligheidsregio's. Het IFV ondersteunt de veiligheidsregio's bij het versterken van de brandweezorg en de aanpak op het terrein van de rampenbestrijding en crisisbeheersing.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

Aanleiding

Na de grote brand in De Punt in 2008, waarbij drie brandweermensen om het leven kwamen, is landelijk een omvangrijk project gestart om te zorgen dat de brandweer meer van elkaar en van evaluaties leert en dat de kwaliteit van de opleidingen omhoog gaat.

Dit Versterkingsplan Brandweeronderwijs brengt diverse initiatieven bij elkaar ter versterking van het brandweeronderwijs en zet sterk in op het verhogen van de kwaliteit. De instelling van één opleidingsinstituut voor de brandweer met gedeconcentreerde vestigingen, om versnippering in het brandweeronderwijs tegen te gaan, is hierin één van de speerpunten. Ook wordt ingezet op innovatie van brandweeronderwijs, middels een vernieuwing van onderwijsmethoden en -middelen. Landelijk is opgeroepen tot een kwaliteits- en professionaliseringsslag. De regio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland hebben deze handschoen opgepakt. Dit heeft geresulteerd in één gezamenlijke brandweerschool: de Brandweerschool Noord-Holland in de vorm van een coöperatie. Op 15 juli 2019 is de oprichtingsacte ondertekend en vanaf medio 2019 is de Brandweerschool operationeel.

Opbrengsten en kosten deelnemingen in relatie tot de begroting.

Instituut Fysieke Veiligheid

Alle veiligheidsregio's dragen financieel bij aan het IFV. Deze bijdrage wordt rechtstreeks in mindering gebracht op de BDUR-gelden en is als verminderde BDUR-bijdrage in de begroting opgenomen.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

De regio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland dragen financieel bij aan de exploitatie van de Brandweerschool. Daarnaast stellen deze regio's materiaal, materieel en medewerkers beschikbaar voor het geven van brandweeropleidingen (door de Brandweerschool).

Invulling aandeelhouders- en commissarisrol

Instituut Fysieke Veiligheid

De voorzitters van de veiligheidsregio's, verenigd in het Veiligheidsberaad, vormen het algemeen bestuur van het IFV. De bestuursvoorzitter van VrZW is lid van het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur benoemt uit zijn midden een voorzitter en een dagelijks bestuur. De voorzitter van het IFV is tevens voorzitter van het dagelijks bestuur. Het bestuur beslist bij meerderheid van stemmen.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

De regio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland zijn allen lid van de coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a. De coöperatie wordt bestuurd door een bestuur, bestaande uit evenveel natuurlijke personen als dat er leden zijn. Tot bestuurders kunnen slechts worden benoemd personen die bij een lid de functie van directeur Veiligheidsregio of de functie van commandant brandweer vervullen, dan wel personen die een andere functie met een gelijkwaardig mandaat als deze functies vervullen.

Het bestuur legt jaarlijks in de algemene ledenvergadering (ALV) verantwoording af over het gevoerde beleid en financiën. In de ALV wordt ieder lid vertegenwoordigd door een bestuurder (burgemeester) die door het algemeen bestuur van de betreffende regio is gekozen.

Beleidsvoornemens

Instituut Fysieke Veiligheid

De beleidsvoornemens voor de veiligheidsregio's liggen op het terrein van:

- beleids- en bestuursondersteuning van de ambtelijke en bestuurlijke top
- kennis ontwikkelen, makelen en borgen voor de professional in het veld
- opleidingen, trainingen en oefeningen voor vakbekwaam worden en blijven faciliteren en verzorgen
- talent- en leiderschapsontwikkeling bevorderen
- materieel voor de veiligheidsregio's verwerven, beheren en organisatorisch inbedden
- projectmanagement en (organisatie)advies

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

- het ten behoeve van de leden verzamelen, beheren, standaardiseren, verbeteren en ter beschikking stellen van landelijke les- en leerstof;
- het vormgeven, organiseren en verzorgen van (geaccrediteerde)(brandweer)opleidingen en trainingen aan personeel van de leden;
- het aanbieden en afnemen van (afsluitende) examen(s) voor deelnemende leden;
- het delen en bundelen van kennis en het (doen) aanbieden van producten en diensten die door de leden kunnen worden afgenomen.

Financiële gegevens

Bij de oprichting van Brandweerschool Noord-Holland (juli 2019) is geen vermogen door de leden gestort. De exploitatie van Brandweerschool Noord-Holland is afhankelijk van de opleidingsbehoefte van de leden. Op basis van de opleidingsbehoefte wordt de bijdrage per lid vastgesteld.

Medio 2021 is het tweede boekjaar van de Brandweerschool afgerond (juli 2020 tot juni 2021). De gemaakte exploitatiekosten in dit boekjaar zijn gelijk aan de ontvangen bijdrage van de leden. Het boekjaar is daardoor met een nihil resultaat afgesloten. De Brandweerschool beschikt niet over een eigen vermogenspositie en is daarmee volledig afhankelijk van de jaarlijkse bijdrage van de leden.

Financieel overzicht verbonden partijen

Deelneming	Nominaal bedrag	%	Bestuurlijk Belang	Publiekdoel	Wijziging in 2021	Financieel belang	Balans met VrZW ultimo 2020 (x 1.000)	Balans met VrZW ultimo 2021 (x 1.000)
Coöperatieve Brandweerschool Noord-Holland u.a.	€ 0, zie onder financieel belang.		VrZW is lid van de coöperatie en wordt in de algemene ledenvergadering vertegenwoordigd door een aangewezen Burgemeester vanuit het algemeen bestuur VrZW.	Het leveren van (brandweer)opleidingen en trainingen aan personeel van de leden.	Geen	Bijdrage in de jaarlijkse exploitatiekosten, geen storting in werkkapitaal.	€ 0	€ 0

B. Jaarrekening



1. Jaarrekening 2021

1.1 Overzicht van baten en lasten

Programma (Bedragen x € 1000)	Product	Begroting Primair	Begroting na wijziging	Rekening 2021	Saldo
Baten					
Samen voor veilig	Samen voor veilig	€ -	€ -	€ -	€ -
Slagvaardig organiseren	Brandweezorg	€ -456	€ -935	€ -896	€ 38
	Geneeskundige hulpverlening	€ -140	€ -154	€ -153	€ 1
	Rampenbestrijding en crisisbeheersing	€ -	€ -	€ -33	€ -33
	Kazernes	€ -1.238	€ -1.160	€ -1.145	€ 15
	Beheer gemeenschappelijke meldkamer	€ -508	€ -532	€ -538	€ -6
Overhead	Overhead	€ -368	€ -618	€ -659	€ -41
Algemene dekkingsmiddelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ -29.823	€ -29.799	€ -29.806	€ -8
Heffing Vennootschapsbelasting	Vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -	€ -
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Baten		€ -32.532	€ -33.198	€ -33.230	€ -32
Lasten					
Samen voor veilig	Samen voor veilig	€ -	€ -	€ -	€ -
Slagvaardig organiseren	Brandweezorg	€ 19.737	€ 20.278	€ 20.229	€ -50
Slagvaardig organiseren	Geneeskundige hulpverlening	€ 1.056	€ 1.034	€ 1.139	€ 105
Slagvaardig organiseren	Rampenbestrijding en crisisbeheersing	€ 1.125	€ 953	€ 888	€ -65
Slagvaardig organiseren	Kazernes	€ 1.432	€ 1.354	€ 1.292	€ -62
Slagvaardig organiseren	Beheer gemeenschappelijke meldkamer	€ 1.090	€ 1.210	€ 1.171	€ -39
Overhead	Overhead	€ 8.011	€ 8.136	€ 8.080	€ -56
Algemene dekkingsmiddelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ -10	€ -2	€ -6	€ -4
Heffing Vennootschapsbelasting	Vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -	€ -
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Lasten		€ 32.441	€ 32.963	€ 32.793	€ -171
Saldo van Baten en Lasten		€ -90	€ -235	€ -438	€ -203
Onttrekkingen reserves	Mutaties reserves	€ -	€ -398	€ -397	€ 1
Toevoegingen reserves	Mutaties reserves	€ -	€ -	€ 215	€ 215
Resultaat		€ -90	€ -633	€ -620	€ 13

1.2 Analyse afwijkingen in de rekening en beoordeling rechtmatigheid

A: Programmarekening

Programma (bedragen x € 1.000)	Product	Lasten na wijziging	Werkelijke lasten	Overschrijding
Slagvaardig organiseren	Geneeskundige hulpverlening	€ 1.034	€ 1.139	€ 105
		€ 1.034	€ 1.139	€ 105

Toelichting

Geneeskundige hulpverlening

In het kader van de COVID-19 crisis is er sprake van meerkosten. Deze wordt op totaalniveau volledig gecompenseerd met 'minder uitgaven' waardoor per saldo sprake is van een budget neutraal karakter. Zie voor een nadere toelichting van deze (gesaldeerde) meerkosten, minderkosten en minder-opbrengsten paragraaf 1.2.

B: Investerings

Categorie MVA	Bedragen x € 1.000	Investering na wijziging 2021	Realisatie Totaal	Overschrijding	Toelichting overschrijding
Werkplek automatisering		€ 75	€ 77	€ -2	€ 2
Mobiele telefoons		€ 40	€ 42	€ -2	€ 2
Gebouwen / installaties		€ 413	€ 454	€ -41	€ 41
		€ 528	€ 573	€ -45	€ 45

Toelichting:

Bij de investeringen zijn er op MVA niveau een drietal overschrijdingen van in totaal € 45.000. Deze overschrijdingen leiden tot licht hogere afschrijvings- en financieringslasten in de begroting 2022 en verder. Een nadere toelichting op de overschrijdingen op investeringsnummer wordt gegeven in paragraaf 1.5 (voortgangsoverzicht investeringen).

Op basis van het controleprotocol 2021 (vastgesteld AB 8-10-21) zijn bovenstaande overschrijdingen aan te merken als 'onrechtmatig' in het jaar van ontstaan, maar tellen niet mee in het rechtmatigheidsoordeel.

C: Niet uit de balans blijvende verplichtingen

In het kader van Europese aanbestedingen is één contract inzake softwarelicenties meegenomen in de foutenevaluatie van de accountant voor de volledige contractwaarde. Dit is, zoals vereist vanuit de Kadernota Rechtmatigheid van de commissie BBV, opgenomen onder de "Niet uit de balans blijvende verplichtingen".



1.3. Overzicht incidentele baten en lasten

Overzicht van incidentele baten en lasten (bedragen x €1.000)	Jaarrekening	V/N
INCIDENTELE LASTEN		
<u>Programma Slagvaardig Organiseren</u>		
<u>Brandweerzorg</u>		
Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden	€ 256	N
Aframen opleidingskosten	-€ 151	V
Correctie Taakstelling	€ 74	N
Overheveling budget uit BR COVID-19 (oefenen en opleiden)	€ 180	N
Onderuitputting kapitaallasten	-€ 87	V
Aframen Inhuur door uitstel projecten Q1-2022 Regionaal Dekkingsplan en Oefencentrum	-€ 105	V
Bijramen kosten ICT	€ 25	N
<u>Kazernes in gebruik</u>		
Lagere schoonmaakkosten	-36	V
<u>Geneeskundige hulpverlening</u>		
Overheveling budget uit BR COVID-19 (oefenen en opleiden)	€ 40	N
Bijstelling GHOR incidenteel (BR COVID-19)	-€ 30	V
Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden	€ 182	N
Aframen Budget (ivm ervaringscijfers)	-€ 235	V
Extra inhuur door Covid	€ 120	N
<u>Rampenbestrijding en crisisbeheersing</u>		
Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden	-201	V
Overheveling budget uit BR COVID-19	10	N
Lagere kosten opleiden en oefenen	-63	V
<u>Beheer gemeenschappelijke meldkamer</u>		
Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden	€ 77	N
Fictiekosten leegstand	€ 65	N
Bijdrage VRK	-€ 39	V
Overige	-€ 39	V
<u>Overhead</u>		
Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden	-€ 58	V
Aframing/bijstelling Poifach kosten brandweerschool	-€ 43	V
Onderuitputting kapitaallasten	€ 85	N
Overheveling budget uit BR COVID-19	€ 98	N
Aframing budget facilitaire kosten	-€ 82	V
Opleidingen	-€ 47	V
Aframing budget warme RI&E	-€ 20	N
Project Risicomanagement en Verzekeringen	€ 39	N
Arbeidsmarktstrategie en -communicatie	-€ 35	V
<u>algemene dekkingsmiddelen</u>		
Correctie Financiering en rente bepaling	€ 8	N
Totaal incidentele lasten	-€ 12	V
INCIDENTELE BATEN		
<u>Programma Slagvaardig Organiseren</u>		
<u>Brandweerzorg</u>		
Detachering personeel	-€ 240	V
Verkoop voertuigen	-€ 35	V
Uitkering schade	-€ 21	V
<u>Rampen bestrijding en crisisbeheersing</u>		
Detachering personeel	-€ 33	V
<u>Beheer gemeenschappelijke meldkamer</u>		
Detachering personeel	-€ 30	V
<u>Overhead</u>		
Detachering personeel	-€ 111	V
Bijstelling PIOFACH BWS	-€ 83	V
<u>algemene dekkingsmiddelen</u>		
BDUR	€ 17	N
Totaal incidentele baten	€ -536	V
Totaal	-€ 548	V

1.4 Balans per 31 december 2021

Activa (bedragen x € 1.000)	31-12-2021	31-12-2020
<u>Vaste activa</u>		
Materiële vaste activa		
- Investerings met een economisch nut	17.548	€ 17.817
Totaal vaste activa	€ 17.548	€ 17.817
<u>Vlottende activa</u>		
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
- Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	€ -127	€ 462
- Rekening-courant met niet-financiële instellingen	€ -	€ -
- Vorderingen op openbare lichamen	€ 813	€ 353
- Overige vorderingen	€ 309	€ 517
	€ 995	€ 1.332
Liquide middelen		
- Kassaldi	€ -	€ -
- Banksaldi	€ 220	€ 256
	€ 220	€ 256
Overlopende activa		
- de van de Europese en Nederlandse overheidslichamen ontvangen voorschot-bedragen die ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel	€ -	€ -
- Overige nog te ontvangen bedragen, en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	€ 361	€ 340
	€ 361	€ 340
Totaal vlottende activa	€ 1.575	€ 1.928
Totaal activa	€ 19.123	€ 19.744

Passiva (bedragen x € 1.000)	31-12-2021	31-12-2020
<u>Vaste passiva</u>		
Eigen vermogen		
-Algemene reserve	€ 691	€ 691
-Bestemmingsreserves	€ 771	€ 953
-Gerealiseerde resultaat	€ 620	€ 1.288
	€ 2.082	€ 2.932
 Voorzieningen		
- Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's	€ 400	€ 590
	€ 400	€ 590
 Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer		
Onderhandse leningen van:		
- Binnenlandse banken en overige financiële instellingen	€ 9.541	€ 10.838
	€ 9.541	€ 10.838
 Totaal vaste passiva	€ 12.023	€ 14.360
 <u>Viottende passiva</u>		
Netto viottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
-Kasgeld lening van openbare lichamen	€ 2.500	€ 2.500
-Overige schulden	€ 2.050	€ 1.099
	€ 4.550	€ 3.599
 Overlopende passiva		
-Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume	€ 2.146	€ 1.712
-Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	€ 405	€ 74
	€ 2.551	€ 1.786
 Totaal viottende passiva	€ 7.101	€ 5.385
Totaal passiva	€ 19.123	€ 19.744

1.5 Toelichtingen

1.5.1 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling boekjaar is gelijk aan kalenderjaar

Inleiding

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de voorschriften zoals opgenomen in het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV) daarvoor geeft.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders is vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden, met uitzondering van arbeidskostengerelateerde verplichtingen en verplichtingen uit (groot) onderhoud.

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskostengerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan componenten zoals overlopende verlofaanspraken.

Voor arbeidskostengerelateerde verplichtingen en verplichtingen voor (groot) onderhoud van een jaarlijks vergelijkbaar volume wordt geen voorziening getroffen of op andere wijze een verplichting opgenomen. De referentieperiode is dezelfde als die van de meerjarenraming, te weten vier jaar. Indien er sprake is van (eenmalige) schokeffecten (reorganisaties) dient wel een verplichting gevormd te worden.

BALANS

Vaste activa

Materiële vaste activa

Activa worden gewaardeerd op basis van de verkrijgingsprijs verminderd met de afschrijving. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en de bijkomende kosten.

Investerings met economisch nut.

Deze materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs. Specifieke investeringsbijdragen van derden worden op desbetreffende investeringen in mindering gebracht. Op de vaste materiële activa met een beperkte gebruiksduur wordt jaarlijks afgeschreven. De afschrijvingsmethode en -termijnen zijn vastgelegd in de Financiële verordening Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2019, die op 30 november 2018 is vastgesteld. Separaat werd in de vergadering van 6 december 2019 een afwijkende afschrijvingstermijn van 17 jaren voor grote voertuigen vastgesteld, en in de vergadering van 2 juli 2021 een afwijkende afschrijvingstermijn van 12 jaren voor grote bestelwagens. In bijlage 2 zijn de geldende afschrijvingstermijnen opgenomen.

Vlottende activa

Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar

Vorderingen

De vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Voor verwachte oninbaarheid wordt, wanneer van toepassing, een voorziening in mindering gebracht. De voorziening wordt statisch bepaald op basis van de geschatte inningskansen.

Liquide middelen en overlopende posten

Deze activa worden tegen verkrijgingsprijs opgenomen.

Vaste passiva

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de reserves en het resultaat volgend uit de Staat van baten en lasten.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gewaardeerd op het nominale bedrag van de betrokken verplichting c.q. het voorziene verlies. De voorziening wordt gevormd conform de eisen van artikel 44 lid 1 van het Besluit Begroting en Verantwoording.

Vaste schulden

Vaste schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met gedane aflossingen. De vaste schulden hebben een rentetypische looptijd van één jaar of langer.

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

1.5.2 Toelichting op de Staat van Baten en Lasten

Voor een toelichting op de afwijkingen tussen de 'begroting na wijzigingen' en de 'rekening' wordt verwezen naar de financiële toelichtingen zoals opgenomen in de programmaverantwoording (zie onderdeel 'Wat heeft het gekost'). Deze analyse maakt daarmee onderdeel uit van de jaarrekening.

1.5.3 Toelichting op de balans per 31 december 2021

ACTIVA

Vaste activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa bestaan uit de volgende onderdelen:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Boekwaarde per 31-12-2021	Boekwaarde per 31-12-2020
Investerings met een economisch nut	€ 17.548	€ 17.817
Totaal	€ 17.548	€ 17.817

De investeringen met een economisch nut kunnen als volgt worden onderverdeeld:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Boekwaarde per 31-12-2021	Boekwaarde per 31-12-2020
Gronden en terreinen	€ 784	€ 784
Bedrijfsgebouwen	€ 2.136	€ 1.918
vervoermiddelen	€ 9.190	€ 9.445
Machines, apparaten en installaties	€ 4.485	€ 4.524
Overige materiële vaste activa	€ 953	€ 1.146
Totaal	€ 17.548	€ 17.817

Het hierna opgenomen overzicht geeft het verloop van de boekwaarde van de overige investeringen met een economisch nut weer:

Omschrijving Bedragen x € 1000	Gronden en terreinen	Bedrijfs- gebouwen	Machines, apparaten en installaties	Vervoer- middelen	Overige	Totaal
Aanschafwaarde 31/12/2020	€ 784	€ 2.638	€ 8.474	€ 17.570	€ 3.730	€ 33.196
Nog te activeren activa	€ -	€ 112	€ 35	€ -	€ 8	€ 156
Cumulatieve afschrijving 31/12/2020	€ -	€ -833	€ -3.985	€ -8.126	€ -2.592	€ -15.535
Boekwaarde 31/12/2020	€ 784	€ 1.918	€ 4.524	€ 9.445	€ 1.146	€ 17.817
Gecorrigeerde Aanschafwaarde 31/12/2020	€ 784	€ 2.332	€ 8.106	€ 17.179	€ 3.174	€ 31.574
Nog te activeren activa	€ -	€ 112	€ 35	€ -	€ 8	€ 156
Gecorrigeerde cumulatieve afschrijving 31/12/2020	€ -	€ -526	€ -3.617	€ -7.735	€ -2.035	€ -13.913
Gecorrigeerde Boekwaarde 31/12/2020	€ 784	€ 1.918	€ 4.524	€ 9.445	€ 1.146	€ 17.817
Mutaties 2021:						
Investeringen	€ -	€ 289	€ 1.055	€ 875	€ 116	€ 2.335
Desinvesteringen	€ -	€ -	€ -345	€ -214	€ -1.018	€ -1.576
Bijdragen derden						€ -
Hercategorisering						€ -
Afschrijvingen	€ -	€ -71	€ -1.094	€ -1.124	€ -309	€ -2.598
correctie desinvestering afschrijving		€ -	€ 345	€ 208	€ 1.018	€ 1.571
Afwaarderingen	€ -					€ -
Aanschafwaarde 31/12/2021	€ 784	€ 2.733	€ 8.852	€ 17.840	€ 2.280	€ 32.489
Cumulatieve afschrijving 31/12/2021	€ -	€ -597	€ -4.366	€ -8.651	€ -1.326	€ -14.940
Boekwaarde 31/12/2021	€ 784	€ 2.136	€ 4.485	€ 9.190	€ 953	€ 17.548

In 2021 is er een correctie geweest op de desinvesteringen van 2018 tot en met 2020. Deze waren afgeboekt tegen boekwaarde in plaats van de aanschafwaarde.

Vlottende activa

Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan één jaar

De in de balans opgenomen uitzettingen met een looptijd van één jaar of minder kunnen als volgt gespecificeerd worden:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Boekwaarde per 31-12-2021	Voorziening oninbaarheid	Balanswaarde per 31-12-2021	Balanswaarde per 31-12-2020
Vorderingen op openbare lichamen	€ 813		€ 813	€ 353
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd < 1 jaar	€ -127		€ -127	€ 462
Rekening-courant verhoudingen met niet-financiële instellingen	€ 309		€ 309	€ -
Overige vorderingen	€ 309		€ 309	€ 517
Totaal	€ 995	€ -	€ 995	€ 1.332

Het is beleid om vorderingen ouder dan 90 dagen te voorzien voor zover de invorderingsprocedure daar aanleiding toegeeft. Eind 2021 was geen aanleiding om een voorziening debiteuren op te nemen.

In onderstaande tabel is het verloop met betrekking tot het schatkistbankieren opgenomen:

(bedragen x € 1.000)	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Op dagbasis buiten 's Rijks schatkist gehouden middelen	€ 244	€ 225	€ 225	€ 227
Drempelbedrag	€ 250	€ 250	€ 1.000	€ 1.000
Ruimte onder drempelbedrag	€ 6	€ 25	€ 775	€ 773
Overschrijding van het drempelbedrag				

Liquide middelen

Het saldo van de liquide middelen bestaat uit de volgende componenten:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	31-12-2021	31-12-2020
Kassaldi	€ -	€ -
Banksaldi	€ 220	€ 256
Totaal	€ 220	€ 256

Liquide middelen staan ter vrije beschikking

Overlopende activa

De post overlopende activa kan als volgt onderscheiden worden:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	31-12-2021	31-12-2020
De van de Europese en Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voorschotbedragen die ontstaan door voorfinancieringen op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel	€ -	€ -
Overige nog te ontvangen bedragen, en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	€ 361	€ 340
Totaal	€ 361	€ 340

PASSIVA

Vaste passiva

Eigen vermogen

Van het eigen vermogen kan het volgende overzicht worden gegeven:

Omschrijving Bedragen x €1.000	Saldo 31-12-2020	Bestemming resultaat 2020	Toevoeging 2021	Onttrekking 2021	Saldo 31-12-2021
Algemene reserve	€ 691				€ 691
	€ 691	€ -	€ -	€ -	€ 691
Bestemmingsreserve meldkamer*	€ 220			€ 64	€ 156
Bestemmingsreserve WNRA	€ 400	€ -			€ 400
Bestemmingsreserve Covid-19	€ 333			€ 333	€ -
Bestemmingsreserve projecten 2021			€ 215		€ 215
Subtotaal bestemmingsreserves	€ 953	€ -	€ 215	€ 397	€ 771
Resultaat 2020	€ 1.288	€ -1.288	€ -	€ -	€ 0
Gerealiseerde resultaat			€ 620		€ 620
Subtotaal resultaat	€ 1.288	€ -1.288	€ 620	€ -	€ 620
Totaal eigen vermogen	€ 2.932	€ -1.288	€ 835	€ 397	€ 2.082
Weerstandvermogen	€ 691				€ 691

* Type B2 telt niet mee voor het weerstandvermogen.

Er vindt in 2021 geen mutatie op de Algemene reserve plaats. De paragraaf Weerstandvermogen (8.1) geeft aan dat het geldende niveau voldoende is voor de afdekking van opgenomen risico's.

De bestemmingsreserve Meldkamer kent in 2021 een beginstand van €220K. In 2021 is de laatste huurtermijn als zijnde frictiekosten afgerekend waardoor een deel (€64K) onttrokken is. Het restant van €156K heeft betrekking op de onzekerheid over de deelname van de KMAR aan de gezamenlijke meldkamer en de realisatie van één werkgever(schap) voor de meldkamer Noord-Holland.

Om te kunnen anticiperen op de invoering van de WNRA en toepassing van de Wet Gelijke Behandeling is bij de resultaatbestemming 2019 ingestemd met de vorming van een nieuwe bestemmingsreserve WNRA, ter dekking van verwachte implementatiekosten en de eerste exploitatiekosten. De invoering van de WNRA is inmiddels landelijk gekoppeld aan de discussie over de positie van vrijwilligers waardoor er nog steeds onduidelijkheid is over tijdstip en gevolgen van implementeren. Daarom is de hoogte van de bestemmingsreserve niet aangepast.

De bestemmingsreserve COVID-19 die in 2020 is gevormd, valt in 2021 in z'n geheel vrij.

Als gevolg van het voortduren van de COVID-19 crisis in 2021 werden diverse beleidsdoelstellingen en noodzakelijke activiteiten opnieuw vertraagd. Om in 2022 hierop een inhaalslag te maken, stemde het Algemeen Bestuur bij de behandeling van de 2^e bestuursrapportage 2021 in met het vormen van een zogeheten bestemmingsreserve projecten 2021 waardoor het budget van een deel van de uitgestelde activiteiten in 2022 besteed kan worden.

Weerstandvermogen

Conform de nota Weerstandvermogen en Risicobeheersing VrZW tellen naast de algemene reserve de bestemmingsreserves met de typering A1, A2 en B1 mee in de berekening van de weerstandscapaciteit.

Voorzieningen

Het verloop van de voorzieningen in 2021 wordt in de hierna opgenomen overzicht weergegeven:

Omschrijving (bedragen x €1.000)	Boekwaarde 31-12-2020	Toevoeging	Onttrekking	Vrijval	Boekwaarde 31-12-2021
Voor verplichtingen, verliezen en risico's (BBV at 44.1a en 1b)					
Voorziening wachtgeldverplichtingen	€ 90	€ 2	€ 53	€ -	€ 39
Voorziening belasting-claim	€ 500			€ 139	€ 361
Totaal voorzieningen	€ 590	€ 2	€ 53	€ 139	€ 400

In de kolom "Vrijval" zijn de bedragen opgenomen welke ten gunste van de rekening van baten en lasten zijn vrijgefallen. Alle aanvullingen van de voorzieningen zijn rechtstreeks ten laste van de voorziening gebracht.

De voorziening wachtgeldverplichtingen is voldoende op niveau om de ingeschatte wachtgeldverplichtingen na 31-12-2021 op te kunnen vangen. Deze voorziening is in voorgaande jaren gevormd in verband met verwachte aanspraken die oud-medewerkers doen op een uitkering uit de werkloosheidswet (WW). VrZW is hiervoor eigen risicodragers.

De voorziening belastingclaim GHOR-taken is tot en met 2019 gevormd voor het risico van een naheffing van de BTW over de afgelopen vijf jaar. Jaarlijks valt het deel dat buiten de herzieningsperiode (5 jaren) valt vrij ten gunste van de exploitatie. Uiterlijk in 2024 vindt de laatste vrijval plaats en komt de voorziening vanaf dan te vervallen.

Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer

De onderverdeling van de in de balans opgenomen vaste schulden met een looptijd langer dan één jaar, is als volgt:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Boekwaarde per 31-12-2021	Boekwaarde per 31-12-2020
Onderhandse lening		
- binnenlandse banken en overige financiële instellingen	€ 7.272.151	€ 8.514.593
- openbare lichamen	€ 2.268.740	€ 2.323.526
Totaal	9.540.891	10.838.119

In het hierna opgenomen overzicht wordt het verloop weergegeven van de vaste schulden met een rentetypische looptijd langer dan één jaar over het jaar 2021:

(bedragen x € 1.000)	Saldo 31-12-2020	Vermeer- deringen	Aflossing 2021	Saldo 31-12-2021
Onderhandse leningen	€ 10.838.119	€ -	€ 1.297.227	€ 9.540.891
Totaal	€ 10.838.119	€ -	€ 1.297.227	€ 9.540.891

De totale rentelast voor het jaar 2021 met betrekking tot de vaste schulden met een looptijd langer dan één jaar bedraagt € 160.000. De verwachte aflossingen voor 2022 van bovenstaande leningen bedragen in totaal € 1.299.000.

Flottende passiva

Onder de flottende passiva zijn opgenomen:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	boekwaarde 31-12-2021	boekwaarde 31-12-2020
Netto-flottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	€ 4.550	€ 3.599
Overlopende passiva	€ 2.551	€ 1.786
Totaal	€ 7.101	€ 5.385

Netto-flottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar

De in de balans opgenomen netto-flottende schulden kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	boekwaarde 31-12-2021	boekwaarde 31-12-2020
Kasgeldlening van openbare lichamen	€ 2.500	€ 2.500
Crediteuren	€ 2.050	€ 1.099
Totaal	€ 4.550	€ 3.599

Overlopende passiva

De specificatie van de post overlopende passiva is als volgt:

Omschrijving	boekwaarde 31-12-2021	boekwaarde 31-12-2020
Nog te betalen bedragen		
Voorschotten van overheidslichamen voor specifieke do	€ -	€ -
Af te dragen BTW	€ 91	€ 83
Loonbelasting en premies sociale verzekering	€ 1.127	€ 1.111
Pensioenpremie	€ 241	€ 224
Overige schulden	€ 687	€ 294
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen	€ 2.146	€ 1.712
Overige vooruit ontvangen baten die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	€ 405	€ 74
Totaal	€ 2.551	€ 1.786

1.5.4 Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Artikel 53 BBV schrijft voor dat in de toelichting op de balans de niet in de balans opgenomen belangrijke financiële verplichtingen waaraan de gemeenschappelijke regeling voor toekomstige jaren is verbonden worden vermeld. Dit kan gaan om langlopende huur- of leasecontracten, subsidieverplichtingen, wachtgeldregelingen, etc.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de meerjarige verplichtingen per categorie die VrZW is aangegaan met een contractwaarde van meer dan € 200.000.

Categorie kosten	Exploitatie of investering (E/I)	Totaalbedrag (bedrag x €1.000)
Huurkosten	E	€ 7.830
Facilitaire contracten	E	€ 400
Softwarelicenties	E	€ 627
		€ 8.857

1.5.5 Wet Normering Topinkomen

WNT-verantwoording 2021 Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

De WNT is van toepassing op Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland. Het voor Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 209.000,00. Het betreft hier het algemeen bezoldigingsmaximum

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling.

Gegevens 2021		
bedragen x € 1	H. Raasing	S. van den Broek
Functiegegevens	Directeur/Reg. commandant	Directeur/Reg. commandant
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 30/06	01/08-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 73.022	€ 49.770
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 11.219	€ 9.045
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 84.241</i>	<i>€ 58.815</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 103.641	€ 87.608
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 84.241	€ 58.815
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020		
bedragen x € 1	H. Raasing	
Functiegegevens	Directeur/Regionaal commandant	
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	
Dienstbetrekking?	Ja	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 137.893	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.126	
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 159.019</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 201.000	
Bezoldiging	€ 159.019	

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Gegevens 2021	
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
J. Hamming	Voorzitter Algemeen en Dagelijks Bestuur
D. Bijl	Lid Algemeen en Dagelijks Bestuur
A.J. Michel-de Jong	Lid Algemeen Bestuur en per 19-05-2021 lid Dagelijks Bestuur
D. Straat tot 19-05-2021	Lid Algemeen en Dagelijks Bestuur
L.A. de Lange per 19-05-2021	Lid Algemeen bestuur
L.J. Sievers	Lid Algemeen Bestuur
K.S. Heldoorn tot 11-03-2021	Lid Algemeen Bestuur
M.C. van der Weele per 11-03-2021	Lid Algemeen Bestuur
R. Meerhof tot 28-01-2021	Lid Algemeen Bestuur
W. Jaeger 01-02-2021 tot 01-06-2021	Lid Algemeen Bestuur
M.D. Polak per 01-06-2021	Lid Algemeen Bestuur
H.C. Heerschop	Lid Algemeen Bestuur

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.



1.6 SISA verantwoording

SISA bijlage verantwoordingsinformatie 2021 op grond van artikel 3 van de Regeling Informatieverstrekking sisa - d.d. 3-2-2022									
Verstreker	Uitkeringscode	Specifieke uitkering	Juridische grondslag	Indicator	Indicator	Indicator	Indicator	Indicator	Indicator
JenV	AZ	Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDUR)	Bestuit veiligheidsregio's artikelen 8.1, 8.2 en 8.3 Veiligheidsregio's	Besteding (jaar T)	Aard controle R Indicator: A2/01 € 3.838.410				
JenV	A12	Incidentele bijdrage ondersteuning naleving controle op coronatoedansbewijzen Veiligheidsregio's		Besteding in (jaar T) (zelfstandige uitvoering inclusief uitvoering door andere partijen, niet zijnde medeoverheden)		Correctie besteding (jaar T-1) Vanaf SISA 2022 van toepassing i.v.m. SISA tussen medeoverheden	Cumulatieve besteding (t/m jaar T) in inclusief uitvoering door andere medeoverheden vanaf SISA 2022	Eindverantwoording (Ja/Nee)	
				Aard controle R Indicator: A12/01		Aard controle R Indicator: A12/03	Aard controle n.v.t. Indicator: A12/04	Aard controle n.v.t. Indicator: A12/05	
				€ 0 Nee	€ 0	€ 0	€ 0 Nee	€ 0 Nee	



1.7 Overige gegevens

1.7.1 Voortgangsoverzicht investeringen

Afdeling	Categorie MVA	Doorgeschoven eerdere jaren	Primaire begroting	Begroting na wijziging	Doorschuiven 2022-2023	Realisatie voor 2021	Realisatie tm 31-12- 2021	Nog te		Toelichting
								besteden	Afgerond in 2021	
BZ	ademlucht vulinstallatie / compressor	264.162	0	264.162	0	0	260.625	3.537	Ja	1
BV	audiovisuele middelen / beamers	36.000	0	36.000	-36.000	0	6.056	29.944		
BZ	autoladder (redvoertuig)	0	0	900.000	-900.000	0	5.139	894.861		2
BZ	boot met trailer	0	25.000	40.000	-40.000	0	0	40.000		
BZ	duikkleding en uitrusting	0	51.400	51.400	0	0	34.168	17.232	Ja	
BZ	grote bestelwagen	54.977	277.000	331.977	-331.977	0	0	331.977		2
BZ	hulpverleningswagen groot	550.000	0	550.000	0	0	549.661	339	Ja	
BZ	hydraulisch gereedschap	0	124.169	124.169	0	0	122.598	1.571	Ja	
BZ	maskers	0	33.200	33.200	0	0	0	33.200	Ja	1
BV	Meubilair	65.653	0	640.060	-640.060	0	0	640.060		3
BV	Mobiele Data Terminal (MDT)	0	59.922	144.922	-144.922	0	66.056	78.866		
BV	mobiele telefoons	0	25.000	40.000	0	0	41.942	-1.942	Ja	
BZ	pager	163.384	0	163.384	-163.384	14.145	7.717	141.522		5
BZ	personenauto	89.818	0	89.818	-89.818	0	0	89.818		
BZ	piketvoertuig	161.977	223.850	415.827	-130.827	0	287.090	128.737	Ja	
BZ	Schuimblusvoertuig	800.000	0	948.277	-948.277	0	563	947.714		2
BV	servers en dataopslag	20.000	0	0	0	0	0	0	Ja	
BZ	SI-OGS	242.000	0	242.000	-242.000	0	0	242.000		2
BV	Software (investering)	175.000	367.762	365.262	-25.000	21.125	314.990	29.147	Ja	
BV	tablets / i-pads	0	35.000	0	0	0	0	0	Ja	
BZ	tankautospuut	366.993	1.140.000	1.379.100	-1.343.100	0	32.670	1.346.430		2
BV	Toegangscontrole systeem	0	0	78.000	-78.000	0	0	78.000		4
BZ	uitrukkliding helmen	0	136.800	136.800	-136.800	0	0	136.800		6
BZ	uniformen (service dress)	94.665	0	94.665	0	8.065	81.551	5.049	Ja	
BZ	Verbouwing	227.933	0	412.933	0	112.346	342.007	-41.420	Ja	1
BZ	warmtebeeldcamera	200.268	0	90.268	0	0	82.520	7.748	Ja	
BZ	watervoerende armaturen / straalpijpen /	0	23.000	23.000	0	0	23.155	-155	Ja	
BV	werkplek automatisering	0	75.000	75.000	0	0	76.751	-1.751	Ja	
		3.512.830	2.597.103	7.670.224	-5.250.165	155.682	2.335.259	5.179.284		

Toelichting investeringen

(Zie nummering rechterkolom voorgaand overzicht)

Algemeen

In 2021 zal een deel van de beschikbare investeringsruimte helaas niet worden benut. Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat formele besluitvorming, de voorbereidingstijd, aanbestedingsprocedures en fabricage (van vooral grote voertuigen) een aanzienlijke doorlooptijd kennen. Het gaat hier o.a. om een schuimblusvoertuig, tankautospuiten, een hulpverleningsvoertuig en de aanschaf van nieuw meubilair.

Mutaties

1. In 2021 is een ingrijpende verbouwing van de werkplaatsen van het pand Prins Bernhardplein aan de orde geweest, waarvan de kosten door de gemeente zullen worden gedragen en via een huurverhoging aan VRZW zal worden doorbelast. Daarnaast vinden er investeringen aan de installaties van de werkplaats plaats. Deze investeringen zijn voor rekening van de VrZW.
2. Voertuigen zijn besteld in 2021. Door een lange productietijd zullen deze pas geleverd worden in 2022 of 2023.
3. De post meubilair is bij de eerste bestuursrapportage opgehoogd omdat de gemeente Zaanstad het vervangingsbudget van kantoorinventaris aan VrZW zal overdragen. Hangende de invulling van het nieuwe werkconcept in het kader van het zogeheten hybride werken vindt de aanbesteding later plaats dan verwacht. Naar verwachting wordt het eerste deel van het meubilair in de eerste helft van 2022 aangeschaft.
4. De aanbesteding voor de toegangscontrole vindt in het laatste kwartaal van 2021 plaats wordt waardoor de investering naar verwachting begin 2022 plaatsvindt.
5. De pagers moeten vervangen worden, echter is de nieuwe techniek (w.o gps signaal) voor de nieuwe generatie pagers naar verwachting eind 2021 gereed zodat de investering in 2022 kan worden gedaan.
6. De vervanging van de helmen is vanwege de huidige conditie uitgesteld. In afwachting van te verwachten landelijke regelgeving wordt de investering doorgeschoven.

De investeringen die nog niet zijn afgerond in 2021 wordt voorgesteld deze door te schuiven naar de periode 2022-2024.

C. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Deze volgt na afronding van de controlewerkzaamheden door de accountant

BIJLAGEN

Bijlage 1 Toelichting GRIP opschaling

Aanrijdingen, ongevallen en branden komen elke dag wel ergens voor in onze regio. Relatief kleine incidenten handelen politie, brandweer of ambulancediensten zelfstandig af. Als er sprake is van een groter incident of calamiteit, dan werken verschillende hulpdiensten en gemeenten samen. De regels voor deze multidisciplinaire samenwerking zijn vastgelegd in de Gecoördineerde Regionale Incidentenbestrijdings Procedure (GRIP)⁵.

GRIP-1

Bij dagelijkse incidenten handelen de diensten zelf de zaken af. In sommige gevallen vinden één of meer partijen het handig en verstandig ter plaatse afstemming te organiseren en te formaliseren. Dat noemen we GRIP-1: een situatie waarvoor een Commando Plaats Incident (CoPI) wordt ingericht.

GRIP-2

Als de situatie wat omvangrijker is en er buiten de plaats van het incident ook maatregelen nodig zijn (bijvoorbeeld ten aanzien van de afvoer van gewonden of een dreigende rookwolk), kan worden opgeschaald naar GRIP-2. Naast het CoPI wordt dan een operationeel team gevormd; meestal op regionaal niveau onder de noemer ROT (Regionaal Operationeel Team). Dit team biedt ondersteuning aan het CoPI.

GRIP-3

Situaties waarbij er sprake is van (dreigende) maatschappelijke onrust, komen in aanmerking voor GRIP-3. In deze situaties komt de burgemeester in beeld. Hij laat zich ondersteunen door een gemeentelijk beleidsteam (GBT) met vertegenwoordigers van de belangrijkste betrokken organisaties.

GRIP-4

Omdat niet elke ramp of crisis zich aan de gemeentegrenzen houdt, is er ook nog een GRIP-4. Dan gaat het om situaties waarin de ramp of crisis de grenzen van een gemeente overstijgt (of als de betreffende gemeente de situatie niet alleen aankan). In zo'n situatie, zo is in de wet bepaald, krijgt de voorzitter van de veiligheidsregio de leiding en wordt er een regionaal beleidsteam (RBT) gevormd.

GRIP-5

Wanneer bij een incident of de vrees daarvoor meerdere veiligheidsregio's betrokken zijn, kunnen de voorzitters van deze veiligheidsregio's in gezamenlijkheid opschalen naar GRIP 5. De bronregio neemt in principe de coördinerende rol op zich. De voorzitter van de bronregio neemt niet de bevoegdheden van de overige betrokken voorzitters veiligheidsregio over.

GRIP-Rijk

Wanneer de nationale veiligheid in het geding is en er behoefte is aan sturing door het Rijk kan de Ministeriële Commissie Crisisbeheersing (MCCb) GRIP Rijk afkondigen. GRIP Rijk kan van kracht zijn in combinatie met GRIP 1 t/m 5 of zonder dat er sprake is van opschaling in de veiligheidsregio.

⁵ Zie www.veiligheidsregiozaanstreekwaterland.nl/rampen-crisis/grip/

Bijlage 2 Afschrijvingstermijnen

Gebouwen en inrichting	Afschrijvingstermijn
gebouwen / permanent steen	40
vaste telefonieapparatuur	8
meubilair	10
ICT	
netwerkbekabeling	15
software	4
glasvezelverbinding	10
mobiele data terminals (MDT's)	4
tablets	3
mobiele telefoons, aanschaf t/m 2018	3
mobiele telefoons, aanschaf vanaf 2019	4
AV middelen (beamer/presentatieschermen/smartbords)	5
servers/netwerk- en (mobiele) werkplekapparatuur/printers	4
Brandveiligheidsvoorzieningen	
C-2000 alarmontvangers	5
C-2000 portofoons	7
C-2000 mobilofoons	10
warmtebeeldcamera	5
verlichtingsvoorzieningen	10
hydraulische redmiddelen	10
hefmiddelen	10
bepakking (slangen en straalpijpen)	15
uitrukkleding	5
uniformkleding beroeps	5
uniformkleding vrijwilligers	10
dienst/kazernekleding	5
adempluchtapparatuur (masker + toestel)	10
adempluchtapparatuur cilinder	15
chemicalienpakken (wettelijke termijn)	5
adempluchtstation	10
reinigings en testapparatuur	10
valbeveiliging	7
klim en hijsmiddelen	10
brandput	50
pomp (vast/mobiel)	15
duikpakken, uitrusting	5
duikapparatuur	7

Voertuigen	
personenauto / dienstauto	8
bestelauto	8
piketvoertuig	5
heftruck + kraan	15
haakarmvoertuig	17
haakarmbak open	20
haakarmbak gesloten (COH, LOGH, DECOH, VZG en voorlichting)	10
haakarmbak operationeel (GSH, SBH, DPH, SLH)	15
tankautospuut	17
midlife-update tankautospuut	afhankelijk van de economische levensduur
motorspuut aanhanger	15
motorspuut draagbaar (zonder aanhanger)	15
autoladder / hoogwerker (redvoertuig)	17
midlife-update redvoertuig	afhankelijk van de economische levensduur
hulpverleningswagen groot	17
tankwagen	20
vrachtwagen	17
SI-brand	10
SI-OGS	15
grote bestelwagen (personen en materiaalwagen)	12
waterongevallenvoertuig	8
aanhangwagen	15
bromfietsen / scooters	5
boot met trailer (alu)	10

Bron: Financiële verordening 2019 Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland (vastgesteld door Algemeen Bestuur op 30 november 2018) en aangevuld met afwijkende afschrijvingstermijn op grote voertuigen op 6 december 2019 en afwijkende afschrijvingstermijn op grote bestelwagen op 2 juli 2021.

Bijlage 3 Uitvoeringsinformatie

Met de wijziging van het BBV is de wijze waarop informatie voor derden wordt verstrekt gewijzigd en vereenvoudigd. In de nieuwe regeling voor informatie voor derden wordt voorgeschreven welke taakvelden gebruikt moeten worden voor het opstellen van de uitvoeringsinformatie ten behoeve aan derden (CBS, BZK, etc.). Een totaaloverzicht met de geraamde baten en lasten per taakveld en het verdelingsprincipe op basis waarvan de taakvelden over de programma's zijn verdeeld, is onderstaand opgenomen.

Overzicht gerealiseerde baten en lasten per taakveld

Taakveld	2021		
	Baten	Lasten	Saldo
Bedragen x € 1000			
0.4 Overhead	€ -659	€ 8.080	€ 7.421
0.5 Treasury	€ -	€ -5	€ -5
0.7 Algemene uitkering en overige uitkeringen gemeentefonds	€ -3.838	€ -	€ -3.838
0.8 Overige baten en lasten	€ -152	€ 1.385	€ 1.233
0.10 Mutaties reserves	€ -397	€ 215	€ -182
0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten	€ -	€ -	€ -
1.1 Crisisbeheersing en brandweer	€ -28.581	€ 23.191	€ -5.390
8.3 Wonen en bouwen	€ -	€ 141	€ 141
Totaal	€ -33.627	€ 33.007	€ -620

Verdeling programma - taakvelden

Programma		2021		
Bedragen x € 1000	Taakveld	Baten	Lasten	Saldo
Slagvaardig organiseren	0.8 Overige baten en lasten	€ -153	€ 1.385	€ 1.232
	1.1 Crisisbeheersing en brandweer	€ -2.612	€ 23.191	€ 20.579
	8.3 Wonen en bouwen	€ -	€ 141	€ 141
Overhead	0.4 Overhead	€ -659	€ 8.080	€ 7.421
	1.1 Crisisbeheersing en brandweer	€ -		€ -
Algemene dekkingsmiddelen	0.5 Treasury	€ -	€ -5	€ -5
	1.1 Crisisbeheersing en brandweer	€ -25.968	€ -	€ -25.968
	0.7 Algemene uitkering en overige uitkeringen gemeentefonds	€ -3.838	€ -	€ -3.838
Heffing vpb	0.9 Vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -
Bedrag onvoorzien	0.8 Overige baten en lasten	€ -	€ -	€ -
Subtotaal		€ -33.231	€ 32.792	€ -438
Mutaties reserves	0.10 Mutatie reserves	€ -397	€ 215	€ -182
Algemeen totaal		€ -33.628	€ 33.007	€ -620

Bijlage 4 Definities ratio's

Ratio	Definitie
Netto Schuldquote:	Het saldo van: (vaste schulden (art.46, BBV) + netto vlottende schuld (art. 48, BBV) + overlopende passiva (art.49, BBV) - saldo financiële vaste activa (art.36, d, e, f, BBV) - uitzetting met rente-typische looptijd < 1 jaar (art.39 BBV) - saldo liquide middelen (art.40, BBV) - saldo overlopende activa (art.40a, BBV)) gedeeld door: het gerealiseerde saldo van de baten (art.27, lid 1, onder c, BBV)
Netto Schuldquote (gecorrigeerd voor alle leningen)	Het saldo van: (vaste schulden (art.46, BBV) + netto vlottende schuld (art. 48, BBV) + overlopende passiva (art.49, BBV) - saldo financiële vaste activa (art.36, b, c, d, e, f, BBV) - uitzetting met rente-typische looptijd < 1 jaar (art.39 BBV) - saldo liquide middelen (art.40, BBV) - saldo overlopende activa (art.40a, BBV)) gedeeld door: het gerealiseerde saldo van de baten (art.27, lid 1, c, BBV)
Solvabiliteitsratio	Eigen vermogen, bedoeld in art. 42, lid 1 gedeeld door: Het totaal van de passiva (vaste en vlottende passiva), zoals omschreven in art. 37 respectievelijk art. 41 van het BBV
Structurele exploitatie ruimte	(structurele lasten (totaal lasten (art.27, c, BBV) minus incidentele baten (art 28, c, BBV) minus structurele baten (totaal baten (art.27, c, BBV) minus incidentele lasten (art 28, c, BBV)) plus (structurele toevoegingen reserves (art.19, d, BBV) minus structurele onttrekkingen reserves (art.28, d, BBV)) gedeeld door; het gerealiseerde saldo van de baten (art.27, lid 1, c, BBV)

Een uitwerking van bovengenoemde ratio's is opgenomen in de paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing.

Besluitformulier

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	1 april 2022	
Onderwerp:	1 ^e behandeling begroting 2023	
Nummer:	A22.01.4b	
Naam Steller:	Carla Henkens/Jaap Pranger	
Afdeling:	V&S/BV	
Vertrouwelijk:	nee	
Awb-besluit:	nee	
Doel:	Advisering	
	Besluitvorming	X
	Meningvormend	
Besproken met:	Portefeuillehouder financiën en bedrijfsvoering, de heer D. Bijl	
Korte inhoud: <u>Algemeen</u> Voor u ligt de begroting 2023 van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW). Per programma en thema is uitgewerkt wat het beoogde maatschappelijke effect is (<i>wat willen we bereiken?</i>), de wijze waarop gestreefd wordt dit te realiseren (<i>wat gaan we doen?</i>) en het overzicht van baten en lasten (<i>wat mag het kosten?</i>). Als organisatie staan wij voor de ambities die opgenomen zijn in het meerjarig beleidsplan 2021 – 2024. <u>Beleidsinhoudelijke ontwikkelingen</u> Deze begroting is opgesteld in de veronderstelling dat COVID-19 in 2023 geen directe effecten meer heeft op de bedrijfsvoering van VrZW. De gevolgen van de oorlog tussen Rusland en Oekraïne zijn niet meegenomen omdat de impact daarvan nog niet is te overzien. <u>Omgevingswet in relatie tot bezuinigingstaakstelling 2020-2021</u> Als onderdeel van de gevoerde discussie over de bezuinigingstaakstelling 2020-2021, is door het Algemeen Bestuur tijdens de vergadering van 6 december 2019 besloten tot een reductie van 1fte op de WABO (Wet algemene bepalingen Omgevingsrecht) advisering met een budgettair effect van €74.000. De reductie is voorgesteld als bezuiniging omdat toen het beeld leefde dat de invoering van de Omgevingswet zou leiden tot een vermindering van de werkzaamheden op het gebied van advisering naar gemeenten door VrZW. Op basis van de huidige inzichten is echter de inschatting dat de invoering van de Omgevingswet (waarschijnlijk 1 januari 2023) en de daarmee samenhangende implementatie van de Wet Kwaliteitsborging Bouwen, gaat leiden tot een verzwaring van de taken op het gebied van advisering en toezicht. De bezuiniging is daarmee niet realiseerbaar. In 2022 wordt door VrZW in afstemming met de gemeenten een visiedocument opgesteld om de opgave voor VrZW nader te duiden en te kwantificeren. <u>Samen werken bij VrZW (hybride werken)</u> Het hoofdkantoor aan het Prins Bernhardplein 112 is in 2006 gebouwd en destijds voorzien van een traditionele inrichting met kleine werkkamers die grotendeels langs lange gangen gesitueerd zijn. Onze huidige kantoorinrichting voldoet niet meer aan de maatstaven van deze tijd met als belangrijkste redenen: ▪ Het Beleidsplan VrZW 2021-2024 spreekt de ambitie uit om meer met alle partners in de veiligheidsketen samen te werken. Ons kantoor moet daarvoor ingericht zijn op ontmoeten en samenwerken en als tijdelijke werkplek voor ketenpartners kunnen dienen. In de afgelopen twee jaar is gebleken hoe belangrijk het is dat netwerk- en crisispartners elkaar vinden en indien nodig ook vanuit een fysieke locatie regelmatig samenwerken. ▪ Een steeds sneller veranderende omgeving vraagt om een wendbare organisatie. We streven naar een organisatiestructuur met veel autonomie en een open cultuur. Door natuurlijk verloop en een krappe arbeidsmarkt is het de komende jaren een opgave om de juiste mensen te werven en te behouden.		

- Net als veel organisaties geeft VrZW de medewerkers ook na de COVID-19 pandemie de mogelijkheid deels thuis te blijven werken. De gemiddelde aanwezigheid van een kantoormedewerker wordt op 50% ingeschat, hetgeen ook een goede bijdrage levert aan onze duurzaamheidsdoelstelling.

De verwachting is dat bouwkundige aanpassingen aan de kantoorruimtes van het pand noodzakelijk zijn. Bij de plannen voor een nieuwe inrichting van het pand houden we ook de optie open dat we in de toekomst vaste ruimte kunnen gaan bieden aan samenwerkingspartners. Gezien het bovenstaande werkt VrZW in het eerste halfjaar van 2022 een opzet voor een moderner kantoorconcept uit dat invulling geeft aan de bovengenoemde noodzaak. In deze begroting zijn voor de aanpassingen nog geen investeringsbedragen opgenomen. Op basis van de uitwerking en een verbouwingsplan zal het Algemeen Bestuur hierover eind 2022 separaat worden geïnformeerd en de besluitvorming voorgelegd krijgen.

Duurzaamheid

De Nederlandse overheid neemt maatregelen om Nederland te beschermen tegen de gevolgen van klimaatverandering. Daarnaast kan verdere opwarming van de aarde beperkt worden door de uitstoot van broeikasgassen te verminderen. Hiervoor zijn nationale en internationale doelen afgesproken. De Rijksoverheid heeft met allerlei partijen afspraken gemaakt over hoe Nederland deze doelen gaat behalen. De klimaatwet stelt vast met hoeveel procent ons land de CO₂-uitstoot moet terugdringen. Ook als uitvoeringsorganisatie van de overheid nemen wij onze verantwoordelijkheid op het gebied van duurzaamheid. Het is een transitie van besef en bewustwording naar duurzaam doen en vergt tijd. Daartoe is duurzaamheid als thema opgenomen in het strategisch beleidsplan 2021-2024.

Begin 2022 heeft het MT met een gespecialiseerd adviesbureau de visie op duurzaamheid én een duurzaamheidsplan voor de komende jaren vastgesteld. Onze duurzame stip op de horizon is gedefinieerd als *“Een slimme duurzame VrZW: samen naar een betere wereld in 2030”*. In het plan zijn de thema's en ambities benoemd. Die thema's zijn: mobiliteit, energie, groen, water en circulariteit. Voor elk van deze thema's zijn onderwerpen uitgewerkt waar we de komende jaren mee aan de slag gaan, waarbij vooral wordt ingezet op zaken die het meest van toepassing zijn op ons als organisatie. Het duurzaamheidsplan kent een prioritering van diverse maatregelen die we in 2022 en de jaren erop volgend gaan uitvoeren. Dit vraagt om extra financiële investeringen vanaf 2023. In de begroting is voor de belangrijkste onderwerpen op de korte en de langere termijn een nadere uitwerking opgenomen.

Door de duurzaamheidsmaatregelen kunnen we ook een aantal besparingen realiseren bijv op brandstof, papier/printers, energie. Dit betekent dat de totale jaarlijkse lasten van duurzaamheid in de periode na 2023 niet hoger zullen zijn dan de in de begroting opgenomen € 150K.

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, rechtspositie vrijwilligers en nieuw dekkingsplan

Vanaf 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) van kracht. Voor de veiligheidsregio's geldt vooralsnog dat zij van deze wet zijn uitgesloten omdat in Europese wet- en regelgeving wordt geëist dat er voldoende onderscheid bestaat tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers.

Op advies van een denktank heeft het Veiligheidsberaad besloten Bouwsteen 1 'verplichtend karakter' uit te werken. De vrijwilliger werkt hierbij op basis van vrijwilligheid en kan niet worden verplicht om taken uit te voeren en beschikbaar te zijn op een bepaald moment. Vormen van consignering (het buiten werktijd verplicht oproepbaar zijn voor inzetten) en kazernering (verplichte aanwezigheid op de kazerne) zijn voor vrijwilligers dan niet meer aan de orde. Een landelijke werkgroep komt met een nadere uitwerking hoe dit vorm kan krijgen.

Dit kan forse personele, organisatorische en financiële consequenties hebben voor de inrichting van de dekking binnen Zaanstreek-Waterland. Gezien de samenhang met het nieuw op te stellen dekkingsplan heeft het algemeen bestuur op 1 juli 2021 opdracht gegeven consequenties en oplossingsrichtingen van deze Bouwsteen in kaart te brengen. Uiteindelijke besluitvorming maakt deel uit van het op te leveren dekkingsplan 2022-2025 en vindt waarschijnlijk rond de zomer van 2022 plaats. Met dit dekkingsplan ontstaat meer inzicht in de financiële consequenties van de uitwerking van de WNRA. In 2023 wordt (verdere) uitvoering gegeven aan de implementatie ervan.

Evaluatie Wet Veiligheidsregio's

Op 4 december 2020 is het eindrapport gepubliceerd van de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's. Er wordt nog gewacht op landelijke uitwerking van de aanbevelingen, waarna de implementatie kan starten.

Informatievoorziening: informatiegestuurd werken

De ontwikkeling van informatiegestuurd werken vraagt steeds meer aandacht. Zowel bij repressief optreden als bij crises en rampen dient de organisatie beter ondersteund te worden bij het nemen van beslissingen door het combineren van databestanden, data-analyse, bewerking en versneld presenteren van actuele informatie. Een goede informatiepositie is essentieel voor het efficiënt en effectief uitvoeren van onze taken op het gebied van de brandweerzorg en risico -en crisisbeheersing. Deze behoefte wordt steeds groter door de toenemende complexiteit van de samenleving en de daarmee samenhangende groeiende kwetsbaarheden en grotere impact als gevolg van verstoringen.

Er is veel informatie beschikbaar die voor de crisisorganisatie echter niet makkelijk en snel te ontsluiten is. Hierdoor is het moeilijk en kost het veel tijd om de impact van een verstoring op de maatschappij goed te duiden, gericht risicocommunicatie in te zetten en de hulpdiensten duidelijk te maken welke inzet voor hen te verwachten is. Soortgelijke problemen doen zich voor bij incidenten op het Noordzeekanaal waar informatie van de havendienst over transporten en vaarbewegingen en bijvoorbeeld de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen bij bedrijven wel in systemen beschikbaar zijn, maar niet automatisch opgevraagd kunnen worden. Om dit wel te kunnen bereiken is het nodig om koppelingen tussen systemen tot stand te brengen en nieuwe technologische ontwikkelingen in te zetten zoals 3D geo-informatie en artificial intelligence (AI). Daarnaast werken we ook constant aan de verbetering van de kwaliteit en ontsluitbaarheid van onze eigen data. Data van een goede kwaliteit zijn namelijk de belangrijkste grondstof voor een proces van gegevensverwerking met betrouwbare en betekenisvolle informatie als het 'eindproduct'. Op die manier wordt het mogelijk om bijvoorbeeld continu inzicht te hebben in de mate waarin de brandweer kan voldoen aan de opkomsttijden en kan door de brandweer toezicht en voorlichting gericht worden ingezet op basis van analyses van waargenomen trends in type incidenten.

Om de verdere ontwikkeling op gebied van het informatiegestuurd werken te ondersteunen met de inzet van data analisten en softwaretools is een extra structureel budget noodzakelijk van €100.000,-.

Informatievoorziening: Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO)

De samenleving digitaliseert in een hoog tempo. Met het toepassen van nieuwe technologieën op het gebied van de informatievoorziening kan de organisatie effectiever invulling geven aan haar taken. Dit draagt bij aan een adequate rampenbestrijding en crisisbeheersing, maar ook aan de kwaliteit van de ondersteunende bedrijfsvoeringprocessen. Naast kansen leidt deze digitale transformatie echter ook tot bedreigingen voor onze continuïteit en een goede informatievoorziening. Als crisisorganisatie zijn we afhankelijk van 24x7 beschikbaarheid van onze informatievoorziening. Mede als gevolg van cyberincidenten bij overheden (ook een veiligheidsregio) heeft het Veiligheidsberaad een versnellingsprogramma Informatiebeveiliging vastgesteld op basis van de BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid). De deadline voor het voldoen aan deze BIO is 1 januari 2023. Door toenemende complexiteit wordt het steeds moeilijker om dit met de huidige capaciteit en kennis te borgen. Gezien de impact heeft VrZW besloten tot verhoogde waakzaamheid om de continuïteit van de informatievoorziening te borgen. Concreet betekent dit dat we 24/7 monitoring van alle systemen bij een externe partij hebben belegd. Onderzoek naar de inrichting van de IV/ICT functie, dat VrZW eind 2021 door M&I/partners heeft laten uitvoeren, brengt helder naar voren dat er sprake is van een structureel tekort van 2 fte capaciteit met name op het gebied van privacybescherming en informatiebeveiliging. De te maken kosten bestaan o.a. uit vergroten van de personele capaciteit op gebied van informatieveiligheid, aanschaf van specifieke software en het inhuren van deskundigheid. De prognose van de structurele meerkosten komt uit op € 260.000 per jaar bestaan uit 2fte aan capaciteit en ca. €60.000 voor externe dienstverlening bestaande uit 24/7 monitoring en bewaking van onze systemen voor cyberaanvallen. De mogelijkheid voor verregaande samenwerking met buurtregio's op het gebied van capaciteitsinzet van specialismen wordt verder verkend maar bevindt zich nog in de kinderschoenen. Voor verzilvering van eventuele besparingen is het nog te vroeg.

Versterken communicatie / meer in verbinding met de samenleving

Betrokkenheid van burgers, gemeenten voorzien van communicatieboodschappen voor het stimuleren van zelfredzaamheid en samenredzaamheid, omgevingsanalyses over wat er speelt op het gebied van veiligheid, de krapte op de arbeidsmarkt en betere bestuurlijke communicatie vormen een deel van de uitdagingen waar VrZW mee aan de slag wil gaan.

De wereld om ons heen verandert continu. Hoe betrekken wij burgers bij wat wij doen en vragen wij wat zij nodig hebben en verwachten? Hoe communiceren wij tijdens een ramp of crisis effectief met onze doelgroepen? Wat kun je zelf doen als er een storm aan komt? Of wat betekent het voor je als data uitvalt en je niet meer kan bellen of boodschappen doen? En hoe kun je je daar vervolgens het beste op voorbereiden?

Maar het betekent ook tijdens een ramp of crisis burgers handelingsperspectieven bieden om de impact van het incident zo klein mogelijk te houden. Met passende middelen, aansluitend op de vele verschillende doelgroepen. Samenhang tussen de verschillende vormen van communicatie die onze organisatie inzet is daarin van cruciaal belang. Evenals het (door)ontwikkelen van communicatiestrategieën en -middelen om effectiever te communiceren en meer in verbinding te staan met de samenleving. Naast de bestaande traditionele communicatie willen we meer met beeld en film communiceren, meer gebruik maken van nieuwe media. En ervaringen van burgers en bedrijven/instellingen mee nemen tijdens het evalueren, om daar waar nodig aan te passen en te verbeteren. Hoe is het optreden van de Veiligheidsregio of hulpdiensten ervaren bij een stroomstoring of brand? En welke onderdelen van het optreden vragen verbetering? Wat is er ook na een jaar nog nodig om inwoners weer een veilig gevoel te geven na een heftig incident, zoals bijvoorbeeld na het schietincident in Broek in Waterland.

Daarnaast willen we ons als werkgever en organisatie beter positioneren. Om dit te realiseren en door te ontwikkelen op communicatiegebied is een extra structureel budget noodzakelijk van € 100.000,-. Dit budget is bedoeld voor extra benodigde capaciteit en ondersteunende middelen.

Financiële uitwerking

Het begrotingstotaal van VrZW bedraagt in 2023 € 35,0 miljoen. Het budget van VrZW wordt gevormd door de bijdrage van het Rijk in de Brede doeluitkering Rampen (BDUR) en de bijdragen van de gemeenten.

Indexering

Ten aanzien van de loon- en prijsindexen heeft het Algemeen Bestuur VrZW op 22 februari 2012 de rekenmethode vastgesteld. In combinatie met de recente CPB gegevens leidt dit tot de volgende percentages:

- Loonvoet sector overheid: 1,4%, prognose 2022 2,5%, gecorrigeerd met 1,1% (prognose 2021: 1,8% +/- werkelijk 2021: 0,7%)
- Verwachte prijsstijging 2022: nationale consumentenprijsindex CPI, %, 1,8%
- Index gemeentelijke bijdrage 2023: afgerond 1,6% (gewogen prijsindex)

Ontwikkelingen genoemd in Kaderbrief 2023

Naast bovenstaande indexatie zijn in de kaderbrief 2023 aanvullend nog enkele beleidsmatige en organisatorische ontwikkelingen benoemd welke een financieel effect hebben in 2023 en verder. In de Kaderbrief werd onderstaand overzicht met bijbehorende toelichting opgenomen.

Beleidsmatige en organisatorische ontwikkelingen 2023 e.v.

Beleidsmatige ontwikkeling	Effect op begroting 2023
<u>Onontkoombaar</u>	
WNRA, bouwsteen 1 en uitwerking in dekkingsplan	Nog onbekend
Omgevingswet/Wet Kwaliteitsborging, niet halen bezuiniging	74.000
Voldoen aan BIO	200.000
<u>Gewenst</u>	
Uitvoeren Duurzaamheidsplan	150.000
Ontwikkelingen data-gestuurd werken	100.000
Versterken Communicatie	100.000
Aanpassen kantoor agv hybride werken	nog onbekend

Bij de bestuurlijke behandeling van de Kaderbrief worden in deze begroting zowel de onontkoombare als de gewenste ontwikkelingen uitgebreid toegelicht en wordt het verzoek om extra budget van €624.000 onderbouwd. Bij het opstellen van deze begroting is het gevraagde extra budget al wel opgenomen. Door deze wijze van opstellen worden de bijdragen van de

gemeenten vooralsnog met €624.000 verhoogd. Echter is er in deze begroting 2023 sprake van een positief resultaat van €143.000 dat in de jaren erna nog iets oploopt. Daardoor zou een deel van het gevraagde extra budget binnen de begroting opgevangen kunnen worden. Door deze wijze van opstellen ontstaat maximale transparantie waardoor het bestuur in staat is te sturen op begrotingssaldo en om keuzes te maken.

Dit leidt tot het volgende begrotingsoverzicht:

Bedragen x € 1.000						
Bedragen x € 1.000	2021* realisatie	2022 begroting	2023 begroting	2024 begroting	2025 begroting	2026 begroting
Baten						
Crisisbeheersing	€ -186	€ -158	€ -159	€ -88	€ -14	€ -14
Brandweezorg	€ -2.580	€ -2.261	€ -2.606	€ -2.607	€ -2.606	€ -2.604
Organisatie (overhead)	€ -659	€ -518	€ -652	€ -652	€ -652	€ -652
Algemene dekkingsmiddelen	€ -29.806	€ -30.496	€ -31.631	€ -31.631	€ -31.631	€ -31.631
Heffing vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bedrag onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal baten	€ -33.230	€ -33.434	€ -35.049	€ -34.978	€ -34.903	€ -34.902
Lasten						
Crisisbeheersing	€ 2.501	€ 2.869	€ 2.608	€ 2.608	€ 2.608	€ 2.608
Brandweezorg	€ 22.217	€ 22.589	€ 23.644	€ 23.412	€ 23.408	€ 23.304
Organisatie (overhead)	€ 8.080	€ 7.820	€ 8.676	€ 8.636	€ 8.591	€ 8.763
Algemene dekkingsmiddelen	€ -6	€ 1	€ -22	€ -7	€ 6	€ 15
Heffing vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bedrag onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal lasten	€ 32.793	€ 33.279	€ 34.905	€ 34.648	€ 34.612	€ 34.689
Saldo van baten en lasten	€ -438	€ -155	€ -143	€ -330	€ -291	€ -212
Toevoegingen reserves	€ 215	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Onttrekkingen reserves	€ -397	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Geraamd resultaat	€ -620	€ -155	€ -143	€ -330	€ -291	€ -212

* Herkend o.b.v. de hernieuwde programma-indeling (beleidsplan 2021-2024)

Ten opzichte van de vorige begroting (2022) en meerjarenraming is het verloop van het saldo als volgt:

Bedragen x € 1.000				
Bedragen x € 1.000	2023	2024	2025	2026
Primaire begroting 2022 / MJR 2023-2025	€ -20	€ -24	€ -5	€ -5
Basis meerjarenraming 2022-2025	€ -20	€ -24	€ -5	€ -5
Mutaties op basis van kaderbrief 2023				
Loon-/prijsindexatie 2023 (incl. gebouwen)	€ 439	€ 439	€ 439	€ 439
Correctie bezuiniging formatie Omgevingswet / wet kwaliteitsborging	€ 74	€ 74	€ 74	€ 74
Budget beleidsmatige en organisatorische ontwikkelingen	€ 550	€ 550	€ 550	€ 550
Verhoging bijdrage a.g.v. indexatie / kantoormeubilair / beleidsmatige en organisatorische ontwikkelingen	€ -1.063	€ -1.063	€ -1.063	€ -1.063
Meerjarenraming 2023-2026 o.b.v. kaderbrief	€ -	€ -	€ -	€ -
Mutaties begroting 2023-2026				
Structurele mutaties meerjarenraming 2022-2025 (bestuursrapportages)	€ -157	€ -157	€ -157	€ -157
Actualisatie kapitaallasten	€ 129	€ -31	€ -13	€ 51
Actualisatie loonsom	€ -135	€ -135	€ -135	€ -135
Actualisatie rijksbijdrage o.b.v. circulaire 2021	€ -41	€ -41	€ -41	€ -41
Actualisatie renterestultaat	€ -8	€ -5	€ -3	€ 7
Overige mutaties	€ 90	€ 64	€ 63	€ 69
Mutaties begroting 2023-2026	€ -123	€ -306	€ -286	€ -207
Saldo	€ -143	€ -330	€ -291	€ -212

Gemeentelijke bijdragen in 2023

Onderstaand vindt u de bijdrage per gemeente voor de begroting 2023. Het financieel effect van de aanvullend gevraagde bijdrage als gevolg van verwachte beleidsmatige en organisatorische ontwikkelingen van €624.000 is daarbij in een aparte kolom opgenomen (ontwikkelingen 2023). Zoals hiervoor genoemd kan de gevraagde bijdrage lager uitvallen als een deel van de gevraagde extra budgetten ten laste van het geraamde resultaat van 2023 (tabel 1 en 2) gebracht wordt.

Tabel 2a: Gemeentelijke bijdrage 2023

Gemeente	Begroting 2022	Index. 2023 1,60%	Bijdrage 2023	Ontwikk. 2023*	Bijdrage incl. 2023
Edam-Volendam	€ 2.652.530	€ 42.440	€ 2.694.970	€ 53.756	€ 2.748.726
Landsmeer	€ 804.717	€ 12.875	€ 817.592	€ 16.308	€ 833.901
Oostzaan	€ 701.470	€ 11.224	€ 712.694	€ 14.216	€ 726.909
Purmerend	€ 7.172.154	€ 114.754	€ 7.286.908	€ 145.350	€ 7.432.259
Waterland	€ 1.535.036	€ 24.561	€ 1.559.597	€ 31.109	€ 1.590.706
Wormerland	€ 1.352.836	€ 21.645	€ 1.374.481	€ 27.416	€ 1.401.898
Zaandam	€ 12.452.921	€ 199.247	€ 12.652.168	€ 252.370	€ 12.904.538
Totaal	€ 26.671.664	€ 426.747	€ 27.098.411	€ 540.526	€ 27.638.936

Advies Dagelijks Bestuur

Rekening houdende met zowel noodzakelijke en wenselijke aanpassingen van de begroting VrZW als met de gemeentelijke begrotingen, stelt het Dagelijks Bestuur ten aanzien van de aanvragen voor Beleidsmatige ontwikkelingen (staatje onder aan pag. 4) van in totaal € 624.000 het volgende voor:

- De posten omgevingswet (€ 74.000), voldoen aan de BIO (€ 200.000) en informatie gestuurd werken (€ 100.000) volledig te honoreren, aangezien deze posten onvermijdelijk dan wel noodzakelijk zijn voor verdere ontwikkeling.
- De in de begroting opgenomen post voor de BIO met €60.000 te verhogen, in lijn met de doorrekening van de structurele meerkosten.
- De twee gewenste andere ontwikkelingen zijnde Uitvoeren Duurzaamheidsplan (gevraagd € 150.000) en versterken Communicatie (gevraagd € 100.000) deels te honoreren tot een bedrag van in totaal €107.000. Voor het resterende bedrag kan de begrotingsruimte van €143.000 ingezet worden die in de begroting 2023 nog is opgenomen.

Advies Ondernemingsraad

Het advies van de Ondernemingsraad volgt nog.

Verdere begrotingsproces

Na behandeling en vaststelling op 1 april 2022 van de ontwerpbegroting 2023 door het Algemeen Bestuur wordt deze conform de Gemeenschappelijke regeling VrZW (art. 22) voor een zienswijze aan de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten aangeboden. De zienswijzen van de gemeenteraden op de ontwerpbegroting, die uiterlijk op 2 juni 2022 ontvangen moeten zijn, worden betrokken bij definitieve vaststelling in het Algemeen Bestuur die staat gepland voor de vergadering van 8 juli 2022.

Voorstel:

Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd:

- De in de ontwerpbegroting opgenomen meerkosten voor de BIO vanwege nieuwe inzichten op te hogen met € 60.000 tot een totaalbedrag van € 260.000;
- De begroting met € 143.000 te verlagen door een deel van de kosten voor het Uitvoeren Duurzaamheidsplan en versterken Communicatie ten laste van de begrotingsruimte te brengen.
- De ontwerpbegroting 2023 van Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland voorlopig vast te stellen, rekening houdend met de twee voornoemde besluiten;
Na voorlopige vaststelling de gemeenteraden te vragen in de tussenliggende periode van 8 weken hun zienswijze uiterlijk 2 juni aan te leveren op de ontwerpbegroting 2023, zodat deze

zienswijzen betrokken kunnen worden in de definitieve besluitvorming van het Algemeen Bestuur op 8 juli 2022.	
Advies Veiligheidsdirectie:	nvt
Advies Dagelijks Bestuur	Advies DB is in bovenstaande tekst verwerkt.
Personele gevolgen:	geen
Financiële gevolgen:	Sluitende meerjarenbegroting 2023-2026
Verhouding met ander beleid:	• Wet Gemeenschappelijke regelingen / Gemeenschappelijke regeling VrZW • Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2021 - 2024 • Kaderbrief begroting 2023 (AB VrZW, 3 december 2021 • Voorlopige Jaarstukken 2021
Besluit:	

A

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de vergadering van 1 april 2022, namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

Begroting 2023

**‘Kracht van samen,
Samen voor veilig!’**

Versiebeheer

Versie	Datum	Status
0.1	1-3-2022	Bespreking in MT VrZW
1.0	3-3-2022	1 ^e aanbieding DB en AB

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur in de vergadering van 8 juli 2022,
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

Inhoudsopgave

1. Hoofdlijnen	3
1.1 Wie zijn wij?	3
1.2 Wat willen we bereiken?	5
1.3 Wat gaan we doen?	5
1.4 Wat mag het kosten?	13
2. Programma Crisisbeheersing	16
2.1 Thema Crisisbeheersing (incl. Bevolkingszorg)	16
2.1.1 Wat willen we bereiken?	16
2.1.2 Wat gaan we doen?	16
2.1.3 Wat mag het kosten?	17
2.2 Thema Geneeskundige hulpverlening (GHOR)	19
2.2.1 Wat willen we bereiken?	19
2.2.2 Wat gaan we doen?	19
2.2.3 Wat mag het kosten?	20
3. Programma Brandweerzorg	21
3.1 Thema Brandweerzorg	21
3.1.1 Wat willen we bereiken?	21
3.1.2 Wat gaan we doen?	21
3.1.3 Wat mag het kosten?	22
3.2 Thema Risicobeheersing	23
3.2.1 Wat willen we bereiken?	23
3.2.2 Wat gaan we doen?	23
3.2.3 Wat mag het kosten?	24
3.3 Thema Vakbekwaamheid	25
3.3.1 Wat willen we bereiken?	25
3.3.2 Wat gaan we doen?	25
3.3.3 Wat mag het kosten?	26
3.4 Thema Gemeenschappelijke meldkamer	27
3.4.1 Wat willen we bereiken?	27
3.4.2 Wat gaan we doen?	27
3.4.3 Wat mag het kosten?	28
3.5 Thema Kazernes	29
3.5.1 Wat willen we bereiken?	29
3.5.2 Wat gaan we doen?	29
3.5.3 Wat gaat het kosten?	30
4. Programma Organisatie (Overhead)	31
4.1. Thema Bedrijfsvoering	31
4.1.1. Wat willen we bereiken?	31
4.1.2. Wat gaan we doen?	31
4.1.3 Wat mag het kosten?	32
5. Overzicht Algemene dekkingsmiddelen	33
6. Specificatie gemeentelijke bijdragen	33
7. Heffing Vennootschapsbelasting (VpB)	34
8 Mutaties reserves en voorzieningen	35
9. Meerjarenraming 2022-2025	36
10. Overzicht incidentele baten en lasten	37
11. Gepronosticeerde balans 2020-2025	38
12. EMU Saldo	40
Paragrafen	41
Paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing	41
Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen	47
Paragraaf Financiering	48
Paragraaf bedrijfsvoering	50
Paragraaf Verbonden partijen	51
Bijlagen	53
Bijlage I Meerjareninvesteringsplan 2022-2025	54
Bijlage II Uitvoeringsinformatie	55
Bijlage III Specificatie begroting 2022 op basis van categorie	56

1. Hoofdpijnen

Inleiding Voor u ligt de begroting 2023 van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW). Per programma en thema is uitgewerkt wat het beoogde maatschappelijke effect is (*wat willen we bereiken?*), de wijze waarop gestreefd wordt dit te realiseren (*wat gaan we doen?*) en het overzicht van baten en lasten (*wat mag het kosten?*).

Als organisatie staan wij voor de ambities die opgenomen zijn in het meerjarig beleidsplan 2021 – 2024.

Wij borgen de uitvoering van onze kern- en specifieke taken, zijn slimme volgers inzake nationaal en interregionaal beleid en doen dat in de wetenschap dat dit binnen de begrotingsruimte plaats moet vinden. Dit houdt in dat we efficiënt en kritisch omgaan met onze uitgaven.

1.1 Wie zijn wij?

VrZW Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland is een samenwerkingsverband tussen de disciplines brandweer, GHOR (Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio), politie en de gemeenten Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland en Zaanstad ter voorbereiding op en bestrijding van rampen en crises. Deze samenwerking is een vorm van verlengd lokaal bestuur en formeel vastgelegd in een Gemeenschappelijke Regeling.

De Veiligheidsregio is belast met de uitvoering van alle taken die bij of krachtens de Wet Veiligheidsregio's c.q. de Gemeenschappelijke Regeling aan de organisatie zijn opgedragen. Dit betreft taken op de volgende terreinen:

- Crisisbeheersing, inclusief bevolkingszorg en geneeskundige hulpverlening (GHOR)
- Brandweerbzorg
- Risicobeheersing
- De gemeenschappelijke meldkamer

Crisisbeheersing

Bij een (dreigende) ramp, een grote brand of ernstig ongeluk in onze regio komt VrZW direct in actie en coördineert de inzet van brandweer, GHOR, politie, betrokken gemeenten (bevolkingszorg) en andere (crisis)partners. VrZW analyseert welke partijen betrokken moeten worden en zorgt dat informatie wordt verzameld en gedeeld, om tot een goed gemeenschappelijk beeld van de situatie te komen. Dit betreft bijvoorbeeld situaties van een (grote) stroomstoring, aanhoudende droogte, uitval van telefonie, een grote brand en maatschappelijke onrust zoals die er was bij de boerenprotesten en de rellen rond de avondklok. Ook tijdens de bestrijding van de COVID-19 crisis is de crisisorganisatie bijna twee jaar lang actief geweest om de gemeenten en bestuurders te ondersteunen in hun taken en om te zorgen dat lokale informatie landelijk gedeeld werd. VrZW heeft in de voorbereiding al afspraken gemaakt over samenwerking en informatiedeling met (vitale) partners zoals de politie, defensie, het Hoogheemraadschap, pro-rail, Rijkswaterstaat en Liander.

Vanuit de GHOR zijn afspraken gemaakt met ziekenhuizen en zorginstellingen. Bevolkingszorg zorgt dat namens (en door) de gemeente crisiscommunicatie wordt ingezet om inwoners handelingsperspectief en informatie te bieden. Ook wordt bijvoorbeeld vanuit bevolkingszorg voor en door gemeente georganiseerd dat mensen tijdelijk opgevangen kunnen worden en slachtoffers geregistreerd kunnen worden.

De inzet bij een ramp of crisis vraagt veel van de ingezette mensen. Daarom worden de mensen intensief getraind en is ondersteunende planvorming opgesteld en gedeeld. VrZW is verantwoordelijk voor het trainen en opleiden van de crisisfunctionarissen die actief zijn binnen de GHOR, bevolkingszorg en VrZW. De gemeenten stellen de functionarissen beschikbaar om gezamenlijk 24/7 invulling te kunnen geven aan de gemeentelijke taken binnen en voor de crisisteams. VrZW zorgt ook dat samen met (vitale) partners geoefend wordt op de samenwerking in de crisisteams. Het samen voorbereiden en elkaars organisaties kennen is één van de belangrijkste randvoorwaarden om gezamenlijk goed op te kunnen treden bij een (dreigende) ramp of crisis. Om te zorgen dat we blijven leren en verbeteren, evalueren we de oefeningen en de inzetten die plaats hebben gevonden en passen zo nodig training en planvorming aan.

De inbedding binnen VrZW van de GHOR en de ondersteuning van, en coördinatie op bevolkingszorg onderstreept de netwerk en platformfunctie die de organisatie vervult. De GHOR wordt inhoudelijk aangestuurd door de Directeur Publieke Gezondheidszorg en de coördinerend gemeentesecretaris is namens de gemeenten verantwoordelijk voor de inhoudelijke aansturing van de sectie bevolkingszorg.

Brandweezorg en Risicobeheersing

In het kader van brandweezorg en risicobeheersing is VrZW verantwoordelijk voor het voorkomen, beperken en bestrijden (van de effecten) van branden en andere onveilige situaties. VrZW adviseert gemeenten in Zaanstreek-Waterland over brandveiligheid op het gebied van bouwregelgeving, over brandveilig gebruik van overige plaatsen ('niet-bouwwerken' zoals tenten bij evenementen en tribunes), over externe veiligheid en het Besluit Omgevingsrecht, over milieuvergunningen/-meldingen en over evenementenveiligheid. Tevens controleert VrZW op de naleving van evenementenvergunningen en houdt toezicht op (brandveilig) gebruik van bouwwerken. De verkregen informatie wordt verwerkt in aanvalsplannen en bereikbaarheidskaarten ten behoeve van de repressieve brandweermensen, zodat ze veilig en efficiënt kunnen optreden bij incidenten. Daarnaast geeft VrZW ook voorlichting op het gebied van brandveiligheid.

Naast planvorming is het vakbekwaam worden én het vakbekwaam blijven van repressieve brandweermensen noodzakelijk om veilig en efficiënt te kunnen optreden. Daarom doorlopen de repressieve brandweermensen jaarlijks een verplicht aantal opleidings-, trainings- en oefenmomenten. Vanaf medio 2019 biedt Brandweerschool Noord-Holland alle basis brandweeropleidingen tot officiersniveau aan.

De repressieve brandweerorganisatie in Zaanstreek-Waterland is erop gericht om in geval van een incident of calamiteit waarvoor de brandweer nodig is, zo snel en veilig mogelijk naar de locatie te gaan, waar nodig levens te redden en de schade en impact zoveel mogelijk te beperken.

De gemeenschappelijke meldkamer

De meldkamer is een cruciaal onderdeel van VrZW. De centralisten nemen 112-meldingen aan, doen de eerste beoordeling van een incident en coördineren en ondersteunen ingezette eenheden. De uitvoering van deze taak wordt opgepakt door de Meldkamer Noord-Holland, gesitueerd te Haarlem.

1.2 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

Het beleidskader wordt gevormd door het Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2021-2024 (hierna: Beleidsplan) en de Kaderbrief 2023.

Beleidsplan

De kerntaak van VrZW is het voorkomen en bestrijden van rampen en crises. Maar ontwikkelingen in de maatschappij alsmede ook mondiale thema's zoals klimaatverandering, de energietransitie en de digitalisering van de samenleving eisen een bredere blik die vraagt om verdergaande samenwerking met partijen. Het beleidsplan geeft richting aan de ambities van VrZW op basis van maatschappelijke ontwikkelingen en wettelijke taken. De volgende thema's staan centraal: veilig leven, voorbereiding op nieuwe crisistypen, versterking samenwerking netwerkpartners, nieuwe energiebronnen en digitale transformatie.

Voorname thema's maakt VrZW waar door o.a. het organiseren van diverse samenwerkingsverbanden met verschillende partners (bijvoorbeeld de Politie Eenheid Noord-Holland, Meldkamer Noord-Holland en andere Veiligheidsregio's). Het beleidsplan geeft ook de ontwikkelingen weer op het gebied van Crisisbeheersing, Bevolkingszorg, GHOR, Brandweezorg en Risicobeheersing.

Kaderbrief 2023

De begroting 2023 is opgesteld op basis van de uitgangspunten uit de Kaderbrief 2023. Het Algemeen Bestuur heeft de Kaderbrief 2023 op 3 december 2021 vastgesteld. De volgende onderwerpen staan daarin benoemd: Omgevingswet en de bezuinigingstaakstelling, Wet open overheid, Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en de positie van vrijwilligers, evaluatie Wet veiligheidsregio's, Knooppunt Coördinatie Regio-Rijk (KCR 2), informatievoorziening, landelijk project verzekeringen, hybride werken, duurzaamheid en versterken communicatie. Met uitzondering van KCR 2 (zie hoofdstuk 2) en het landelijke project verzekeringen (zie hoofdstuk 4) staan alle onderwerpen uitgewerkt in paragraaf 1.3.

1.3 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2023

Deze begroting is opgesteld in de veronderstelling dat COVID-19 in 2023 geen directe effecten meer heeft op de bedrijfsvoering van VrZW. De gevolgen van de oorlog tussen Rusland en Oekraïne zijn niet meegenomen omdat de impact daarvan nog niet is te overzien.

Verwachte autonome ontwikkelingen

Omgevingswet in relatie tot bezuinigingstaakstelling 2020-2021

Als onderdeel van de gevoerde discussie over de bezuinigingstaakstelling 2020-2021, is door het Algemeen Bestuur tijdens de vergadering van 6 december 2019 besloten tot een reductie van 1fte op de WABO (Wet algemene

bepalingen Omgevingsrecht) advisering met een budgettair effect van €74.000. De reductie is voorgesteld als bezuiniging omdat toen het beeld leefde dat de invoering van de Omgevingswet zou leiden tot een vermindering van de werkzaamheden op het gebied van advisering naar gemeenten door VrZW.

Op basis van de huidige inzichten is echter de inschatting dat de invoering van de Omgevingswet (waarschijnlijk 1 januari 2023) en de daarmee samenhangende implementatie van de Wet Kwaliteitsborging Bouwen, gaat leiden tot een verzwaring van de taken op het gebied van advisering en toezicht. De bezuiniging is daarmee niet realiseerbaar.

Reden voor het gewijzigde beeld is o.a. een op 12 maart 2021 aangeboden onderzoek uitgevoerd door bureau Cebeon met de titel "Gevolgen risicobeheerstaken stelselherziening Omgevingsrecht voor veiligheidsregio's". In 2022 wordt door VrZW in afstemming met de gemeenten een visiedocument opgesteld om de opgave voor VrZW nader te duiden en te kwantificeren.

Samen werken bij VrZW (hybride werken)

Het hoofdkantoor van VrZW is gevestigd in het pand Prins Bernhardplein 112 te Zaandam. Vanuit dit pand wordt de crisisorganisatie geleid (zowel ambtelijk als bestuurlijk), wordt gemeenten geadviseerd op het gebied van Bevolkingszorg en vergunningverlening, worden de repressieve taken vanuit werkplaatsen ondersteund en worden de meeste staftaken uitgevoerd. Het pand is in 2006 gebouwd en destijds voorzien van een traditionele inrichting met kleine werkkamers die grotendeels langs lange gangen gesitueerd zijn. Onze huidige kantoorinrichting voldoet niet meer aan de maatstaven van deze tijd met als belangrijkste redenen:

- Het Beleidsplan VrZW 2021-2024 spreekt de ambitie uit om meer met alle partners in de veiligheidsketen samen te werken. Ons kantoor moet daarvoor ingericht zijn op ontmoeten en samenwerken en als tijdelijke werkplek voor ketenpartners kunnen dienen. In de afgelopen twee jaar is gebleken hoe belangrijk het is dat netwerk- en crisispartners elkaar vinden en indien nodig ook vanuit een fysieke locatie regelmatig samenwerken.
- Een steeds sneller veranderende omgeving vraagt om een wendbare organisatie. We streven naar een organisatiestructuur met veel autonomie en een open cultuur. Door natuurlijk verloop en een krappe arbeidsmarkt is het de komende jaren een opgave om de juiste mensen te werven en te behouden. Om een aantrekkelijk werkgever te zijn en te blijven is het belangrijk een flexibele, open en inspirerende werkomgeving te bieden die dit ondersteunt.
- Net als veel organisaties geeft VrZW de medewerkers ook na de COVID-19 pandemie de mogelijkheid deels thuis te blijven werken. De gemiddelde aanwezigheid van een kantoormedewerker wordt op 50% ingeschat, hetgeen ook een goede bijdrage levert aan onze duurzaamheidsdoelstelling. Voor de pandemie was het aantal overleg- en ontmoetingsruimtes al aan de krappe kant. We kunnen het aantal (flexibele) werkplekken als gevolg van het thuiswerken verminderen om daarmee meer ontmoetingsruimtes te creëren waar men inspirerend kan samenwerken.

Gezien het bovenstaande werkt VrZW in het eerste halfjaar van 2022 een opzet voor een moderner kantoorconcept uit dat invulling geeft aan de

bovengenoemde noodzaak. De verwachting is dat bouwkundige aanpassingen aan de kantoorruimtes van het pand noodzakelijk zijn. Bij de plannen voor een nieuwe inrichting van het pand houden we ook de optie open dat we in de toekomst vaste ruimte kunnen gaan bieden aan samenwerkingspartners.

In deze begroting 2023 zijn voor deze bouwkundige aanpassingen nog geen investeringsbedragen opgenomen. Op basis van een uitwerking en verbouwingsplan dat in de loop van 2022 wordt ontwikkeld, zal het Algemeen Bestuur hierover eind 2022 separaat worden geïnformeerd en de besluitvorming voorgelegd krijgen.

Daaruit eventueel voortkomende investeringen in 2023 kunnen we in de resterende looptijd van het huurcontract afschrijven (te weten in 13 jaar: 2024 t/m 2036), gezien de meerjarige begrotingsruimte die nu in de begroting aanwezig is. Daarvoor is dan geen aanvullende bijdrage van de gemeenten noodzakelijk.

Duurzaamheid

De Nederlandse overheid neemt maatregelen om Nederland te beschermen tegen de gevolgen van klimaatverandering. Daarnaast kan verdere opwarming van de aarde beperkt worden door de uitstoot van broeikasgassen te verminderen. Hiervoor zijn nationale en internationale doelen afgesproken. De Rijksoverheid heeft met allerlei partijen afspraken gemaakt over hoe Nederland deze doelen gaat behalen. De klimaatwet stelt vast met hoeveel procent ons land de CO₂-uitstoot moet terugdringen.

Ook als uitvoeringsorganisatie van de overheid nemen wij onze verantwoordelijkheid op het gebied van duurzaamheid. Daartoe is duurzaamheid als thema opgenomen in het strategisch beleidsplan 2021-2024. Daadwerkelijk een duurzame cultuur creëren als organisatie en duurzaam gedrag bij de medewerkers vergroten vergt echter tijd. Het is een transitie van besef en bewustwording naar duurzaam doen. Reeds enkele jaren zetten wij kleine stappen op het gebied van duurzaamheid en hebben er nu voor gekozen de diverse initiatieven te bundelen en een ambitie voor de toekomst te bepalen. Zoals bijvoorbeeld het verminderen van automobilititeit, van energiegebruik en opslag van data, verminderen van het aantal printers op de diverse locaties, maar ook circulaire initiatieven zoals het doneren van gebruikte brandweerkleding aan de Filipijnen en het scheiden van afval.

Begin 2022 heeft het MT met een gespecialiseerd adviesbureau de visie op duurzaamheid én een duurzaamheidsplan voor de komende jaren vastgesteld. Onze duurzame stip op de horizon is gedefinieerd als *“Een slimme duurzame VrZW: samen naar een betere wereld in 2030”*.

In het plan zijn de thema's en ambities benoemd. Die thema's zijn: mobiliteit, energie, groen, water en circulariteit. Voor elk van deze thema's zijn onderwerpen uitgewerkt waar we de komende jaren mee aan de slag gaan, waarbij vooral wordt ingezet op zaken die het meest van toepassing zijn op ons als organisatie. Het duurzaamheidsplan kent een prioritering voor de komende jaren. In 2022 en de jaren erop volgend gaan we diverse maatregelen uitvoeren. Dit vraagt om extra financiële investeringen vanaf 2023. Hieronder geven we daarover een eerste inzicht.

Uitwerking van de belangrijkste onderwerpen uit het duurzaamheidsplan:

1. Mobiliteit en elektrificatie klein/middelgroot wagenpark;

De elektrificatie van het kleine/middelgrote wagenpark vindt gefaseerd

plaats in 4/5 jaar tijd met extra investeringen, hetgeen leidt tot toenemende kapitaalslasten oplopend tot ca. € 110K in 2026. Deze maatregel levert direct resultaat in de verlaging van de CO2 uitstoot en is goed gefaseerd uitvoerbaar. In 2022 wordt, voorafgaand aan de vervanging van deze voertuigen een duurzaam mobiliteitsplan opgesteld.

2. *Energiebesparende maatregelen*

Nu en in de toekomst willen we een bijdrage gaan leveren aan de groene ambities van de gemeenten in onze regio inzake het verduurzamen van onze panden. De gemeentes voeren deze maatregelen uit en berekenen de kosten daarvan door aan ons. Zo heeft de gemeente Zaanstad een meerjarenplan klaarliggen waarbij voor circa €1,7 miljoen geïnvesteerd zal worden. En naar verwachting zullen ook andere gemeenten hun plannen voor verduurzaming van de panden indienen. Om het op de korte termijn mogelijk te maken om de investeringen aan de gemeenten terug te betalen, vragen we om een investeringsfonds in 2022 in te richten van €500K, hetgeen leidt tot een structureel bedrag aan kapitaalslasten van ca. € 55K per jaar vanaf 2023. Een dergelijk investeringsfonds maakt het mogelijk om samen met gemeenten eerste investeringen te kunnen doen; uit de daaruit voortkomende besparingen kunnen vervolgens nieuwe investeringen gefinancierd worden.

3. *Algemene maatregelen op het gebied van duurzaamheid*

Voor algemene maatregelen op het gebied van duurzaamheid vragen wij ca. € 25K per jaar. De ambitie van de Rijksoverheid op het gebied van circulariteit is 50% minder grondstoffen te gebruiken ten opzichte van 2014. Onze ambitie sluit daar bij aan. Een van de maatregelen die wij willen nemen is het beter scheiden van afval op werklocaties. Daarnaast willen zoveel mogelijk circulair inkopen, dat leidt meestal tot lichte kostenstijgingen. Ook het verlagen van aantal printers, papierverbruik en datagebruik valt hieronder. Dat vereist in eerste instantie soms investeringen in bijv. digitalisering maar ook in bewustwording en ander gedrag van onze medewerkers.

Op termijn

De ambitie ten aanzien van water is om in de toekomst geen drinkwater meer te gebruiken in de bluswatervoorziening. Om dit te realiseren is eerst een onderzoek nodig waarbij de diverse aspecten in kaart worden gebracht. Er is nog niet in beeld gebracht wanneer we dat in gang zetten en daar is ook nog geen budget voor gereserveerd. Mogelijk dat we in de nabije toekomst kunnen aansluiten bij landelijke ontwikkelingen op dit punt.

Besparingen door duurzaamheidsmaatregelen

Door de duurzaamheidsmaatregelen kunnen we ook een aantal besparingen realiseren zoals bijvoorbeeld op brandstof, papier/printers en energie. Die lopen op van € 5K in 2023 tot € 50K in 2026.

Dit betekent dat de totale jaarlijkse lasten van duurzaamheid in de periode na 2023 niet hoger zullen zijn dan de in de begroting opgenomen € 150K.

Wet Open Overheid

De nieuwe Wet Open Overheid (WOO) gaat als opvolger van de Wet Openbaarheid van Bestuur (WOB), per 1 mei 2022 in. Voor de implementatie van deze wet zijn enkele jaren beschikbaar. De WOO ziet enerzijds toe op het op orde zijn van de informatiehuishouding van de organisatie. De digitale

huishouding moet toegankelijk, vindbaar, beschikbaar en leesbaar zijn. Anderzijds ziet de WOO toe op de openbaarmaking van documenten. In 2023 zal het implementatieplan, dat meerdere jaren bestrijkt, in uitvoering zijn.

Verwachte ontwikkelingen binnen het werkveld van de Veiligheidsregio's
Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA), rechtspositie vrijwilligers en nieuw dekkingsplan

Vanaf 1 januari 2020 is de WNRA van kracht. Voor de veiligheidsregio's geldt voorsnog dat zij van deze wet zijn uitgesloten gezien het vraagstuk rondom de gevolgen voor de vrijwillige brandweer. Reden hiervoor ligt in Europese wet- en regelgeving waarin geëist wordt dat er voldoende onderscheid bestaat tussen vrijwilliger en beroepsmedewerkers.

Op advies van de denktank taakdifferentiatie heeft het Veiligheidsberaad besloten Bouwsteen 1 over verplichte beschikbaarheid uit te werken. De vrijwilliger werkt hierbij op basis van vrijwilligheid en kan niet worden verplicht om taken uit te voeren en beschikbaar te zijn op een bepaald moment. Vormen van consignering (het buiten werktijd verplicht oproepbaar zijn voor inzetten) en kazernering (verplichte aanwezigheid op de kazerne) zijn voor vrijwilligers dan niet meer aan de orde. De landelijke werkgroep 'bouwsteen verplichtend karakter' komt met een nadere uitwerking hoe dit vorm kan krijgen.

Dit kan forse personele, organisatorische en financiële consequenties hebben voor de inrichting van de dekking binnen Zaanstreek-Waterland. Gezien de samenhang met het nieuw op te stellen dekkingsplan heeft het algemeen bestuur op 1 juli 2021 opdracht gegeven consequenties en oplossingsrichtingen van Bouwsteen 1 in kaart te brengen. Uiteindelijke besluitvorming maakt deel uit van het op te leveren dekkingsplan 2022-2025 en vindt waarschijnlijk rond de zomer van 2022 plaats. Met dit dekkingsplan komt er meer inzicht in de financiële consequenties van de uitwerking van de WNRA. In 2023 wordt (verdere) uitvoering gegeven aan de implementatie ervan.

Evaluatie Wet Veiligheidsregio's

Op 4 december 2020 is het eindrapport gepubliceerd van de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's. Er wordt nog gewacht op landelijke uitwerking van de aanbevelingen, waarna de implementatie kan starten.

Informatievoorziening: informatiegestuurd werken

De ontwikkeling van informatiegestuurd werken vraagt steeds meer aandacht. Zowel bij repressief optreden als bij crises en rampen dient de organisatie beter ondersteund te worden bij het nemen van beslissingen door het combineren van databestanden, data-analyse, bewerking en versneld presenteren van actuele informatie. Een goede informatiepositie is essentieel voor het efficiënt en effectief uitvoeren van onze taken op het gebied van de brandweezorg en risico -en crisisbeheersing. Deze behoefte wordt steeds groter door de toenemende complexiteit van de samenleving en de daarmee samenhangende groeiende kwetsbaarheden en grotere impact als gevolg van verstoringen. Voorbeelden hiervan zijn het in beeld brengen van de gevolgen van een stroomstoring voor het gebied dat deze treft. Er is veel informatie beschikbaar bij bijvoorbeeld de netwerkbeheerder, telecomproviders en de omgevingsdiensten. Deze informatie is echter niet makkelijk en snel te ontsluiten voor de crisisorganisatie. Hierdoor is het moeilijk en kost het veel tijd om de impact van een verstoring op de maatschappij goed te duiden, gericht risicocommunicatie in te zetten en de hulpdiensten duidelijk te maken welke

inzet voor hen te verwachten is. Soortgelijke problemen doen zich voor bij incidenten op het Noordzeekanaal waar informatie van de havendienst over transporten en vaarbewegingen en bijvoorbeeld de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen bij bedrijven wel in systemen beschikbaar zijn, maar niet automatisch opgevraagd kunnen worden. Om dit wel te kunnen bereiken is het nodig om koppelingen tussen systemen tot stand te brengen en nieuwe technologische ontwikkelingen in te zetten zoals 3D geo-informatie en artificial intelligence (AI).

Daarnaast werken we ook constant aan de verbetering van de kwaliteit en ontsluitbaarheid van onze eigen data. Data van een goede kwaliteit zijn namelijk de belangrijkste grondstof voor een proces van gegevensverwerking met betrouwbare en betekenisvolle informatie als het 'eindproduct'. In het kader van uniformiteit en vergelijkbare data volgen we daarbij zoveel als mogelijk de landelijke definities van brandweerderdata. Aan de hand van analyse van onze brandweerderdata kunnen we onder andere onze prestaties meten, analyseren en gebruiken voor verdere kwaliteitsverbetering. Op die manier wordt het mogelijk om bijvoorbeeld continu inzicht te hebben in de mate waarin de brandweer kan voldoen aan de opkomsttijden en kan door de brandweer toezicht en voorlichting gericht worden ingezet op basis van analyses van waargenomen trends in type incidenten. Het ontsluiten van data is uitsluitend gericht op het verbeteren en versnellen van processen waar VrZW voor verantwoordelijk is. Dit betreft uitdrukkelijk geen informatie die gericht is op personen of herleidbaar is tot personen.

Om de verdere ontwikkeling op gebied van het informatiegestuurd werken te ondersteunen met de inzet van data analisten en softwaretools is een extra structureel budget noodzakelijk van €100.000,-.

Informatievoorziening: Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO)

De samenleving digitaliseert in een hoog tempo. Er vinden grote veranderingen plaats en VrZW houdt rekening met deze "digitale transformatie". Met het toepassen van nieuwe technologieën op het gebied van de informatievoorziening kan de organisatie effectiever invulling geven aan haar taken. Dit draagt bij aan een adequate rampenbestrijding en crisisbeheersing, maar ook aan de kwaliteit van de ondersteunende bedrijfsvoeringprocessen. Naast kansen die dat biedt om ons werk met steeds betere informatie te ondersteunen, leidt deze digitale transformatie ook tot bedreigingen voor onze continuïteit en een goede informatievoorziening. Als crisisorganisatie zijn we afhankelijk van 24x7 beschikbaarheid van onze informatievoorziening. De hogere mate van digitalisering maakt de organisatie meer afhankelijk van een ongestoorde werking van de informatietechnologie. De digitale risico's en bedreigingen zijn vandaag de dag steeds talrijker en dagelijks wordt er aan gewerkt om de continuïteit van onze dienstverlening te blijven borgen.

Met betrekking tot de inrichting van onze informatievoorziening zoeken we zoveel mogelijk de samenwerking op met de aangrenzende veiligheidsregio's (NW4) en de landelijke ontwikkelingen. De 25 veiligheidsregio's hebben bijvoorbeeld een gezamenlijk programma informatievoorziening opgesteld voor de periode 2020-2025. De ambitie van dit programma is om samenhangend en doelmatig te sturen op de realisatie van een gemeenschappelijke en uniforme informatievoorziening, gericht op het ondersteunen van de primaire processen van de veiligheidsregio's.

Mede als gevolg van cyberincidenten bij overheden (ook een veiligheidsregio) heeft het Veiligheidsberaad een versnellingsprogramma Informatieveiligheid vastgesteld op basis van de BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid), de deadline voor het voldoen aan deze BIO is 1 januari 2023. Door toenemende complexiteit hiervan wordt het steeds moeilijker om dit met de huidige capaciteit en kennis te borgen.

Gezien de impact van recente cyberincidenten bij diverse Veiligheidsregio's heeft VrZW besloten tot verhoogde waakzaamheid om de continuïteit van de informatievoorziening te borgen. Concreet betekent dit dat we 24/7 monitoring van alle systemen bij een externe partij hebben belegd. Dit houdt in dat onze systemen 24/7 in de gaten worden gehouden en bij verdachte activiteiten, de desbetreffende systemen direct worden geïsoleerd.

Onderzoek naar de inrichting van de IV/ICT functie, dat VrZW eind 2021 door M&I/partners heeft laten uitvoeren, brengt helder naar voren dat er sprake is van een structureel tekort van tenminste 2 fte capaciteit met name op het gebied van privacybescherming en informatiebeveiliging. Daarnaast is het advies om een inhaalslag uit te voeren op het gebied van procesoptimalisatie, hetgeen ook gaat helpen bij de vraag hoe het capaciteitsvraagstuk het beste kan worden ingevuld.

De te maken kosten bestaan o.a. uit vergroten van de personele capaciteit op gebied van informatieveiligheid en aanschaf van specifieke software. Gezien het feit dat het capaciteitsvraagstuk zich op diverse thema's bevindt en de desbetreffende activiteiten niet in één functieprofiel valt te beleggen zal ervoor worden gekozen deels op deze thema's deskundigheid in te huren en/of daarop de samenwerking te zoeken met onze buurregio's.

De totale prognose van de structurele meerkosten komt met de huidige kennis uit op € 260.000 per jaar, bestaande uit 2 fte aan capaciteit waarvan een deel zal worden ingezet op inhuur van specifieke expertise m.b.t.

informatieveiligheid (BIO) en een deel voor het beter borgen van ICT processen, hetgeen ook bijdraagt aan de informatieveiligheid. Daarnaast is ca. € 60.000 voor externe dienstverlening, bestaande uit 24/7 monitoring en bewaking van onze systemen op cyberaanvallen. Binnen de organisatie is dat met de eigen kennis en capaciteit niet mogelijk gebleken, maar gezien de fors toegenomen risico's noodzakelijk. Deze monitoring hebben we vanwege de hoge urgentie en het grote risico per december 2021 al (tijdelijk) ingezet. Het initiatief tot samenwerking met buurregio's bevindt zich op het moment nog in de kinderschoenen. Het is daarom nog te vroeg om eventuele besparingen op dit vlak te verzilveren.

In de Kaderbrief 2023 werd aanvankelijk een totaalbedrag van €200.000 aan meerkosten voor de BIO opgevoerd en dit bedrag is ook op deze wijze in de nu gepresenteerde begrotingscijfers opgenomen. Gezien het voortschrijdende inzicht is een separaat beslispunt bij vaststelling van de begroting opgenomen om het budget te met €60.000 te verhogen.

Versterken communicatie / meer in verbinding met de samenleving

Betrokkenheid van burgers, gemeenten voorzien van communicatieboodschappen voor het stimuleren van zelfredzaamheid en samenredzaamheid, omgevingsanalyses over wat er speelt op het gebied van veiligheid, de krapte op de arbeidsmarkt en betere bestuurlijke communicatie vormen een deel van de uitdagingen waar VrZW mee aan de slag wil gaan. De wereld om ons heen verandert continu. Hoe betrekken wij burgers bij wat

wij doen en vragen wij wat zij nodig hebben en verwachten? Hoe communiceren wij tijdens een ramp of crisis effectief met onze doelgroepen. Wat kun je zelf doen als er een storm aan komt? Of wat betekent het voor je als data uitvalt en je niet meer kan bellen of boodschappen doen? En hoe kun je je daar vervolgens het beste op voorbereiden?

Maar het betekent ook tijdens een ramp of crisis burgers handelingsperspectieven bieden om de impact van het incident zo klein mogelijk te houden. Met passende middelen, aansluitend op de vele verschillende doelgroepen. Samenhang tussen de verschillende vormen van communicatie die onze organisatie inzet op het gebied van risico, crisis- en organisatiecommunicatie is daarin van cruciaal belang. Evenals het (door)ontwikkelen van communicatiestrategieën en -middelen om effectiever te communiceren en meer in verbinding te staan met de samenleving.

Naast de bestaande traditionele communicatie willen we meer met beeld en film communiceren, meer gebruik maken van nieuwe media. En ervaringen van burgers en bedrijven/instellingen meenemen tijdens het evalueren, om daar waar nodig aan te passen en te verbeteren. Hoe is het optreden van de Veiligheidsregio of hulpdiensten ervaren bij een stroomstoring of brand? En welke onderdelen van het optreden vragen verbetering? Wat is er, ook na een jaar, nog nodig om inwoners weer een veilig gevoel te geven na een heftig incident zoals bijvoorbeeld na het schietincident in Broek in Waterland. Daarnaast willen we ons als werkgever en organisatie beter positioneren. De arbeidsmarkt wordt steeds krappere, daarom is het voor ons noodzakelijk om meer doelgroepen aan te spreken om bij ons te komen werken. Met een bredere bekendheid zorgen we gelijktijdig ook voor herkenbaarheid bij andere doelgroepen uit de samenleving bij ons optreden bij incidenten. Zo zorgen we voor een betere en bredere verbinding met de samenleving en wordt het begrip voor ons vak versterkt.

Om dit te realiseren en door te ontwikkelen op communicatiegebied is een extra structureel budget noodzakelijk van € 100.000,-. Dit budget is bedoeld voor de inzet van extra benodigde capaciteit en ondersteunende middelen.

1.4 Wat mag het kosten?

Financieel kader Het begrotingstotaal van VrZW bedraagt in 2023 € 35,0 miljoen. Het budget van VrZW wordt gevormd door de bijdrage van het Rijk in de Brede doeluitkering Rampen (BDUR) en de bijdragen van de gemeenten.

Indexering

Ten aanzien van de loon- en prijsindexen heeft het Algemeen Bestuur VrZW op 22 februari 2012 de rekenmethode vastgesteld. In combinatie met de recente CPB gegevens leidt dit tot de volgende percentages:

- Loonvoet sector overheid: 1,4%, prognose 2022 2,5%, gecorrigeerd met 1,1% (prognose 2021: 1,8% -/- werkelijk 2021: 0,7%)
 - Verwachte prijsstijging 2022: nationale consumentenprijsindex CPI,% 1,8%
 - Index gemeentelijke bijdrage 2023: afgerond 1,6% (gewogen prijsindex)
- Bovenstaande indexaties zijn conform de eerder opgenomen percentages uit de kaderbrief 2023 (Algemeen Bestuur 3 december 2021).

Ontwikkelingen genoemd in Kaderbrief 2023

Naast bovenstaande indexatie zijn in de kaderbrief 2023 aanvullend nog enkele beleidsmatige en organisatorische ontwikkelingen benoemd welke een financieel effect hebben in 2023 en verder. In de Kaderbrief werd onderstaand overzicht met bijbehorende toelichting opgenomen.

Beleidsmatige en organisatorische ontwikkelingen 2023 e.v.

Beleidsmatige ontwikkeling	Effect op begroting 2023
<u>Onontkoombaar</u>	
WNRA, bouwsteen 1 en uitwerking in dekkingsplan	Nog onbekend
Omgevingswet/Wet Kwaliteitsborging, niet halen bezuiniging	74.000
Voldoen aan BIO	200.000
<u>Gewenst</u>	
Uitvoeren Duurzaamheidsplan	150.000
Ontwikkelingen data-gestuurd werken	100.000
Versterken Communicatie	100.000
Aanpassen kantoor agv hybride werken	nog onbekend

Op verzoek van het Algemeen Bestuur, uitgesproken bij de behandeling van de Kaderbrief, worden zowel de onontkoombare als de gewenste ontwikkelingen in deze begroting uitgebreider toegelicht en wordt het verzoek om extra budget van €624.000 nader onderbouwd. Bij het opstellen van deze begroting is het gevraagde extra budget al wel opgenomen. Door deze wijze van opstellen worden de bijdragen van de gemeenten vooralsnog met €624.000 verhoogd. Echter is er in deze begroting 2023 sprake van een positief resultaat van €143.000 dat in de jaren erna nog iets oploopt. Om die reden zou een deel van het gevraagde extra budget binnen de begroting opgevangen kunnen worden. Door deze wijze van opstellen ontstaat maximale transparantie waardoor het bestuur in staat is te sturen op begrotingssaldo en om keuzes te maken.

Dit leidt tot het volgende begrotingsoverzicht:

Tabel 1: Overzicht baten en lasten						Bedragen x € 1.000	
Bedragen x € 1.000	2021* realisatie	2022 begroting	2023 begroting	2024 begroting	2025 begroting	2026 begroting	
Baten							
Crisisbeheersing	€ -186	€ -158	€ -159	€ -88	€ -14	€ -14	
Brandweezorg	€ -2.580	€ -2.261	€ -2.606	€ -2.607	€ -2.606	€ -2.604	
Organisatie (overhead)	€ -659	€ -518	€ -652	€ -652	€ -652	€ -652	
Algemene dekkingsmiddelen	€ -29.806	€ -30.496	€ -31.631	€ -31.631	€ -31.631	€ -31.631	
Heffing vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Bedrag onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Totaal baten	€ -33.230	€ -33.434	€ -35.049	€ -34.978	€ -34.903	€ -34.902	
Lasten							
Crisisbeheersing	€ 2.501	€ 2.869	€ 2.608	€ 2.608	€ 2.608	€ 2.608	
Brandweezorg	€ 22.217	€ 22.589	€ 23.644	€ 23.412	€ 23.408	€ 23.304	
Organisatie (overhead)	€ 8.080	€ 7.820	€ 8.676	€ 8.636	€ 8.591	€ 8.763	
Algemene dekkingsmiddelen	€ -6	€ 1	€ -22	€ -7	€ 6	€ 15	
Heffing vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Bedrag onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Totaal lasten	€ 32.793	€ 33.279	€ 34.905	€ 34.648	€ 34.612	€ 34.689	
Saldo van baten en lasten	€ -438	€ -155	€ -143	€ -330	€ -291	€ -212	
Toevoegingen reserves	€ 215	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Onttrekkingen reserves	€ -397	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Geraamd resultaat	€ -620	€ -155	€ -143	€ -330	€ -291	€ -212	

* Herrekend o.b.v. de hernieuwde programma-indeling (beleidsplan 2021-2024)

Ten opzichte van de vorige begroting (2022) en meerjarenraming is het verloop van het saldo als volgt:

Tabel 2: verloop saldo t.o.v. begroting 2022 / MJR 2023-2025						Bedragen x € 1.000	
Bedragen x € 1.000	2023	2024	2025	2026			
Primaire begroting 2022 / MJR 2023-2025	€ -20	€ -24	€ -5	€ -5			
Basis meerjarenraming 2022-2025	€ -20	€ -24	€ -5	€ -5			
Mutaties op basis van kaderbrief 2023							
Loon-/prijsindexatie 2023 (incl. gebouwen)	€ 439	€ 439	€ 439	€ 439			
Correctie bezuiniging formatie Omgevingswet / wet kwaliteitsborging	€ 74	€ 74	€ 74	€ 74			
Budget beleidsmatige en organisatorische ontwikkelingen	€ 550	€ 550	€ 550	€ 550			
Verhoging bijdrage a.g.v. indexatie / kantoormeubilair / beleidsmatige en organisatorische ontwikkelingen	€ -1.063	€ -1.063	€ -1.063	€ -1.063			
Meerjarenraming 2023-206 o.b.v. kaderbrief	€ -	€ -	€ -	€ -			
Mutaties begroting 2023-2026							
Strucurele mutaties meerjarenraming 2022-2025 (bestuursraportages)	€ -157	€ -157	€ -157	€ -157			
Actualisatie kapitaallasten	€ 129	€ -31	€ -13	€ 51			
Actualisatie loonsom	€ -135	€ -135	€ -135	€ -135			
Actualisatie rijksbijdrage o.b.v. circulaire 2021	€ -41	€ -41	€ -41	€ -41			
Actualisatie renterestultaat	€ -8	€ -5	€ -3	€ 7			
Overige mutaties	€ 90	€ 64	€ 63	€ 69			
Mutaties begroting 2023-2026	€ -123	€ -306	€ -286	€ -207			
Saldo	€ -143	€ -330	€ -291	€ -212			

Gemeentelijke bijdragen in 2023

Op 4 oktober 2013 heeft het Algemeen Bestuur besloten vanaf 2017 de totale gemeentelijke bijdrage aan VrZW over de gemeenten te verdelen conform de verdeling in het gemeentefonds voor het onderdeel Brandweer en rampenbestrijding. Het totaal van de gemeentelijke bijdrage wordt daardoor verrekend met de gemeenten volgens vaste percentages (de onderlinge verhouding).

In tabel 2a vindt u de bijdrage per gemeente voor de begroting 2023. Het financieel effect van de aanvullend gevraagde bijdrage als gevolg van verwachte beleidsmatige en organisatorische ontwikkelingen (€ 624.000, zie onder 'kaderbrief 2023'), is daarbij in een aparte kolom opgenomen (ontwikkelingen 2023). Zoals hiervoor genoemd kan de gevraagde bijdrage lager uitvallen als een deel van de gevraagde extra budgetten ten laste van het geraamde resultaat in tabel 1 gebracht wordt.

De verdeling van de gemeentelijke bijdrage voor het jaar 2023 inclusief indexering en opname van het extra gevraagde budget is:

Tabel 2a: Gemeentelijke bijdrage 2023

Gemeente	Begroting 2022	Index. 2023 1,60%	Bijdrage 2023	Ontwikk. 2023*	Bijdrage incl. 2023
Edam-Volendam	€ 2.652.530	€ 42.440	€ 2.694.970	€ 62.058	€ 2.757.028
Landsmeer	€ 804.717	€ 12.875	€ 817.592	€ 18.827	€ 836.419
Oostzaan	€ 701.470	€ 11.224	€ 712.694	€ 16.411	€ 729.105
Purmerend	€ 7.172.154	€ 114.754	€ 7.286.908	€ 167.797	€ 7.454.705
Waterland	€ 1.535.036	€ 24.561	€ 1.559.597	€ 35.913	€ 1.595.510
Wormerland	€ 1.352.836	€ 21.645	€ 1.374.481	€ 31.650	€ 1.406.132
Zaansstad	€ 12.452.921	€ 199.247	€ 12.652.168	€ 291.344	€ 12.943.511
Totaal	€ 26.671.664	€ 426.747	€ 27.098.411	€ 624.000	€ 27.722.411

* Zie toelichting onder 'kaderbrief 2023'

Aanvullend is nog een bijdrage in de gebruikslasten van de gebouwen van toepassing zoals opgenomen in hoofdstuk 6.

2. Programma Crisisbeheersing

2.1 Thema Crisisbeheersing (incl. Bevolkingszorg)

2.1.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

"Samen met onze crisispartners brandweer, bevolkingszorg, Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR) en Politie en waar nodig met veiligheidspartners zorgen we voor de voorbereiding van de crisisbeheersing".

2.1.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2023

Risico- en crisiscommunicatie

Op het gebied van risico- en crisiscommunicatie gaat VrZW verder met het versterken, verbreden en optimaal benutten van alle (online) communicatiekanalen die ter beschikking staan. Ontwikkelingen in de samenleving vragen daarnaast om meer (audio)visuele boodschappen, meer interactieve vormen van communicatie en het helder in kaart brengen van de effecten van online communicatie-inspanningen. Het gebruik van monitortool Obi4WAN wordt daarom verder door ontwikkeld. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van het regionaal risicoprofiel als uitgangspunt om op thema's in gesprek te gaan met relevante stakeholders en crisispartners. Ook wordt ingezet op het inrichten van een systematiek om belevingsonderzoeken te kunnen uitvoeren bij de bevolking na een incident, ramp of crisis. De mate waarin aan de doelstellingen rond communicatie voldaan kan worden is sterk afhankelijk van het al dan niet toekennen van extra middelen op het gebied van communicatie.

Nieuwe crisistypen en ontwrichting van de maatschappij

Op basis van de in 2022 uitgevoerde verkenning van ongekende crises volgt in 2023 de vertaalslag naar de voorbereiding op nieuwe crisistypen. Maatschappelijke ontwrichting speelt hierbij een belangrijke rol en het feit dat deze zich vrijwel altijd landelijk of bovenregionaal manifesteert. Een voorbeeld hiervan betreft de mogelijke gevolgen van een oorlog tussen Rusland en Oekraïne. Thema's die daarbij spelen zijn een plotseling energietekort, mogelijke cyberaanvallen op vitale sectoren en bedrijven, en nieuwe en grote vluchtelingenstromen. In 2023 is daarom één van de speerpunten de bovenregionale en landelijke samenwerking, het in beeld brengen van nieuwe crisispartners en hoe de samenwerking met nieuwe crisispartners zich verhoudt tot de informatiedeling en samenwerking in de (inter-) regionale en landelijke crisisstructuur.

Digitale ontwrichting

Door de groeiende verwevenheid van de digitale wereld met de fysieke en de sociale wereld hangen verstoringen van het maatschappelijke leven steeds vaker samen met een ernstige verstoring of uitval van digitale processen. In 2022 zijn in bovenregionale samenwerking de rollen van de veiligheidsregio en scenario's van digitale ontwrichting in kaart gebracht. In 2023 krijgt deze

samenwerking verder vorm in uitgewerkte planvorming voor de verschillende onderdelen: alarmering, leiding en coördinatie, informatiemanagement en communicatie. Bovenregionaal wordt de vakbekwaamheid verder versterkt. In gesprekken met netwerkpartners worden risico's op digitale ontwrichting besproken en gezorgd dat ook bij cyberdreigingen de veiligheidsregio een goede informatiepositie heeft. Bewustwording en digitale weerbaarheid heeft hierbij altijd de aandacht en landelijke samenwerking is van belang.

Knooppunt coördinatie Regio-Rijk (KCR2)/bovenregionale netcentrische crisisbeheersing

Een knelpunt dat de bestrijding van COVID-19 zichtbaar heeft gemaakt, is dat het delen van informatie tussen de veiligheidsregio's en het rijk verbetering behoeft. Landelijk loopt er daarom een project om te komen tot een informatieknooppunt tussen de veiligheidsregio's en het Rijk (KCR2). Dit is ook een noodzakelijke stap om als Veiligheidsregio invulling te kunnen geven aan de taken bij de bestrijding van een 'ongekende crisis'. En aan de opgave om informatie aan te leveren en gezamenlijk tot een zo compleet en correct mogelijk beeld te komen. Dit vraagt om de inrichting van een Veiligheidsregio Informatie Knooppunt (VIK). Op dit moment verkent VrZW met de omliggende regio's (NW4) hoe dit vorm te geven en hoe te zorgen dat deze inrichting ook de landelijke informatiedeling ondersteunt.

De mate waarin aan de doelstellingen rond netcentrische crisisbeheersing voldaan kan worden is sterk afhankelijk van het al dan niet toekennen van extra middelen op het gebied van informatiegestuurd werken.

Watercrises in Noordwest 4

Het programma Watercrises in Noord-Holland ten noorden van het Noordzeekanaal is in 2022 afgerond. In dit programma is de (interregionale) samenwerking beoefend bij grootschalige evacuatie en herstelwerkzaamheden bij een dijkdoorbraak. Het jaar 2023 staat in het teken van het verstevigen van de opgebouwde relaties, het actualiseren van de planvorming en het verder uitwerken van overstromingsscenario's.

2.1.3 Wat mag het kosten?

Tabel 3: Crisisbeheersing		Bedragen x € 1.000				
Bedragen x € 1.000		2023	2024	2025	2026	
Baten						
Opbrengsten	€	-	€	-	€	-
	€	-	€	-	€	-
Lasten						
Salarissen en inhuur	€	1.108	€	1.108	€	1.108
Kapitaallasten	€	-	€	-	€	-
Overige kosten	€	318	€	318	€	318
	€	1.426	€	1.426	€	1.426
SALDO	€	1.426	€	1.426	€	1.426

Toelichting

Naast de kosten voor crisisbeheersing (multi) maken ook de lasten van het voormalige programma 'Gemeenten' onderdeel uit van dit taakveld. Het gaat hierbij om de kosten betreffende 'Bevolkingszorg'. Gemeenten zijn voor dit onderdeel van de crisisorganisatie primair zelf verantwoordelijk, VrZW heeft

een coördinerende taak op het gebied van opleiden en oefenen van de functionarissen Bevolkingszorg.

2.2 Thema Geneeskundige hulpverlening (GHOR)

2.2.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

“Om snel en slagvaardig op risico's, flitsrampen en crisissen in te spelen is de GHOR de verbindende schakel tussen de publieke gezondheid, de geneeskundige keten, de multidisciplinaire partners zoals de politie en het lokaal bestuur”

2.2.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2023

Verdieping, verbreding en vooruitkijken

Nadat de afgelopen jaren vooral in het teken hebben gestaan van constante crisisbestrijding vanwege COVID-19 breekt in 2023 waarschijnlijk een jaar aan waarin de GHOR weer meer vooruit kan kijken. Focus ligt vooral op reguliere taken in de volle breedte: preparatie door middel van planvorming en opleiden, trainen en oefenen van de crisisfunctionarissen. Hierbij is met name aandacht voor onderlinge samenwerking en crisistypen waar nog weinig kennis en ervaring mee is opgedaan. Er zal nauw worden samengewerkt en geoefend met de GGD om haar crisisorganisatie en de GHOR goed op elkaar te laten aansluiten. Ook wordt met partners geoefend: enerzijds multidisciplinaire partners als brandweer, politie en bevolkingszorg en anderzijds de witte ketenpartners. De GHOR zal verder adviseren over veiligheid van evenementen en speerpunten bepalen om deze steeds veiliger te laten verlopen. Daarnaast komt er tijd voor beleidsontwikkeling rond zorgcontinuïteit in samenwerking met de keten. Hierbij worden inzichten uit de COVID-19 crisis meegenomen. Ook zal er aandacht zijn voor de opvolging van lessen uit evaluaties van inzetten. De GHOR sluit verder aan op multidisciplinaire ontwikkelingen waaronder het Regionaal Risicoprofiel en het Meerjarenbeleidsplan van VrZW evenals ontwikkelingen naar aanleiding van de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's.

Verbinder witte keten

De GHOR is de verbinder van de algemene veiligheidsketen met de functionele witte keten. Het netwerk met de zorginstellingen in de witte keten heeft door COVID-19 een boost gekregen. Dit wil de GHOR vasthouden. Als de crisis achter de rug is zal dit weer meer uit netwerkmomenten en periodieke contacten moeten komen. Ook wil de GHOR verbinding met de operationele medewerkers. Thema's zijn zorgcontinuïteit, risico analyse/risicobeheersing en preparatie binnen deze sector.

De samenwerking in GHOR NW6 (de 6 veiligheidsregio's in Noord-Holland en Flevoland samen) verband is stevig. In 2023 wordt gekeken waar efficiëncyslagen kunnen worden gemaakt, bijvoorbeeld bij kennisdeling maar ook bij bemensing crisisfuncties. Ten slotte sluit de GHOR ook aan op de landelijke structuren en ontwikkelingen die mede door COVID 19 en de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's in een versnelling raken. Van belang hierbij zijn de rol van de directeur Publieke Gezondheid in de zorgketen, de landelijke opschalingsstructuur, het informatiemanagement door de GHOR bij rampen en uniformering van beleidsontwikkeling op het gebied van crisisbestrijding, evenementenadvisering en zorgcontinuïteit.

Balans na 3 jaar GHOR

In 2022 maakt de GHOR de balans op door te kijken hoe het organisatieplan in de praktijk heeft uitgepakt. Mogelijk volgen hier inzichten uit die in 2023 hun beslag krijgen.

2.2.3 Wat mag het kosten?

Tabel 4: Geneeskundige hulpverlening (GHOR)						Bedragen x € 1.000			
Bedragen x € 1.000		2023		2024		2025		2026	
Baten									
Opbrengsten	€	-159	€	-88	€	-14	€	-14	
	€	-159	€	-88	€	-14	€	-14	
Lasten									
Salarissen en inhuur	€	947	€	947	€	947	€	947	
Kapitaallasten	€	-	€	-	€	-	€	-	
Overige kosten	€	234	€	234	€	234	€	234	
	€	1.182	€	1.182	€	1.182	€	1.182	
SALDO	€	1.022	€	1.094	€	1.167	€	1.167	

Toelichting

Sinds medio 2019 beschikt VrZW over een eigen GHOR organisatie (conform AB besluit 29 juni 2018). Bij de opbrengsten is de vrijval vanuit de voorziening BTW Claim GHOR opgenomen (voor het laatst in 2024).

3. Programma Brandweerzorg

3.1 Thema Brandweerzorg

3.1.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

“Als betrouwbare partner in (brand)veiligheid, werken we vraag- en risicogericht op basis van een sterke informatiepositie aan minder incidenten, minder slachtoffers en minder schade. Dit doen we samen, vanuit vakmanschap en een goede balans tussen mens en werk.”

3.1.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2023

Uitvoering geven aan dekkingsplan 2022-2025

Op 3 april 2020 is door het Algemeen Bestuur de evaluatie van het Dekkingsplan 2016-2020 vastgesteld. Tevens is toen besloten het huidige dekkingsplan met 1 jaar te verlengen om vervolgens in 2021 een nieuw dekkingsplan op te stellen voor de periode van 4 jaar.

Na besluitvorming in 2022 wordt in 2023 uitvoering gegeven aan de implementatie van het dekkingssplan 2022-2025. Zie hoofdstuk 1, paragraaf 3, voor meer informatie over de relatie tussen dekkingsplan en WNRA.

Brand- en incidentonderzoek

Verwachting is dat het brandonderzoek op basis van 5 proeftuinen verbreed gaat worden naar brand- en incidentonderzoek en onderdeel gaat worden van een cyclisch leerproces over blijvende vakbekwaamheid en arbeidsveiligheid.

Landelijke steunpunten Incidentbestrijding gevaarlijk stoffen (IBGS-eenheid)

Als onderdeel van de landelijke implementatie van de visie op Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen (IBGS) is het de bedoeling om dit specialisme in zes landelijke steunpunten onder te brengen. Het samenwerkingsverband NW4 heeft zich beschikbaar gesteld voor een dergelijk steunpunt. In 2022 wordt gezamenlijk bekeken hoe dit vorm kan krijgen waarna in 2023 verdere invulling en implementatie volgt.

Bluswatervoorzieningen

De brandweer maakt onder meer gebruik van brandkranen als bluswatervoorziening. In 2021 is geconstateerd dat de onderhoudskosten van de huidige brandkranen in de regio de afgelopen jaren sterk oplopen. Voor een goede toekomstbestendige invulling van de bluswatervoorziening is een onderzoek opgestart waarbij de focus ligt op de jaren 2023-2033. De uitkomsten van het onderzoek kunnen naar verwachting vanaf 2023 uitgevoerd worden.

Young Fire & Rescue Team

Om jongeren breder aan te spreken is naast de twee jeugdbrandweerkorpsen Purmerend en Zaanstad een multidisciplinair jeugdkorps opgericht: het Young Fire & Rescue Team (YFRT) voor het Markermeergebied. In 2023 zet VrZW verder in op de uitbouw en inrichting van deze jeugdtak. Daarnaast zijn er

voornemens om te kijken of dit ook op landelijk niveau kan worden opgezet.

Gebruik nieuwe voer- en vaartuigen

Door de in gebruikname van een nieuw schuimblusvoertuig, redvoertuig (autoladder), vijf tankautosputten en twee nieuwe vaartuigen wordt in 2023 ingezet op vakbekwaamheidsprogramma's voor instructeurs en betrokken medewerkers om bekend te raken met (het gebruik van) het nieuwe materieel. Tevens wordt bekeken hoe het wagenpark duurzamer kan worden door diverse voertuigen te elektrificeren.

Ontwikkeling Nationale Reddingsvloot (NRV)

Naar aanleiding van de inzet van VzZW bij de wateroverlast in Limburg en België vinden diverse evaluaties plaats. Op basis van de uitkomsten wordt onderzocht hoe de samenwerking van VrZW met partners nader vorm en inhoud wordt gegeven.

3.1.3 Wat mag het kosten?

Tabel 5: Brandweezorg algemeen		Bedragen x € 1.000			
Bedragen x € 1.000		2023	2024	2025	2026
Baten					
Opbrengsten	€	-455	€ -455	€ -455	€ -455
	€	-455	€ -455	€ -455	€ -455
Lasten					
Salarissen en inhuur	€	9.667	€ 9.443	€ 9.443	€ 9.443
Kapitaallasten	€	2.392	€ 2.383	€ 2.380	€ 2.277
Overige kosten	€	3.194	€ 3.194	€ 3.194	€ 3.194
	€	15.254	€ 15.020	€ 15.017	€ 14.914
SALDO	€	14.799	€ 14.565	€ 14.562	€ 14.460

Toelichting

Het betreft hier met name kosten voor de repressieve dienst, bijbehorend materiaal / materieel en huisvesting aan het Prins Bernhardplein in Zaandam.

3.2 Thema Risicobeheersing

3.2.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

'Het voorkomen van brand is beter dan het bestrijden van brand. In dit kader houdt Risicobeheersing zich bezig met de verdere ontwikkeling van het versterken van het veiligheidsbewustzijn en het vergroten van de zelfredzaamheid'.

3.2.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2023

Brandveilig leven

Brandveilig leven is een belangrijk onderdeel van risicobeheersing. In de voorlichting van VrZW is extra aandacht voor het vergroten van het brandveiligheidsbewustzijn bij verminderd zelfredzame mensen, ouderen en jongeren. Een brandveilige generatie begint bij de jeugd. Daarom geeft VrZW voorlichting aan jongeren op basisscholen en het middelbaar onderwijs en sluit daarbij aan op de belevingswereld van jongeren. Ouderen maken we bewust van hun brandveiligheid en we laten zien wat ze zelf kunnen doen om brand te voorkomen.

De ingezette samenwerking met bestaande en nieuwe partners zoals woningcorporaties zet VrZW op structurele wijze voort in de vorm van voorlichting aan complexbeheerders én bewoners. De focus ligt op complexen (portiekflats) met 1 vluchtweg en op buurten waar veel 65 plussers wonen. In 2023 gaat VrZW verder met digitalisering van voorlichtingsproducten. Door het inzetten van sociale media worden ook andere doelgroepen bereikt.

Zelfredzaamheid vergroten

Om zelfredzaamheid te vergroten richt VrZW zich op de doelgroepen senioren die zelfstandig wonen en verminderd zelfredzamen in zorginstellingen. Voor de eerste doelgroep organiseren we een zestal maatschappelijke ontruimingsoefeningen in wooncomplexen.

Voor de doelgroep verminderd zelfredzamen in zorginstellingen vindt uitrol plaats van het projectplan 'De Zorg Brandveilig' en wordt de methode Geen Nood Bij Brand (GNBB) gebruikt. Met deze methode worden zowel de zorginstelling alsmede hun cliënten betrokken bij de brandveiligheid van het bouwwerk. Dit draagt bij aan de eigen verantwoordelijkheid van instellingen en bewoners voor hun brandveiligheid. We houden een zestal ontruimingsoefeningen in zorginstellingen.

Brandrisicoprofiel

Brandveiligheid is meer dan opkomsttijden van de brandweer. Om een goede balans te krijgen in de benadering van brandveiligheid kijkt VrZW, naast de opkomsttijd, naar het brandrisico van een bouwwerk. In die gebieden waar de opkomsttijd niet kan worden gehaald wordt de bewustwording van de inwoners over hun brandveiligheid vergroot. Deze maatregelen zijn opgenomen in het beheersmaatregelenplan. In 2023 gaan we verder met de woonfuncties waar 65-plussers wonen.

Veiligheid nieuwe energiebronnen

Het in kaart brengen van de risico's van de energietransitie op de fysieke leefomgeving en daarmee op de fysieke veiligheid van inwoners, bedrijven, maatschappelijke organisaties en overheden is een veelomvattend proces. Verschillende onderwerpen zijn daarom landelijk verdeeld over de districten; clusters van veiligheidsregio's. In NW4 verband heeft een projectgroep in 2020 het veilig gebruik van transport en opslag van waterstof als onderwerp geadopteerd. Op dit vlak vinden veel ontwikkelingen plaats die door VrZW worden gemonitord en vertaald naar maatregelen.

VrZW sluit aan bij initiatieven in de regio en/of daarbuiten waar deskundigheid op het gebied van fysieke veiligheid noodzakelijk is. Dit is maatwerk. Om dit te realiseren zijn we actief in verbinding met de gemeenten, omgevingsdiensten, het hoogheemraadschap en andere partijen binnen dit werkveld. Daarnaast leveren we een bijdrage aan het opstellen van randvoorwaarden. Te denken valt hierbij bijvoorbeeld aan het meelesen bij nieuw op te stellen handreikingen van het IFV of adviseren van het bevoegd gezag op bijvoorbeeld de Provinciale Omgevingsverordening.

In 2023 brengt VrZW het ambitieniveau voor dit werkveld in kaart en wordt bekeken of de geleverde inspanningen toereikend zijn.

Advisering Omgevingswet, toezicht en zelftoezicht

VrZW adviseert en houdt toezicht in diverse regiogemeenten op het onderdeel brandveiligheid van de Omgevingswet. Op verzoek van de gemeenten kunnen ook themagerichte activiteiten worden uitgevoerd. De afspraken hierover worden vastgelegd in de uitvoeringsprogramma's Vergunningsverlening, Toezicht en Handhaving van die gemeenten. In 2023 zet VrZW meer in op risicogericht toezicht. In overleg met gemeenten wordt bepaald wat risicovolle panden zijn. Minder risicovolle panden worden minder vaak bezocht. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd in overleg met de betreffende gemeenten

3.2.3 Wat mag het kosten?

Tabel 6: Risicobeheersing		Bedragen x € 1.000			
Bedragen x € 1.000	2023	2024	2025	2026	
Baten					
Opbrengsten	€ -	€ -	€ -	€ -	-
	€ -	€ -	€ -	€ -	-
Lasten					
Salarissen en inhuur	€ 2.220	€ 2.220	€ 2.220	€ 2.220	2.220
Kapitaallasten	€ 4	€ 4	€ 4	€ 4	4
Overige kosten	€ 257	€ 257	€ 257	€ 257	257
	€ 2.481	€ 2.481	€ 2.481	€ 2.481	2.481
SALDO	€ 2.481	€ 2.481	€ 2.481	€ 2.481	2.481

Toelichting

De kosten van risicobeheersing betreffen met name de salariskosten van medewerkers. De overige kosten bestaan met name uit kosten voor voorlichting en bijdragen aan enkele bovenregionale samenwerkingsverbanden (omgevingsvergunningen).

3.3 Thema Vakbekwaamheid

3.3.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

“De doorontwikkeling van de lerende organisatie staat centraal. Dit doen we onder meer door evaluaties van incidenten en oefeningen verder te professionaliseren. Door te leren van fouten én best practices en zo operationele prestaties te verbeteren. Er is daarbij nadrukkelijk aandacht voor de verdere ontwikkeling van het vakmanschap. Immers de individuele gedrevenheid, betrokkenheid en kennis vormen samen de kracht van VrZW en bepalen de operationele inzetbaarheid”.

3.3.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2023

Dynamisch vakbekwaamheidsprogramma

We bevinden ons in een dynamische omgeving. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de dreiging van terrorisme, de coronapandemie en nieuwe inzichten zoals de basisprincipes brandbestrijding en risicogericht oefenen. Dit vraagt om een flexibele en slagvaardige vakbekwaamheidsorganisatie en ruimte voor specifieke trainingsmogelijkheden.

Doorontwikkeling en uitbreiding oefencentrum Prins Bernhardplein

Vakbekwaamheid richt zich op het vakbekwaam worden en blijven van brandweerm medewerkers en sleutelfunctionarissen in de crisisbeheersing en rampenbestrijding. Dit is inclusief de medewerkers die zorg dragen voor uitvoering van de gemeentelijke rampenbestrijdingsprocessen. Alle betrokkenen dienen te zijn toegerust op hun ‘warme’ functie en moeten in staat worden gesteld om te leren van opgedane ervaringen.

Het doorontwikkelen en uitbreiden van het oefencentrum heeft als doel het centrum toekomstbestendig te maken en goed te laten aansluiten bij de landelijke ontwikkeling omtrent toekomstige les- en leerstof.

Belangrijke onderdelen hiervan zijn virtual en augmented reality.

Hiermee wordt een schijnbare werkelijkheid gecreëerd via een rijsimulator, computer en/of bril. De gebruiker krijgt hierdoor een ervaring die een werkelijke situatie benadert.

Blended learning

VrZW gaat zich meer richten op nieuwe innovatieve manieren van opleiden en trainen. Dit gaan we doen door het toepassen van blended learning (combinatie van leervormen). Om tijd- en plaatsonafhankelijk te leren worden de (digitale) mogelijkheden uitgebreid. Deelnemers aan vakbekwaamheidsactiviteiten hebben een groeiende behoefte aan keuzemogelijkheden om op verschillende manieren en tijdstippen deel te kunnen nemen. Niet alleen vanwege persoonlijke leerstijlen, maar ook rekening houdend met agendadruk en structureler thuiswerken.

Ontwikkelen operationele leiding

De operationele leiding wordt getraind volgens de nieuwste inzichten op het gebied van situationeel leidinggeven. Een groot deel van deze trainingen bestaat uit het experimenteren met verschillende vormen van commandovoering en human factors. Het systeem van situationele

commandovoering is zo opgezet dat de cognitieve belasting voor een leidinggevende behapbaar is.

3.3.3 Wat mag het kosten?

Tabel 7: Vakbekwaamheid		Bedragen x € 1.000			
Bedragen x € 1.000		2023	2024	2025	2026
Baten					
Opbrengsten	€	-332	€ -332	€ -332	€ -332
	€	-332	€ -332	€ -332	€ -332
Lasten					
Salarissen en inhuur	€	1.633	€ 1.633	€ 1.633	€ 1.633
Kapitaallasten	€	16	€ 16	€ 16	€ 16
Overige kosten	€	1.708	€ 1.708	€ 1.708	€ 1.708
	€	3.357	€ 3.357	€ 3.357	€ 3.357
SALDO	€	3.025	€ 3.025	€ 3.025	€ 3.025

Toelichting

De opbrengsten van 'Vakbekwaamheid' ontstaan met name door verhuur van het oefengebouw aan externe partijen en Brandweerschool Noord-Holland. VrZW verricht de exploitatie van dit oefencentrum in opdracht van gemeente Zaanstad (eigenaar gebouw). Na afloop wordt een eventueel overschot of tekort verrekend met Zaanstad.

De kosten bestaan (naast salarislasten) met name uit kosten voor opleiden/ oefenen van manschappen en een bijdrage aan de Brandweerschool Noord-Holland. (is bovenregionaal samenwerkingsverband op het gebied van vakbekwaamheid, zie ook de paragraaf 'verbonden partijen').

3.4 Thema Gemeenschappelijke meldkamer

3.4.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

“De Meldkamer Noord-Holland staat aan het begin van de veiligheidsketen en draagt eraan bij burgers in nood sneller en efficiënter te helpen en de ambulancezorg, brandweer, marechaussee en politie beter te faciliteren bij hulpverlening en bij bestrijding van crises en rampen.”

3.4.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2023

Meldkamer Brandweer Noord-Holland

De meldkamer Brandweer Noord-Holland focust zich doorlopend op het verder ontwikkelen van de harmonisering van werkprocessen, informatieveiligheid, vakbekwaamheid van centralisten, evalueren en leren van incidenten en het werken aan innovatie om toekomstbestendig te zijn.

In overleg met de drie veiligheidsregio's zijn diverse ontwikkelingstrajecten gestart die het werkproces versterken en verbeteren. De eerste prestatieafspraken voor 2022 tussen VrZW en de meldkamer Brandweer zijn gemaakt en worden in besluitvorming gebracht. Het personeelstraject om toe te bewegen naar één werkgever loopt en zal naar verwachting in 2022 concreet worden. Uitwerkingen van beide trajecten zullen ook in 2023 doorlopen.

Vooralsnog wordt in 2022 duidelijkheid verwacht over de aansluiting van de Koninklijke Marechaussee (KMar) bij de meldkamer Noord Holland. Dit zal naar verwachting ook voor het begrotingsjaar 2023 de nodige implementatie vragen.

Er zijn enige zorgen over de digitale technieken in relatie tot het Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) netwerk en de continuïteit en betrouwbaarheid van de systemen. Dit is ook landelijk een onderkend knelpunt. Een verbeterplan is in uitvoering genomen. De verwachting is dat verdere optimalisering ook in 2023 nodig is om de vereiste systeemstabiliteit, betrouwbaarheid en gewenste innovatieve ontwikkelingen, op basis van nader te benoemen prestatie-indicatoren, te verwezenlijken.

Een andere (landelijke) ontwikkeling is die van informatiegestuurd en datagedreven werken.

Het ontwikkelen van een Veiligheid Informatie Centrum (VIC) binnen het domein van de meldkamer, in nauwe samenwerking met de aangesloten regio's en hun ICT afdelingen, is hierin een ontwikkeling die in gang is gezet.

3.4.3 Wat mag het kosten?

Tabel 8: Gemeenschappelijke meldkamer		Bedragen x € 1.000			
Bedragen x € 1.000		2023	2024	2025	2026
Baten					
Opbrengsten	€	-563	€ -563	€ -563	€ -563
	€	-563	€ -563	€ -563	€ -563
Lasten					
Salarissen en inhuur	€	528	€ 528	€ 528	€ 528
Kapitaallasten	€	-	€ -	€ -	€ -
Overige kosten	€	574	€ 574	€ 574	€ 574
	€	1.102	€ 1.102	€ 1.102	€ 1.102
SALDO	€	540	€ 540	€ 540	€ 540

Toelichting

De kosten van centralisten en calamiteitencoördinatoren (die in dienst zijn van VrZW) worden periodiek verrekend met de gemeenschappelijke meldkamer. Dit leidt tot de opgenomen opbrengsten in bovenstaande tabel. Aanvullend verrekent de meldkamer periodiek de gemeenschappelijke kosten over de deelnemende partijen (onderdeel van 'overige kosten').

3.5 Thema Kazernes

3.5.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader VrZW zal de panden die in gebruik zijn van de gemeenten gebruiken zoals van een goed huurder verwacht mag worden.

3.5.2 Wat gaan we doen?

Prioriteit in 2023 *Panden in eigendom*

Als hoofdlijn is er 13 september 2013 voor gekozen om de panden in eigendom/beheer van de gemeente te laten en deze op basis van een bruikleen overeenkomst om niet ter beschikking te stellen aan VrZW. Omdat VrZW ook voor de regionalisering huur betaalde voor het gebruik van gemeenschappelijke ruimten in het pand aan het Prins Bernardplein in Zaandam, is dit bij de regionalisering gecontinueerd.

Vanwege de BTW herziening en de mogelijke negatieve financiële consequenties die dit zou kunnen hebben is op 5 juli 2013 besloten dat VrZW de panden die nog vielen onder de BTW herziening voor de duur van die termijn in eigendom zou kunnen nemen onder de voorwaarde dat de kosten daarvoor in een gesloten systeem met de desbetreffende gemeente 1 op 1 zouden worden afgerekend. In 2023 is er alleen nog sprake van het eigendom van de brandweerpost in Wormerveer. Drie andere panden zijn reeds aan de gemeenten teruggeleverd i.v.m. het aflopen van de BTW herzieningstermijn.

Huisvesting - gebruikslasten

De gebruikerslasten van de panden (gas, water, licht, gemeentelijke belastingen en schoonmaak) zijn bij de regionalisering overgedragen aan VrZW waarbij zowel de voor- als nadelen voor rekening zijn van VrZW.

Huisvesting – onderhoud via facilitair concept.

In 2019 is in samenwerking met de 8 gemeenten gestart om middels een 'nieuw facilitair concept' meer bevoegdheden voor dagelijks en correctief onderhoud bij VrZW te leggen. Deze werkwijze is begin 2021 geevalueerd. Bij die evaluatie is als uitgangspunt geformuleerd dat onderzocht wordt om deze werkwijze verder uit te breiden zodat een reguliere verhouding zal ontstaan als tussen verhuurder (gemeenten) en huurder (VrZW). In 2022 zal bij een positieve uitkomst van deze werkwijze een voorstel worden gedaan over een definitieve overheveling van bevoegdheden en budgetten welke werkwijze dan vanaf 2023 geïmplementeerd zal worden. Aangezien besluitvorming nog plaats dient te vinden houdt deze begroting nog geen rekening met eventuele overgehevelde budgetten.

3.5.3 Wat gaat het kosten?

Tabel 9: Brandweerkazernes		Bedragen x € 1.000			
Bedragen x € 1.000		2023	2024	2025	2026
Baten					
Opbrengsten	€	-1.257	€ -1.258	€ -1.257	€ -1.255
	€	-1.257	€ -1.258	€ -1.257	€ -1.255
Lasten					
Salarissen en inhuur	€	-	€ -	€ -	-
Kapitaallasten	€	204	€ 206	€ 205	204
Overige kosten	€	1.246	€ 1.246	€ 1.246	1.246
	€	1.450	€ 1.452	€ 1.451	1.450
SALDO	€	193	€ 194	€ 194	195

Toelichting

Aan de lastenkant zijn de kosten voor gebruik van de panden opgenomen. Bij de opbrengsten zijn de is de bijdrage van de aangesloten gemeenten ten behoeve van het onderhoud en gebruik van de panden zichtbaar.

4. Programma Organisatie (Overhead)

4.1. Thema Bedrijfsvoering

4.1.1. Wat willen we bereiken?

Beleidskader

“Gerichte sturing en aandacht voor bedrijfsvoering die toekomstbestendig is, maakt het voor de organisatie mogelijk om in te kunnen spelen op ontwikkelingen, mee te kunnen bewegen met de omgeving en haar taken optimaal te kunnen blijven uitvoeren”.

4.1.2. Wat gaan we doen?

Enkele beleidsthema's, die onderdeel van het programma Organisatie zijn, worden als hoofdthema in hoofdstuk 1 al toegelicht. Het gaat daarbij om de onderwerpen samen werken bij VrZW (hybride werken) en informatievoorziening: Baseline Informatiebeveiliging Overheid.

Organisatie en ontwikkeling: diversiteit en veilige werkomgeving

We vinden het belangrijk dat medewerkers ook in de toekomst goed blijven aansluiten op onze doelstellingen en in verbinding staan met onze omgeving. Een divers samengesteld personeelsbestand draagt hieraan bij. In voorgaande jaren is aan diversiteit/inclusiviteit nadrukkelijk aandacht besteed. Dit programma vraagt om een langjarige inspanning, daarom zet VrZW ook in 2023 nadrukkelijk in op het werven van vrouwen, jongeren en mensen met een migratieachtergrond. Wij vinden het belangrijk dat iedereen zich thuis voelt in onze organisatie en kan werken in een sociaal veilige omgeving. We stimuleren daarom de dialoog in de organisatie over hoe we respectvol met elkaar omgaan en zetten dit thema regelmatig op de agenda.

Documentaire informatievoorziening en digitalisering van documentenstromen

We streven naar een duurzame informatievoorziening waarin het papierverbruik verder wordt teruggedrongen. Uitgangspunt is dat digitale informatie in de organisatie digitaal blijft, eenmalig wordt opgeslagen en voor meervoudig gebruik beschikbaar is. Daarmee creëren we een betere informatie-uitwisseling waardoor we nog efficiënter gaan werken.

Op het gebied van de digitalisering van documentstromen moeten we de komende beleidsperiode een inhaalslag gaan maken. Het invoeren van het digitaal ondertekenen en de verdere ontwikkeling van zaakgericht werken zijn daar enkele voorbeelden van. Nieuwe ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving, zoals de Omgevingswet, WOO, maar ook de Hotspot COVID-19 zorgen voor veel werk op het gebied van de documentaire informatievoorziening. Daarnaast heeft een recente inspectie van onze archivering uitgewezen dat er nog verbeteringen moeten worden doorgevoerd om te voldoen aan de Archiefwet. Er is één fte beschikbaar voor documentaire informatievoorziening. Om te voldoen aan wettelijke bepalingen, die gelden voor onze informatievoorziening en de ontwikkelingen die we op ons af zien komen, heeft de archiefinspectie aangegeven dat dit veel te kwetsbaar is gezien de omvang en bestaande taken van de documentaire informatievoorziening.

Het rapport van de inspecteur daarover wordt binnenkort verwacht. Uitbreiding van ca. 1 fte wordt daardoor voor de toekomst voorzien. Voorstellen daarvoor zullen worden gedaan op basis van het – nog te ontvangen – definitieve inspectierapport en vervolgens bestuurlijk worden voorgelegd.

Continu leren en verbeteren in 2023

Vanaf 2022 voeren we niet alleen grotere projecten en programma's uit volgens de methode planmatig werken maar realiseren we ook veranderingen op team- of afdelingsniveau planmatig.

We zetten in 2023 actief in op het doorontwikkelen van eigenaarschap en leiderschap en leggen verantwoordelijkheden lager in de organisatie. Daarmee pakken we door op de ontwikkeling van een traditioneel hiërarchische organisatie naar een flexibele, wendbare organisatie. We zijn in 2023 actief in afdelings- en organisatie-overstijgende verbeterinitiatieven en we evalueren die vanuit een open leerhouding.

Landelijk project verzekeringen

In oktober 2021 gaf het Veiligheidsberaad groen licht voor de volgende fase van de realisatie van een landelijk bureau Verzekeringen. Zaken als verzekeraarbaarheid, uniforme risicodekking, collectieve aanbestedingen en eigen (gezamenlijk) -risicodragerschap worden in dit landelijk bureau uitgewerkt en ondergebracht. In eerste instantie gaat het met name om de aanspraken bij ongevallen. Als de verdere voorbereidingen in 2022 succesvol worden afgerond, zal het landelijk bureau in 2023 operationeel zijn met als financieel uitgangspunt kostenneutraliteit voor alle regio's tezamen.

Overdragen facilitair beheer dagelijks onderhoud Kazernes

Om het administratieve proces te vereenvoudigen heeft het Algemeen Bestuur op 6 april 2018 besloten VrZW op de panden de rol en verantwoordelijkheid van een "huurder" te geven. De panden blijven in eigendom van de gemeenten, maar een belangrijk deel van het dagelijks en correctief onderhoud gaat uitgevoerd worden onder regie van VrZW. Mogelijk worden er vanaf 2023 ook budgetten voor deze onderhoudstaken vanuit de gemeenten aan VrZW overgedragen maar bij indiening van de begroting was hierover nog geen duidelijkheid.

Ontwikkeling omgeving pand Prins Bernhardplein

Rondom het Prins Bernhardplein vinden de komende jaren diverse ruimtelijke ontwikkelingen plaats, waarbij VrZW goed is betrokken. In nauw overleg met de gemeente Zaanstad wordt geborgd dat onze dienstverlening zo min mogelijk hinder ondervindt, zowel tijdens als na de bouw. Deze verandering biedt ook kansen. Zo gaat de uitstraling van de directe omgeving van onze hoofdvestiging er flink op vooruit.

4.1.3 Wat mag het kosten?

Tabel 9: Organisatie (overhead)		Bedragen x € 1.000			
Bedragen x € 1.000		2023	2024	2025	2026
Baten					
Opbrengsten	€	-652	€ -652	€ -652	€ -652
	€	-652	€ -652	€ -652	€ -652
Lasten					
Salarissen en inhuur	€	5.078	€ 5.078	€ 5.078	€ 5.078
Kapitaallasten	€	708	€ 690	€ 646	€ 818
Overige kosten	€	2.890	€ 2.867	€ 2.867	€ 2.867
	€	8.676	€ 8.636	€ 8.591	€ 8.763
SALDO	€	8.024	€ 7.983	€ 7.939	€ 8.111

Toelichting

De kosten programma Organisatie (overhead) bestaan met name uit personeelslasten en materiele kosten. Een deel van deze lasten wordt doorbelast (opbrengsten) naar overige programma's en Brandweerschool Noord-Holland. VrZW ondersteunt Brandweerschool Noord-Holland op het gebied van bedrijfsvoeringstaken.

5. Overzicht Algemene dekkingsmiddelen

Tabel 10: Overzicht algemene dekkingsmiddelen Bedragen x € 1.000

Bedragen x € 1.000	2023	2024	2025	2026
Baten				
BDUR	€ -3.908	€ -3.908	€ -3.908	€ -3.908
Bijdragen gemeenten	€ -27.722	€ -27.722	€ -27.722	€ -27.722
	€ -31.631	€ -31.631	€ -31.631	€ -31.631
Lasten				
Salarissen en inhuur	€ -	€ -	€ -	-
Kapitaallasten	€ -223	€ -211	€ -206	€ -202
Overige kosten	€ -	€ -	€ -	-
Rentelasten	€ 201	€ 204	€ 212	€ 217
Renteresultaat	€ -22	€ -7	€ 6	€ 15
SALDO	€ -31.653	€ -31.638	€ -31.625	€ -31.616

Toelichting

Onder de algemene dekkingsmiddelen zijn onder de baten de rijksbijdrage (BDUR, Brede Doel Uitkering Rampen) en de gemeentelijke bijdrage opgenomen. Bij de lasten zijn de rentelasten op geldleningen opgenomen en de doorbelasting van deze rentelasten naar de programma's (onder kapitaallasten). Doordat met een vaste omslagrente wordt doorbelast, is een (beperkt) renteresultaat zichtbaar. Een nadere toelichting van dit resultaat is opgenomen in de paragraaf Financiering.]

6. Specificatie gemeentelijke bijdragen

Tabel 11: Gemeentelijke bijdrage 2023

Gemeente	Begroting 2022	Index. 2023 1,60%	Bijdrage 2023	Ontwikk. 2023	Bijdrage incl. 2023
Edam-Volendam	€ 2.652.530	€ 42.440	€ 2.694.970	€ 62.058	€ 2.757.028
Landsmeer	€ 804.717	€ 12.875	€ 817.592	€ 18.827	€ 836.419
Oostzaan	€ 701.470	€ 11.224	€ 712.694	€ 16.411	€ 729.105
Purmerend	€ 7.172.154	€ 114.754	€ 7.286.908	€ 167.797	€ 7.454.705
Waterland	€ 1.535.036	€ 24.561	€ 1.559.597	€ 35.913	€ 1.595.510
Wormerland	€ 1.352.836	€ 21.645	€ 1.374.481	€ 31.650	€ 1.406.132
Zaanstad	€ 12.452.921	€ 199.247	€ 12.652.168	€ 291.344	€ 12.943.511
Totaal	€ 26.671.664	€ 426.747	€ 27.098.411	€ 624.000	€ 27.722.411

Toelichting

De toegepaste indexatie is gebaseerd op de uitgangspunten van de kaderbrief 2023. In de kolom 'ontwikkelingen 2023' is het financieel effect van (in de kaderbrief opgenomen) beleidsmatige en organisatorische ontwikkelingen opgenomen. Voor een verdere toelichting wordt hier verwezen naar paragraaf 1.4, onderdeel 'Ontwikkelingen genoemd in kaderbrief 2023'.

Tabel 12: bijdrage gebouwen-gebruikers 2023

Gemeente	Vaste bijdrage gebouwen gebruikers 2022	Indexering 2023 1,60%	Overhevelen investering kantoor- meubilair	Vaste bijdrage gebouwen gebruikers 2023
Edam-Volendam	€ 46.176	€ 739		€ 46.915
Landsmeer	€ 5.578	€ 89		€ 5.667
Oostzaan	€ 10.778	€ 172		€ 10.950
Purmerend	€ 102.554	€ 1.641		€ 104.195
Waterland	€ 36.799	€ 589		€ 37.388
Wormerland	€ 33.846	€ 542		€ 34.388
Zaanstad	€ 534.703	€ 8.555	€ 65.000	€ 608.258
Totaal	€ 770.434	€ 12.327	€ 65.000	€ 847.761

Toelichting

Vanaf 2017 ontvangt VrZW een taakstellend budget dat jaarlijks wordt verhoogd op basis van het gewogen prijsindex voor de gemeentelijke bijdrage.

In 2021 is in overleg tussen de gemeente Zaanstad en VrZW besloten om de noodzakelijke investering in kantoormeubilair naar VrZW over te hevelen. De daarmee samenhangende kosten voor afschrijving en rente zijn vanaf 2023 in de bijdrage van gemeente Zaanstad opgenomen.

Tabel 13: Recapitulatiestaat

Bedragen x € 1.000	2023 saldo	2024 saldo	2025 saldo	2026 saldo
Crisisbeheersing	€ 1.426	€ 1.426	€ 1.426	€ 1.426
Geneeskundigehulpverlening(GHOR)	€ 1.022	€ 1.094	€ 1.167	€ 1.167
Risicobeheersing	€ 2.481	€ 2.481	€ 2.481	€ 2.481
Brandweertzorg algemeen	€ 14.799	€ 14.565	€ 14.562	€ 14.460
Gemeenschappelijke meldkamer	€ 540	€ 540	€ 540	€ 540
Vakbekwaamheid	€ 3.025	€ 3.025	€ 3.025	€ 3.025
Brandweerkazernes	€ 193	€ 194	€ 194	€ 195
Organisatie(Overhead)	€ 8.024	€ 7.983	€ 7.939	€ 8.111
Algemene dekkingsmiddelen	€ -31.653	€ -31.638	€ -31.625	€ -31.616
Subtotaal	€ -143	€ -330	€ -291	€ -212
Toevoeging reserve	€ -	€ -	€ -	€ -
Onttrekking reserve	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal	€ -143	€ -330	€ -291	€ -212

7. Heffing Vennootschapsbelasting (VpB)**Toelichting**

Op basis van de huidige inzichten en ervaring uit eerdere jaren, is de verwachting dat VrZW over de geplande activiteiten geen vennootschapsbelasting hoeft af te dragen.

8 Mutaties reserves en voorzieningen

Tabel 14: Overzicht reserves

Bedragen x € 1.000

Omschrijving	CAT	Saldo 31-12-2021	Toevoeging 2022	Onttrekking 2022	Saldo 31-12-2022	Saldo 31-12-2023	Saldo 31-12-2024	Saldo 31-12-2025	Saldo 31-12-2026
Algemene reserve		691	0	0	691	691	691	691	691
Algemene reserve		691	0	0	691	691	691	691	691
Bestemmingsreserves*									
Bestemmingsreserve meldkamer	B2	156	0	156	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve WNRA	B2	400	0	0	400	0	0	0	0
Bestemmingsreserve projecten 2021	B2	215	0	215	0	0	0	0	0
Subtotaal bestemmingsreserves		771	0	371	400	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen		1.462	0	371	1.091	691	691	691	691
Weerstandsvermogen		691			691	691	691	691	691

* Conform de nota weerstandsvermogen en risicobeheerstering VZW tellen alleen de bestemmingsreserves met de typering A1, A2 en B1 mee in de berekening van de weerstandscapaciteit

Toelichting

Bestemmingsreserve meldkamer

In 2018 is de bestemmingsreserve meldkamer ingesteld ter dekking van frictiekosten die bij het ontmaten van de lokale meldkamers ontstaan. In 2021 is een deel van de frictiekosten afgerekend (€64K) en voor de resterende verwachte frictiekosten blijft een bedrag van €156K staan. Deze kosten hebben betrekking op de onzekerheid over de deelname van de KMAR aan de gezamenlijke meldkamer en de realisatie van één werkgever(schap) meldkamer Noord-Holland. Naar verwachting wordt het restantbedrag uit de reserve in 2022 ingezet.

Bestemmingsreserve WNRA

In 2018 is een bestemmingsreserve WNRA ingesteld. Hierin is voorgesorteerd op de implementatiekosten van de wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren en de eerste financiële gevolgen ervan. Zie hiervoor ook de toelichting in de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheerstering. Na besluitvorming hierover medio 2022 zal een onttrekking van deze bestemmingsreserve naar verwachting niet eerder dan in 2023 plaats vinden.

Bestemmingsreserve projecten 2021

Als gevolg van de COVID-19 crisis werden diverse beleidsdoelstellingen en noodzakelijke activiteiten vertraagd. Om in 2022 hierop een inhaalslag te maken, stemde het Algemeen Bestuur bij de behandeling van de 2^e bestuursrapportage 2021 in met het vormen van een zogeheten bestemmingsreserve 'projecten 2021' waardoor het budget van een deel van de uitgestelde activiteiten in 2022 besteed kan worden. Naar verwachting zal de reserve niet meer op de eindbalans 2022 staan.

Tabel 15: Overzicht voorzieningen

Bedragen x € 1.000

Omschrijving	Saldo 31-12-2021	Dotatie 2022	Aan- wending 2022	Vrijval 2022	Saldo 31-12-2022	Saldo 31-12-2023	Saldo 31-12-2024	Saldo 31-12-2025	Saldo 31-12-2026
Voorziening wachtgeldverplichtingen	39	0	39	0	0	0	0	0	0
Voorziening BTW claim GHOR	361	0	0	142	219	74	0	0	0
Totaal voorzieningen	400	0	39	142	219	74	0	0	0

Toelichting

Voorziening wachtgeldverplichting

Deze voorziening is in voorgaande jaren gevormd in verband met verwachte aanspraken die oud-medewerkers doen op een uitkering uit de werkloosheidswet (WW). VrZW is hiervoor eigen risicodragers. De geplande aanwending in 2022 is ter dekking van deze kosten.

Voorziening BTW claim GHOR

De voorziening belastingclaim GHOR-taken is tot en met 2019 gevormd vanwege het risico op naheffing van de BTW over de afgelopen vijf jaar. Jaarlijks valt het deel dat buiten de herzieningsperiode (5 jaren) valt vrij ten gunste van de exploitatie. Uiterlijk in 2024 vindt de laatste vrijval plaats en komt de voorziening vanaf dan te vervallen.

9. Meerjarenraming 2023-2026

Tabel 16: Overzicht geraamde baten en lasten per programma/taakveld

Bedragen x € 1.000

Programma	Taakveld	2022	2023	2024	2025	2026
Baten						
Crisisbeheersing	Crisisbeheersing	€ -	€ -	€ -	€ -	-
	Geneeskundige hulpverlening	€ -158	€ -159	€ -88	€ -14	€ -14
Brandweertzorg	Brandweertzorg	€ -317	€ -455	€ -455	€ -455	€ -455
	Risicobeheersing	€ -	€ -	€ -	€ -	-
	Gemeenschappelijke meldkamer	€ -546	€ -563	€ -563	€ -563	€ -563
	Vakbekwaamheid	€ -325	€ -332	€ -332	€ -332	€ -332
	Brandweerkazernes	€ -1.073	€ -1.257	€ -1.258	€ -1.257	€ -1.255
Organisatie (Overhead)	Organisatie (Overhead)	€ -518	€ -652	€ -652	€ -652	€ -652
Alg. dekkingsmiddelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ -30.496	€ -31.631	€ -31.631	€ -31.631	€ -31.631
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	-
Totaal baten		€ -33.434	€ -35.049	€ -34.978	€ -34.903	€ -34.902
Lasten						
Crisisbeheersing	Crisisbeheersing	€ 1.532	€ 1.426	€ 1.426	€ 1.426	€ 1.426
	Geneeskundige hulpverlening	€ 1.337	€ 1.182	€ 1.182	€ 1.182	€ 1.182
Brandweertzorg	Brandweertzorg	€ 14.511	€ 15.254	€ 15.020	€ 15.017	€ 14.914
	Risicobeheersing	€ 2.358	€ 2.481	€ 2.481	€ 2.481	€ 2.481
	Gemeenschappelijke meldkamer	€ 1.111	€ 1.102	€ 1.102	€ 1.102	€ 1.102
	Vakbekwaamheid	€ 3.344	€ 3.357	€ 3.357	€ 3.357	€ 3.357
	Brandweerkazernes	€ 1.265	€ 1.450	€ 1.452	€ 1.451	€ 1.450
Organisatie (Overhead)	Organisatie (Overhead)	€ 7.820	€ 8.676	€ 8.636	€ 8.591	€ 8.763
Alg. dekkingsmiddelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ 1	€ -22	€ -7	€ 6	€ 15
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	-
Totaal lasten		€ 33.279	€ 34.905	€ 34.648	€ 34.612	€ 34.689
Saldo van baten en lasten						
		€ -155	€ -143	€ -330	€ -291	€ -212
Toevoegingen reserves		€ -	€ -	€ -	€ -	-
Onttrekkingen reserves		€ -	€ -	€ -	€ -	-
Resultaat		€ -155	€ -143	€ -330	€ -291	€ -212

10. Overzicht incidentele baten en lasten

Tabel 17: Overzicht Incidentele baten en lasten

Bedragen x € 1.000	2023	2024	2025	2026
BATEN				
<u>Programma's:</u>				
Crisisbeheersing				
- Crisisbeheersing	€ -	€ -	€ -	-
- Geneeskundige hulpverlening	€ -	€ -	€ -	-
-vrijval voorziening BTW-claim GHOR	€ -145	€ -74	€ -	-
Brandweertzorg				
- Brandweertzorg	€ -	€ -	€ -	-
- Risicobeheersing	€ -	€ -	€ -	-
- Gemeenschappelijke meldkamer	€ -	€ -	€ -	-
- Vakbekwaamheid	€ -	€ -	€ -	-
- Brandweerkazernes	€ -	€ -	€ -	-
Organisatie (Overhead)				
- Organisatie (Overhead)	€ -	€ -	€ -	-
- Algemene dekkingsmiddelen	€ -	€ -	€ -	-
Totaal incidentele baten	€ -145	€ -74	€ -	-
LASTEN				
<u>Programma's:</u>				
Crisisbeheersing				
- Crisisbeheersing	€ -	€ -	€ -	-
- Geneeskundige hulpverlening	€ -	€ -	€ -	-
Brandweertzorg				
- Brandweertzorg	€ -	€ -	€ -	-
- Risicobeheersing	€ -	€ -	€ -	-
- Gemeenschappelijke meldkamer	€ -	€ -	€ -	-
- Vakbekwaamheid	€ -	€ -	€ -	-
- Brandweerkazernes	€ -	€ -	€ -	-
Organisatie (Overhead)				
- Organisatie (Overhead)	€ -	€ -	€ -	-
- Algemene dekkingsmiddelen	€ -	€ -	€ -	-
Totaal Incidentele lasten	€ -	€ -	€ -	-
Saldo baten minus lasten	€ -145	€ -74	€ -	-

11. Geprognosticeerde balans 2022-2026

Tabel 18: Geprognosticeerde balans

Bedragen x € 1.000

Activa	2022	2023	2024	2025	2026
<u>Vaste activa</u>					
Materiële vaste activa					
- Investerings met economisch nut	18.694	18.583	19.115	19.717	20.326
Totaal vaste activa	18.694	18.583	19.115	19.717	20.326
<u>Viottende activa</u>					
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar					
- Rekening-courantverhouding met het Rijk	0	0	0	0	0
- Rekening-courant met niet-financiële instellingen	0	0	0	0	0
- Vorderingen op openbare lichamen	600	600	600	600	600
- Overige vorderingen	300	300	300	300	300
	900	900	900	900	900
Liquide middelen					
- Kassaldi	0	0	0	0	0
- Banksaldi	250	250	250	250	250
	250	250	250	250	250
Overlopende activa					
- de van Europese en Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voorschotbedragen die ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel					
- Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	361	361	361	361	361
	361	361	361	361	361
Totaal viottende activa	1.511	1.511	1.511	1.511	1.511
Totaal activa	20.205	20.093	20.626	21.227	21.836

In de jaarkolommen is telkens de (verwachte) stand aan het einde van het betreffende boekjaar opgenomen (ultimo-standen).



Bedragen x € 1.000					
Passiva	2022	2023	2024	2025	2026
<u>Vaste passiva</u>					
Eigen vermogen					
-Algemene reserve	691	691	691	691	691
-Bestemmingsreserves	400	0	0	0	0
-Restultaat vorig boekjaar	0	0	0	0	0
	1.091	691	691	691	691
Voorzieningen					
- Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's	219	74	0	0	0
- Egalisatievoorzieningen	0	0	0	0	0
- Van derden verkregen middelen die specifiek besteed moeten worden	0	0	0	0	0
	219	74	0	0	0
Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer					
Onderhandse leningen van:					
- Binnenlandse banken en overige financiële instellingen	15.796	16.228	16.836	17.436	18.046
- Waarborgsommen	0	0	0	0	0
	15.796	16.228	16.836	17.436	18.046
Totaal vaste passiva	17.105	16.993	17.526	18.127	18.736
<u>Viottende passiva</u>					
Netto viottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar					
-Kasgeldleningen	0	0	0	0	0
-Banksaldi	0	0	0	0	0
-Overige schulden	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100
	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100
Overlopende passiva					
-Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
-De van overheidslichamen ontvangen voorschotbedragen voor uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel die dienen ter dekking van lasten in volgende begrotingsjaren					
-Overige vooruit ontvangen baten die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	0	0	0	0	0
	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Totaal viottende passiva	3.100	3.100	3.100	3.100	3.100
Totaal passiva	20.205	20.093	20.626	21.227	21.836

12. EMU Saldo

Tabel 19: EMU saldo

Bedragen x € 1.000

Omschrijving	2022	2023	2024	2025	2026
Exploitatie vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves (zie BBV, artikel 17c)	€ 155	€ 143	€ 307	€ 268	€ 189
Afschrijvingen ten laste van de exploitatie	€ 2.774	€ 3.074	€ 3.061	€ 3.017	€ 3.090
Bruto dotaties aan de post voorziening ten laste van de exploitatie minus de vrijval van de voorzieningen ten bate van de exploitatie	€ -142	€ -145	€ -74	€ -	€ -
Investerings in (im)materiële vaste activa die op de balans worden geactiveerd	€ 3.920	€ 2.963	€ 3.594	€ 3.619	€ 3.699
Baten uit bijdragen van andere overheden, de Europese Unie en overigen, die niet op de exploitatie zijn verantwoord en niet al in mindering zijn gebracht bij post 4	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Desinvesteringen in (im)materiële vaste activa: Baten uit desinvesteringen in (im)materiële vaste activa (tegen verkoopprijs), voor zover niet op exploitatie verantwoord	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Aankoop van grond en de uitgaven aan bouw-, woonrijp maken e.d. (alleen transacties met deren die niet op de exploitatie staan)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Baten Bouwgrondexploitatie: Baten voorzover transacties niet op exploitatie verantwoord	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Lasten op balanspost Voorzieningen voorzover transacties niet op exploitatie verantwoord	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Lasten i.v.m. transacties met derden, die niet via de onder post 1 genoemde exploitatie lopen, maar rechtstreeks ten laste van de reserves (inclusief fonden en dergelijke) worden gebracht en die nog niet vallen onder één van bovenstaande posten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Verkoop van effecten:					
Gaat u effecten verkopen? (ja/nee)	nee	nee	nee	nee	nee
Zo ja wat is bij verkoop de verwachte boekwinst op de exploitatie?	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Berekend EMU- saldo	€ -1.132	€ 109	€ -300	€ -333	€ -420

Note: Onder 'investerings' zijn ook investeringen die zijn doorgeschoven uit eerdere jaren opgenomen.

Paragrafen

Paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing

Aanleiding en achtergrond

Het Algemeen Bestuur van VrZW acht het wenselijk om risico's die mogelijk van invloed zijn op de organisatie beheersbaar te maken. Door inzicht in de risico's is de organisatie in staat om op verantwoorde wijze beheersmaatregelen te nemen. Hierdoor staan de resterende risico's van nu en die gerelateerd zijn aan toekomstige investeringen in verhouding tot de vermogenspositie van de organisatie. Ook vermelden wij belangrijke ontwikkelingen in de nabije toekomst die redelijkerwijs geen risico vormen, maar wel impact hebben op de organisatie. Het beleid van VrZW is vastgelegd in de Nota weerstandsvermogen en risicobeheersing VrZW (vastgesteld op 18 december 2013). Hierin is opgenomen dat VrZW minimaal jaarlijks haar risico's actualiseert. Hieronder wordt verslag gedaan van de resultaten van de risico-inventarisatie. Op basis van de geïnventariseerde risico's is tevens het weerstandsvermogen berekend. Op 20 oktober 2017 heeft het Algemeen Bestuur besloten om voor het vaststellen van het weerstandsvermogen een waardering C (voldoende) toe te passen. Dit uitgangspunt worden tot op heden gehanteerd.

Risicoprofiel

Om de risico's van VrZW te actualiseren is een risicoprofiel opgesteld. Dit risicoprofiel is opgesteld in een bijeenkomst met het managementteam waarbij gebruik is gemaakt van het softwareprogramma NARIS® (NAR Risicomanagement Informatie Systeem; een systeem waarmee risico's systematisch in kaart kunnen worden gebracht en beoordeeld).

Het opstellen van een risicoprofiel in tijden van de COVID-19 pandemie is vanzelfsprekend een bijzonder lastige opgave. Bij het opstellen van de begroting voor 2023 zijn we ervan uitgegaan dat de COVID-19 pandemie beheerst is en niet meer tot maatschappelijke ontwrichting leidt.

In bijeenkomsten met de organisatie en het management zijn de overige reguliere risico's besproken en in december 2021 geactualiseerd. Zo zijn er risico's vervallen omdat de juiste maatregelen zijn getroffen of zijn er nieuwe risico's bijgekomen op basis van externe ontwikkelingen. Hierbij is uitgegaan van een reguliere bedrijfsvoering.

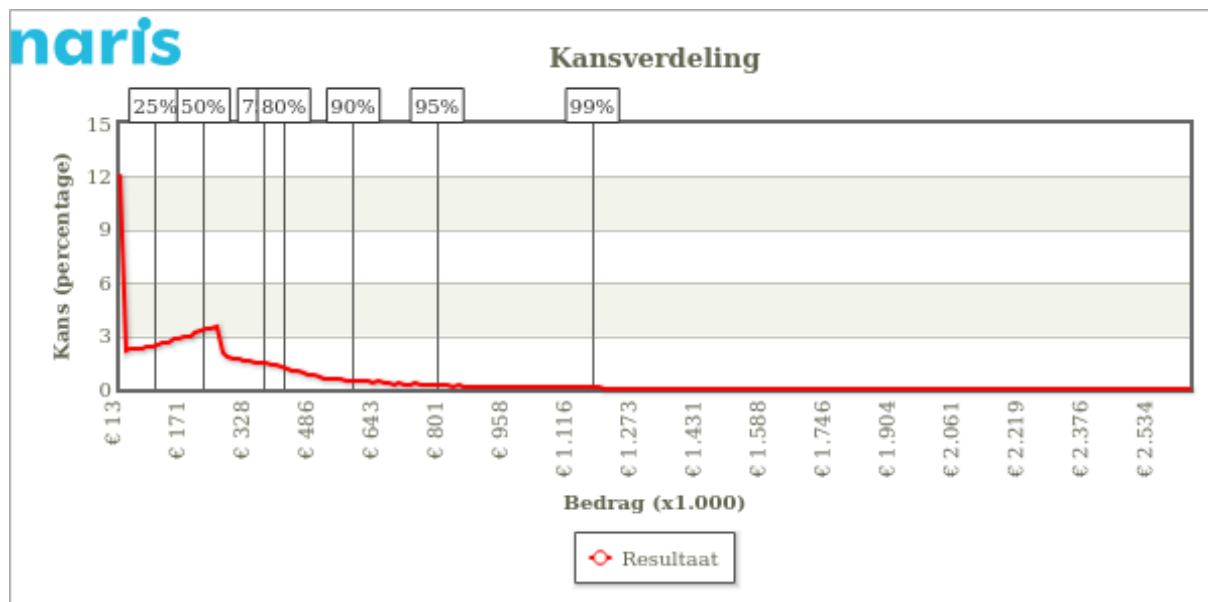
Op basis van de geactualiseerde risico's is met behulp van NARIS een top-10 vastgesteld zoals onderstaand opgenomen. Dit zijn de risico's die gezamenlijk ca. 99% van de totale benodigde weerstandcapaciteit voor hun rekening nemen. Overige risico's hebben een dermate kleine impact dat ze in deze paragraaf niet zijn opgenomen. Alle risico's zijn opgenomen in het NARIS systeem zodat deze periodiek kunnen worden geactualiseerd op het risico zelf, de inschattingen en/of te nemen maatregelen.

Risico	Maatregelen	Kans	Maximaal financieel gevolg	Invloed van risico
Kosten van investeringen/inkoop blijken na aanbesteding hoger dan voorzien (ten opzichte van meerjaren investeringsbedragen)	Meerjarige investeringsramingen actualiseren obv prijsontwikkelingen	70%	€ 250.000	32 %

Meer langdurige (grootschalige) inzet dan waarmee bij het opstellen van de begroting rekening is gehouden (inhoud, complexiteit, weersomstandigheden etc)	Actief - Tegen dit risico en de gevolgen daarvan zijn geen maatregelen te treffen door VrZW. Wanneer sprake is van een (stijgende) trend is het mogelijk de begroting hierop aan te passen. De begroting zodanig aanpassen dat hierdoor geen uitschieters naar boven ontstaan is niet wenselijk omdat dit een sterk kosten opdrijvend effect zou hebben voor de deelnemende gemeenten.	25%	€ 250.000	12%
Onvoorziene acute uitgaven om paraatheid op peil te houden en (indirecte) gevolg voor de organisatie	Meer rekening houden met beschikbaarheid in opstellen dekkingsplan om acute problemen te voorkomen (inc. marge), Actief - Verbeteren van de opbrengsten van werving van vrijwilligers, Actief - Verbeteren beleving bij vrijwilligers op basis van uitkomsten belevingsonderzoeken, Actief - Diversificatie vrijwilligers	25%	€ 250.000	12%
Uitval kritische systemen (uitrukalarmering, mobiele systemen auto's, eigen administratiesystemen)	Actief - cyberverzekering 150k eigen risico, restbedrag betreft ongedekte vervolgschade, Actief - Back-up afspraken, bijvoorbeeld met andere regio's, Actief - Kritische systemen zijn minimaal dubbel uitgevoerd.	10%	€ 500.000	10%
Toekennen van schadevergoedingen als gevolg van inadequaat operationeel optreden	Actief - In informatiebeleidsplan aandacht besteden aan maatregelen voor optimaal benutten beschikbare informatie., Actief - Op basis van regelmatige evaluatie indien nodig bijstellen van procedures, Actief - Medewerkers toerusten met de juiste digitale hulpmiddelen.	5%	€ 1.000.000	10%
Onvoorziene claim beroepsziekten/arbeidsongevallen	Actief - Continue aandacht voor schoon en veilig werken, Actief - De beheersing van arbeidsgerelateerde risico's wordt op peil gehouden door regelmatige RI&E en indien noodzakelijk aanpassing van procedures/aanvullende investeringen, Actief - Voor financiële gevolgen van aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen is een verzekering afgesloten.	5%	€ 1.000.000	10%
Excedentrisico materieel		10%	€ 500.000	7%
Niet verzekerde financiële gevolgen van schades		10%	€ 250.000	5%

verkeerd advies richting gemeente (HH-VG) dat is overgenomen door de gemeente	Actief - Zorgvuldig proces doorlopen bij het opstellen van adviezen om tot een goed onderbouwd advies/handhavingsbesluit te komen.	5%	€ 100.000	1%
Boete als gevolg van niet naleven AVG	Actief - Verschillende typen maatregelen (technisch, organisatorisch, personeel) opnemen in informatiebeleidsplan en regelmatig toetsen op werking, Actief - Continue aandacht voor bewustzijn bij medewerkers.	5%	€ 50.000	1%

Op basis van de vastgelegde risico's is een risicosimulatie uitgevoerd. De risicosimulatie wordt toegepast omdat het reserveren van het maximale bedrag ongewenst is. De risico's zullen immers niet allemaal tegelijk en in hun maximale omvang optreden. De simulatie maakt 100.000 verschillende scenario's op basis van de verschillende risico inschattingen. Figuur 1 en de bijhorende tabel tonen de resultaten van de risicosimulatie.



Benodigde weerstandscapaciteit bij verschillende zekerheidspercentages

75%	€ 352.021
80%	€ 400.074
90%	€ 569.791
95%	€ 774.474

In de grafiek en de tabel worden de simulatieresultaten weergegeven met verschillende zekerheidspercentages. In Nederland wordt geadviseerd om 90% van alle voorkomende scenario's uit de simulatie te kunnen afdekken met financiële middelen (benodigde weerstandscapaciteit). Dat betekent dat de benodigde capaciteit ca. 570k bedraagt.

Beschikbare weerstandscapaciteit

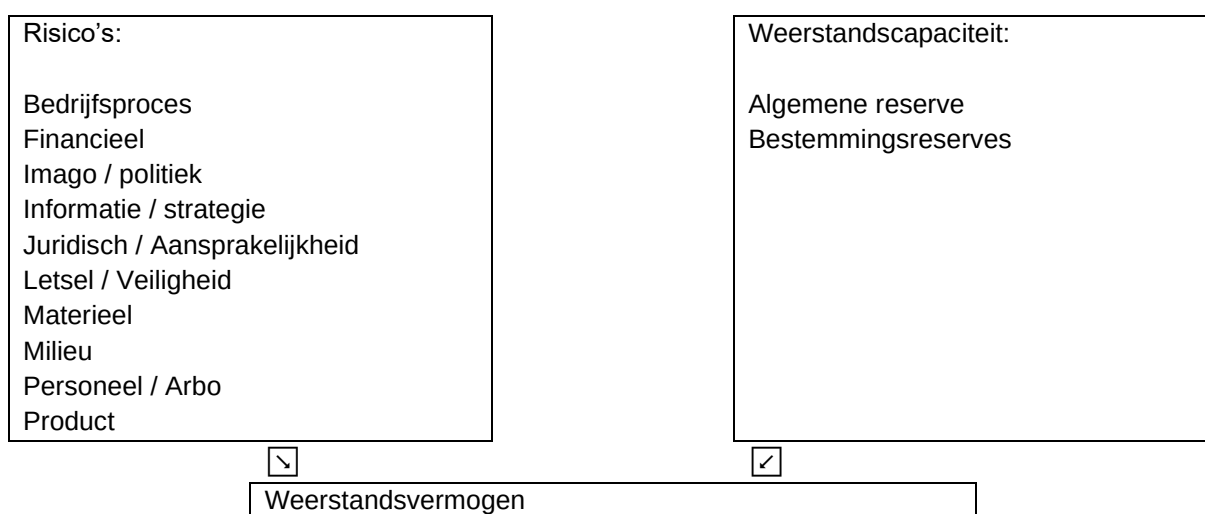
De beschikbare weerstandscapaciteit van VrZW bestaat uit het geheel aan middelen dat de organisatie daadwerkelijk beschikbaar heeft om de risico's in financiële zin af te dekken:

Beschikbare weerstandscapaciteit per ultimo 2021 (bedragen x € 1.000)				
Onderdeel	Startcapaciteit	Toevoeging	Onttrekking	Huidige capaciteit
Algemene reserve	691			691
Bestemmingsreserves*				0
Totaal	€ 691	€ 0	€ 0	€ 691

* Conform de nota weerstandsvermogen en risicobeheersing VrZW tellen alleen de bestemmingsreserves met de typering A1, A2 en B1 mee in de berekening van de weerstandscapaciteit

Relatie benodigde en beschikbare weerstandscapaciteit

Om te bepalen of het weerstandsvermogen toereikend is, dient de relatie te worden gelegd tussen de financieel gekwantificeerde risico's en de daarbij gewenste weerstandscapaciteit en de beschikbare weerstandscapaciteit. De relatie tussen beide componenten wordt in volgend figuur weergegeven.



De benodigde weerstandscapaciteit die uit de risicosimulatie voortvloeit kan worden afgezet tegen de beschikbare weerstandscapaciteit. De uitkomst van die berekening vormt het weerstandsvermogen.

$$\text{Ratio weerstandsvermogen} = \frac{\text{Beschikbare weerstandscapaciteit}}{\text{Benodigde weerstandscapaciteit}} = \frac{€ 691.000}{€ 570.000} = 1,20$$

Onderstaande normtabel is ontwikkeld door het Nederlands Adviesbureau voor Risicomanagement in samenwerking met de Universiteit Twente. Deze biedt een waardering van de berekende ratio.

Tabel X: Weerstandsnorm		
Waarderingscijfer	Ratio	Betekenis
A	> 2,0	Uitstekend
B	1,4 – 2,0	Ruim voldoende
C	1,0 – 1,4	Voldoende
D	0,8 – 1,0	Matig
E	0,6 – 0,8	Onvoldoende
F	< 0,6	Ruim onvoldoende

Het Algemeen bestuur heeft op 20 oktober 2017 besloten dat een ratio van 'voldoende' kan worden aangehouden (categorie C) ter afdekking van bekende risico's. Het berekende ratio valt precies in het

midden van de bandbreedte van categorie C. Aanpassing van de beschikbare weerstandscapaciteit is daarmee niet nodig.

Conclusies

Ten opzichte van de vorige update van het risicoprofiel is de benodigde weerstandcapaciteit met 2% afgenomen. Ondanks dat de fluctuatie beperkt is zijn er wel degelijk veranderingen in het risico profiel te zien ten aanzien van de marktomstandigheden (stijgende prijzen), cybercriminaliteit en het vervallen van het risico van de werkgeversorganisatie omdat hierover inmiddels landelijk commitment is over de kosten.

Belangrijk om te weten is dat het risicomanagement zoals dat hier financieel is weergegeven in 2021/2022 is uitgebreid met meer strategisch risicomanagement. Deze onderwerpen, zoals arbeidsmarktontwikkelingen, strategische positionering in- en verbinding met de maatschappij en de invoering WNRA, zijn opgenomen in de inleiding en beleidsteksten van de verschillende programma's in deze begroting.

Deze risico's hebben een strategisch karakter en zijn daarmee niet direct financieel te vertalen naar een weerstandsvermogen. De risicogevolgen hebben betrekking op de mate waarin de beleidsdoelen van de organisatie worden gerealiseerd of op aantasting van de reputatie en het imago van de VrZW. De aandacht gaat uit naar de juiste beheersing van deze strategische thema's zodat deze op termijn niet leiden tot grote financiële onzekerheden. De dialoog over de strategische risico's zal continu gevoerd en verbeterd worden. De weergaven daarvan is onder meer terug te vinden in de diverse planning & control documenten.

Ontwikkelingen zonder financiële doorvertaling

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)/Wet Gelijke Behandeling

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is voor de meeste overheden per 1 januari 2020 in werking getreden. De veiligheidsregio's hebben uitstel van de invoering van de wet gekregen van de minister van Justitie en Veiligheid. Een speciaal aandachtspunt is de positie van de brandweervrijwilliger. Bij naleving van Europese regelgeving kan er een aanzienlijke kostenverhoging ontstaan. Op basis van de huidige inzichten vindt er bij alle Veiligheidsregio's mogelijk een structurele kostenverhoging voor inschakeling van vrijwilligers plaats van 30 tot 50%. Aanvullend brengt invoering van de wet ook (eenmalige) aanloopkosten met zich mee.

Om te kunnen anticiperen op de invoering van de wet is bij de resultaatbestemming 2019 ingestemd met de vorming van een nieuwe bestemmingsreserve, ter dekking van verwachte implementatiekosten en de eerste exploitatiekosten. Door de voortdurende onduidelijkheid zijn de mogelijk hogere kosten voor de inschakeling van vrijwilligers nog niet in deze begroting opgenomen en is de hoogte van de bestemmingsreserve niet aangepast.

In hoofdstuk 1.2 wordt nader op deze ontwikkeling ingegaan.

Fiscale aandachtspunten bij samenwerkingsverbanden

De Veiligheidsregio's werken steeds intensiever samen, zeker als het gaat om de bovenregionale samenwerking in Noord-Holland. Voorbeelden hiervan zijn de vorming van de gemeenschappelijke meldkamer in Haarlem en de Brandweerschool Noord-Holland. De wijze van BTW-verrekening bij onderlinge dienstverlening en doorbelasting van kosten is complex. Om die reden zijn bij dergelijke samenwerkingsverbanden fiscale experts ingehuurd om te voldoen aan de regelgeving. Echter spreekt de belastingdienst zich bijna nooit uit over de gekozen oplossingen.

Kengetallen financiële positie

De volgende kengetallen zijn van toepassing:

Tabel 20: Kengetallen

Ratio's	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Netto Schuldquote	45,3%	52,0%	50,8%	52,7%	54,5%	56,3%
Netto Schuldquote (gecorrigeerd voor verstrekte leningen)	45,3%	52,0%	50,8%	52,7%	54,5%	56,3%
Solvabiliteitsratio	10,9%	5,4%	3,4%	3,3%	3,3%	3,2%
Structurele exploitatieruimte	1,4%	-0,1%	0,0%	0,7%	0,8%	0,6%

Duiding kengetallen:

- Netto schuldquote: algemeen wordt ratio van 100% of lager gekwantificeerd als voldoende.
- Solvabiliteit: algemeen wordt een ratio van 30% tot 40% gekwantificeerd als voldoende. Bij VrZW is de ratio beduidend lager wat wordt veroorzaakt door:
 - een relatief laag eigen vermogen
 - een leningenportefeuille voor de financiering van grote investeringen en de brandweerpost Wormerveer.
- Structurele exploitatieruimte: deze is gebaseerd op structurele baten en lasten. De jaarlijkse bijdrage van de aangesloten gemeenten (is structurele baten) is afgestemd op de verwachte structurele lasten van VrZW. Dit leidt tot een lage ratio.

Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen

Kapitaalgoederen zijn goederen welke een meerjarig nut hebben ten behoeve van de reguliere taakuitoefening. Aanschaf van kapitaalgoederen (zowel initieel als voor vervanging) vindt vanuit het meerjarige investeringsprogramma plaats. Het gaat daarbij veelal om zaken die na de eerste aanschaf regelmatig onderhoud vergen. Binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland zijn de belangrijkste kapitaalgoederen de verschillende brandweervoertuigen, de persoonlijke uitrusting van het brandweerpersoneel en de ict-omgeving.

VrZW heeft geen voorziening gevormd voor het eventuele (achterstallige) onderhoud aan kapitaalgoederen om de volgende redenen:

Gebouwen

De 23 panden waarin onze Veiligheidsregio gehuisvest is, zijn op één pand na in eigendom van de gemeenten. Voor het meerjarig groot onderhoud blijven de gemeenten zelf verantwoordelijk. Hiervoor worden door VrZW geen voorzieningen gevormd. De werkwijze ten aanzien van huisvesting is opgenomen in de paragraaf bedrijfsvoering.

Voor het pand dat nog in eigendom van VrZW is, geldt dat de onderhoudskosten via een gesloten systeem verrekend worden met de betreffende gemeente.

Voertuigen en brandweerspecifiek materieel

Gezien de hoge mate van aandacht voor de voertuigen en materieel omdat de brandweer en GHOR moeten voldoen aan de hoogste standaarden qua paraatheid en snelheid van optreden, is het niet noodzakelijk om een voorziening voor onderhoud op te nemen. Genoemde hoge eisen zorgen ervoor dat het noodzakelijk onderhoud adequaat en tijdig plaatsvindt. De voertuigen worden jaarlijks gekeurd en conform planning onderhouden. Wanneer gebreken tussentijds worden geconstateerd, vindt direct onderhoud plaats. Vervanging van de voertuigen is opgenomen in het meerjareninvesteringsplan. Het onderhoud is opgenomen in de exploitatiebegroting. Beschermende kleding wordt direct na een incident geïnspecteerd. Bij schade vindt reparatie of vervanging plaats. Voor incidentele vervanging en onderhoud is budget beschikbaar in de exploitatiebegroting. Grootschalige vervanging wordt in het meerjareninvesteringsplan opgenomen.

Paragraaf Financiering

Algemene Ontwikkelingen (verwachtingen BNG Bank)¹

De internationale conjunctuur wordt bij het opstellen van deze begroting nog altijd gedomineerd door de ontwikkeling van de COVID-19 pandemie. Echter zijn er signalen dat de pandemie 'uitdooft' en de samenleving weer terug naar normaal gaat. De economie zou daardoor in het voorjaar kunnen herstellen. De problemen in verband met de aanvoer van intermediaire producten en grondstoffen zullen voorlopig nog aanhouden en in de loop van het jaar gaan afnemen. De politieke spanningen rond Oekraïne houden de gasmarkt in de greep. Hierdoor wordt niet voorzien dat de inflatie snel zal gaan afnemen.

De groei van de Nederlandse economie loopt naar verwachting terug van 4,6 procent in 2021 naar 2,7 procent in 2022. De inflatie komt in 2022 naar verwachting uit op ca. 3,8 procent, 1,0 procentpunt hoger dan in het afgelopen jaar.

Rentevisie BNG Bank²

Het monetaire beleid wordt internationaal geleidelijk minder ruim. De ECB blijft een wat ruimer monetair beleid voeren dan de Fed. De centrale bank zal ook na de beëindiging van het pandemic emergency purchase programme (PEPP) effecten blijven opkopen en de rente in 2022 nog niet gaan verhogen. We verwachten dat de lange rentetarieven geleidelijk wat oplopen.

Financieringsbehoefte

Rekening houdende met de investeringsbehoefte uit het meerjareninvesteringsplan (zie bijlage 1), de boekwaarde van bestaande activa en de beschikbare financieringsmiddelen (opgenomen geldleningen en reserves) is er in 2023 sprake van een financieringsbehoefte van circa € 2,5 miljoen. In 2022 is een (aanvullende) financiering van ca. € 6,0 miljoen vereist. Om te voorzien in deze financieringsbehoefte is in de begroting en meerjarenraming uitgegaan van het aantrekken van enkele langlopende geldleningen. Ondanks de geleidelijke afbouw van het monetair beleid, is de verwachting dat VrZW deze leningen nog tegen een (relatief) laag rentepercentage kan aantrekken. Met de rentelasten van deze toekomstige geldleningen is in de begroting en bij de berekening van de omslagrente rekening gehouden.

Kasgeldlimiet

De kasgeldlimiet is het bedrag dat de VrZW met kort geld (geldleningen met een looptijd van één jaar of minder) mag financieren. Dit is vooral bedoeld om een eventuele tijdelijke behoefte aan geldmiddelen op te vangen, omdat dat lasten en baten zich niet gelijktijdig voordoen.

De wettelijke kasgeldlimiet bedraagt 8,2% en wordt berekend over de totale begrote lasten. Per 1 januari 2022 bedraagt de kasgeldlimiet ca. € 2,86 miljoen.

Omdat de gemeentelijke bijdragen voor 50% aan het begin van het jaar worden ontvangen en de overige 50% op de helft van het jaar en de BDUR bijdrage per kwartaal vooruit, is de verwachting dat de kasgeldlimiet niet wordt overschreden.

Renterisiconorm

De renterisiconorm heeft als doel de rentegevoeligheid van de portefeuille van leningen met een looptijd van één jaar of langer te beperken. Dit komt erop neer dat het renterisico in een bepaald jaar niet meer mag bedragen dan een wettelijk bepaald percentage van het begrotingstotaal. Voor VrZW is dit 20% van het begrotingstotaal, oftewel € 6,9 miljoen. Dit betekent dat het totaal van de aflossingen en renteherziening van geldleningen niet boven dit bedrag mogen uitkomen.

¹ Bron BNG Bank, economische beeld 1 februari 2022

² Idem

De aflossingen op de huidige leningen bedragen in 2023 totaal circa € 1,3 miljoen. Er zijn geen leningen waarvan de rente in 2023 kan worden herzien. Daarmee voldoet VrZW aan de renterisiconorm en heeft VrZW voldoende ruimte om nieuwe langlopende leningen af te sluiten voor investeringen.

Omslagrente

Bij de wijzigingen van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) en de invoering van de Vennootschapsbelasting (Vpb) voor lagere overheden is de toerekening van rente een belangrijk aandachtspunt. Doelstelling is het bevorderen van een eenduidige handelwijze met betrekking tot rente door alle overheidsinstellingen. Daar waar voorheen een rekenrente op de investeringen gehanteerd werd van 4%, is het nu niet (meer) toegestaan meer toe te rekenen dan de verwachte werkelijke rentelasten.

De omslagrente wordt berekend door de aan taakvelden toe te rekenen rente te delen door de boekwaarde per 1 januari van de vaste activa die integraal zijn gefinancierd. Het bij de begroting (voor)gecalculeerde omslagrentepercentage mag binnen een marge van 0,5% worden afgerond.

Onderstaand renteschema geeft inzicht in de rentelasten van de externe financiering, het renteresultaat en de wijze van rentetoerekening. In het schema zijn de werkelijke rentelasten verdeeld over rentelasten i.v.m. projectfinanciering (4%) en de taakvelden (0,75%). De rente op projectfinanciering houdt verband met de overname van kazernes (2014) en de daarvoor verstrekte geldleningen. Het gehanteerde rentepercentage is gelijk aan dat van de achterliggende geldleningen.

Tabel 21: Renteschema begroting 2023

a1. De externe rentelasten	€ 201.152
b. De externe rentebaten	
Saldo rentelasten en rentebaten	€ 201.152
c.1 Rente die aan de grondexploitatie moet worden doorberekend	n.v.t.
c.2 Rente van projectfinanciering die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend	-91.808
c.3 De rentebaat van doorverstrekte leningen indien daar een specifieke lening voor is aangetrokken (=projectfinanciering), die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend	n.v.t.
Subtotaal	€ -91.808
Saldo door te rekenen externe rente	€ 109.344
d1. Rente over eigen vermogen	€ -
d2. Rente over voorzieningen	€ -
Subtotaal	€ -
De aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toe te rekenen rente	€ 109.344
e. De werkelijk aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toegerekende rente (renteomslag)	€ 131.599
f. Renteresultaat op het taakveld Treasury	€ -22.255

Paragraaf bedrijfsvoering

Voor een toelichting wordt verwezen naar de hoofdstukken 3.5 en 4.

Paragraaf Verbonden partijen

Een verbonden partij is een privaat- dan wel publiekrechtelijke organisatie waarin Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland een bestuurlijk én een financieel belang heeft. Een financieel belang is aanwezig wanneer een ter beschikking gesteld bedrag niet verhaalbaar is bij faillissement dan wel als financiële aansprakelijkheid bestaat indien de verbonden partij haar verplichtingen niet nakomt (artikel 1 BBV). Bestuurlijk belang is aanwezig indien er zeggenschap bestaat uit hoofde van stemrecht dan wel vertegenwoordiging in het bestuur van de organisatie.

In deze paragraaf wordt ingegaan op de visie op verbonden partijen in relatie tot de realisatie van de doelstellingen van de veiligheidsregio. Ook wordt de realisatie van de beleidsvoornemens met betrekking tot de verbonden partijen beschreven. Tevens is opgenomen of en zo ja welke risico's en problemen ten aanzien van de verbonden partijen zijn te onderkennen.

Visie op verbonden partijen

Een verbonden partij is voor de veiligheidsregio een instrument om de overgenomen maatschappelijke doelstellingen voor de aangesloten gemeenten te behalen. Bij het aansturen van een verbonden partij is het in ieder geval van belang dat:

- Afspraken over taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden, financieel en juridisch beleid worden vastgelegd (bijvoorbeeld in overeenkomsten of statuten);
- Afspraken worden gemaakt over de frequentie en inhoud van de verantwoordingsinformatie;
- De veiligheidsregio zich realiseert dat andere partijen die betrokken zijn bij de verbonden partij andere belangen kunnen hebben naast het gezamenlijk belang.

Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland kent de volgende verbonden partijen:

Instituut Fysieke Veiligheid (IFV), vanaf 2022 Nederlands Instituut Publieke Veiligheid

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is ingesteld onder de naam Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) in artikel 66 van de Wet veiligheidsregio's. De wettelijke naam van NIPV blijft IFV, totdat de wijziging van de Wet veiligheidsregio's is gerealiseerd en de naam Nederlands Instituut Publieke Veiligheid hierin is opgenomen. *De nieuwe naam Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is geregistreerd bij de Kamer van Koophandel en wordt vanaf 2022 gebruikt in alle uitingen*

Het NIPV is het publiek kennisinstituut dat veiligheidsregio's, Rijksoverheid en crisispartners onderling verbindt en versterkt met onderzoek, onderwijs, ondersteuning en informatie. Het NIPV fungeert daarbij als een 'centre of expertise' als het gaat om hoogwaardige kennis van crisisbeheersing en brandweezorg. Zo draagt NIPV bij aan een veiliger en veerkrachtiger Nederland.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

De coöperatie Brandweerschool Noord-Holland is het gezamenlijke opleidingsinstituut van de veiligheidsregio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland. Met de instelling van één opleidingsinstituut (met gedeconcentreerde vestigingen) wordt ingezet op kwaliteitsverbetering van het brandweeronderwijs en het tegengaan van versnippering. Ook wordt ingezet op innovatie middels een vernieuwing van onderwijsmethoden en -middelen.

Op 15 juli 2019 is de oprichtingsacte ondertekend en vanaf medio 2019 is de Brandweerschool operationeel.

Opbrengsten en kosten deelnemingen in relatie tot de begroting.

Instituut Fysieke Veiligheid / Nederlands Instituut Publieke Veiligheid

Alle veiligheidsregio's dragen financieel bij aan het NIPV. De collectieve taken worden deels gefinancierd via de BDUR-uitkering. Voor het overige deel van deze taken en individuele dienstverlening wordt een bijdrage aan de regio's gevraagd.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

De regio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland dragen financieel bij aan de exploitatie van de Brandweerschool. De exploitatie van Brandweerschool Noord-Holland is afhankelijk van de opleidingsbehoefte van de leden. Op basis van de opleidingsbehoefte wordt de bijdrage per lid vastgesteld. Daarnaast stellen deze regio's materiaal, materieel en medewerkers beschikbaar voor het geven van brandweeropleidingen (door de Brandweerschool).

De Brandweerschool beschikt niet over een eigen vermogenspositie en is daarmee volledig afhankelijk van de jaarlijkse bijdrage van de leden.

Invulling aandeelhouders- en commissarisrol

Instituut Fysieke Veiligheid / Nederlands Instituut Publieke Veiligheid

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is een zelfstandig bestuursorgaan buiten de kaderwet ZBO. Het bestuur wordt gevormd door de voorzitters van de 25 veiligheidsregio's. De bestuursvoorzitter van VrZW is lid van het algemeen bestuur. Het bestuur beslist bij meerderheid van stemmen.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

Het bestuur wordt gevormd door de directeurs van de aangesloten veiligheidsregio's. Daarnaast kent de coöperatie een algemene ledenvergadering. In de ALV wordt ieder lid vertegenwoordigd door een bestuurder (burgemeester) die door het algemeen bestuur van de betreffende regio is gekozen.

Beleidsvoornemens

Instituut Fysieke Veiligheid / Nederlands Instituut Publieke Veiligheid

NIPV verricht op grond van art 68 Wet Veiligheidsregio's (Wvr) taken op het gebied van de brandweezorg en crisisbeheersing. Het betreft hier o.a. onderzoek, het verzorgen van opleidingen, trainingen en het beheer van materieel. Deze activiteiten worden gefinancierd uit rijksmiddelen.

Op grond van art 69 kunnen veiligheidsregio's werkzaamheden laten uitvoeren door NIPV. Dit betreft collectieve en bovenregionale werkzaamheden zoals een landelijke voorziening voor crisisbeheersing, een ICT-omgeving voor veiligheidsregio's. Daarnaast zorgt NIPV voor de ambtelijke ondersteuning van het Veiligheidsberaad in de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio, het Landelijk Netwerk Bevolkingszorg e.d. Tot slot is er sprake van individuele dienstverlening op grond van art 69 zoals het brandweeruniform.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

- het ten behoeve van de leden verzamelen, beheren, standaardiseren, verbeteren en ter beschikking stellen van landelijke les- en leerstof;
- het vormgeven, organiseren en verzorgen van (geaccrediteerde)(brandweer)opleidingen en trainingen aan personeel van de leden;
- het aanbieden en afnemen van (afsluitende) examen(s) voor deelnemende leden;
- het delen en bundelen van kennis en het (doen) aanbieden van producten en diensten die door de leden kunnen worden afgenomen.

Bijlagen

Bijlage I Meerjareninvesteringsplan 2023-2026

Tabel 22: Meerjaren investeringsoverzicht per categorie

Bedragen x € 1.000

MVA Hoofdcategorie	MVA Activa groep	2023	2024	2025	2026
Brandveiligheidsvoorzieningen	ADEMLUCHTAPPARATUUR	100		186	250
	BEPAKKING		75	50	
	C2000 ALARM			80	
	C2000 PORTO	225	300		
	DUIKAPPARATUUR		116	28	40
	DUIKPAKKEN	28	40		50
	HYDRAULISCHE REDMIDDELEN				140
	MEETAPPARATUUR		35		
	MOBIELE DT				50
	REINIGINGS EN TEST APPARATUUR	40		44	
	UITRUKKLEDING			680	
	UNIFORMKLEDING	192			
	VALBEVEILIGING	70			
	WARMTEBEEELD		60		220
Totaal Brandveiligheidsvoorzieningen		654	626	1.068	750
Voertuigen	BESTELAUTO				281
	BOOT	40			
	BROMFIETSEN		60		
	GROTE BESTEL AUTO				150
	GROTE BESTELWAGEN	349			
	MOTORSPIJT AANHANGER			45	
	PERSONENAUTO		49	200	43
	PERSONENAUTO	99			
	PIKETVOERTUIGEN		312		583
	TANKAUTOSPIJT		1.425	950	1.500
	WATERONGEVAL				150
Totaal Voertuigen		487	1.847	1.195	2.707
ICT	AV MIDDELEN	45	65		36
	HARDWARE		75		
	MOBILE DEVICES	60	60	135	250
	SERVERS/NETWERK-EN (MOBIELE) WERKPLEKAPP	525	771		208
	SOFTWARE	145	390	753	321
Totaal ICT		775	1.361	888	815
Gebouwen en inrichting	MEUBILAIR	90			
Totaal Gebouwen en inrichting		90			
Eindtotaal		2.006	3.834	3.151	4.271

Toelichting op de investeringen 2023

(boven een bedrag van € 300.000)

Voertuigen, grote bestelwagens

Dit betreft een vervangingsinvestering van 3 stuks personeel-materiaalwagens waarvan de technische en economische afschrijftermijn is bereikt. In het investeringsbedrag is rekening gehouden met een elektrische uitvoering.

ICT, servers/netwerk- en (mobiele) werkplekapparatuur

Dit betreft een vervangingsinvestering. In 2023 zijn een aantal belangrijke componenten binnen het ICT-netwerk van VrZW afgeschreven. Concreet gaat het hier om het WiFi-netwerk, de servers, storage en back-up. Daarnaast zijn er ook een aantal mobiele apparaten aan vervanging toe. Met deze investering worden deze componenten vervangen.

Bijlage II Uitvoeringsinformatie

In de regeling 'informatie voor derden' wordt voorgeschreven welke taakvelden gebruikt moeten worden voor het opstellen van de uitvoeringsinformatie ten behoeve aan derden (CBS, BZK, etc.). Taakvelden kunnen naar behoefte nader worden onderverdeeld in deeltaken en activiteiten.

Een totaaloverzicht met de geraamde baten en lasten per taakveld en het verdelingsprincipe op basis waarvan de taakvelden over de programma's verdeel zijn dient te worden opgenomen in de bijlage van de begroting.

Tabel 23: Overzicht geraamde baten en lasten per taakveld Bedragen x € 1.000

Bedragen x € 1000		2023		
Taakveld		Baten	Lasten	Saldo
0.4	Overhead	€ -652	€ 8.676	€ 8.024
0.5	Treasury	€ 0	€ -22	€ -22
0.7	Algemene uitkering en overige uitkeringen Gemeentefonds	€ -3.908	€ 0	€ -3.908
0.8	Overige baten en lasten	€ -159	€ 1.446	€ 1.287
0.9	Vennootschapsbelasting	€ 0	€ 0	€ 0
0.10	Mutaties reserves	€ 0	€ 0	€ 0
1.1	Crisisbeheersing en brandweer	€ -30.328	€ 24.661	€ -5.668
8.3	Wonen en bouwen	€ 0	€ 144	€ 144
Totaal		€ -35.049	€ 34.905	€ -143

Tabel 24: Verdeling taakvelden - programma's Bedragen x € 1.000

Bedragen x € 1000		2023		
Programma	Taakveld	Baten	Lasten	Saldo
Crisisbeheersing	0.8 Overige baten en lasten	€ -159	€ 1.446	€ 1.287
	1.1 Crisisbeheersing en Brandweer	€ 0	€ 1.161	€ 1.161
Brandweertzorg	1.1 Crisisbeheersing en Brandweer	€ -2.606	€ 23.500	€ 20.893
	8.3 Wonen en bouwen	€ 0	€ 144	€ 144
Organisatie (overhead)	0.4 Overhead	€ -652	€ 8.676	€ 8.024
Algemene dekkingsmiddelen	0.5 Treasury	€ 0	€ -22	€ -22
	0.7 Algemene uitkering en overige uitkeringen GF	€ -3.908	€ 0	€ -3.908
	1.1 Crisisbeheersing en Brandweer	€ -27.722	€ 0	€ -27.722
Heffing Vpb	0.9 Vennootschapsbelasting (Vpb)	€ 0	€ 0	€ 0
Bedrag onvoorzien	0.8 Overige baten en lasten	€ 0	€ 0	€ 0
Subtotaal		€ -35.049	€ 34.905	€ -143
Mutatie reserves	0.10 Mutatie reserves	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal		€ -35.049	€ 34.905	€ -143

Bijlage III Specificatie begroting 2023 op basis van categorie

(bedragen x € 1.000)

Tabel 25: Begroting per categorie

Bedragen x € 1.000

BATEN										
	Crisisbeheersing		Brandweertzorg					Organisatie	Alg. dek	Totaal
Bedragen x € 1.000	CB	GHOR	BWZ	RB	GMK	VBK	Kazernes	(overhead)	middelen	
3.5.2 Uitgeleend personeel	0	0	-174	0	-563	0	0	-122	0	-858
3.6 Huren	0	0	0	0	0	-29	-19	0	0	-47
3.8 Overige goederen en diensten	0	-14	-144	0	0	-209	-154	-13	0	-534
4.3.1 Inkomensoverdrachten Rijk	0	0	-137	0	0	0	-5	0	-3.908	-4.050
4.4.2 Inkomensoverdrachten Gemeenten	0	0	0	0	0	0	-1.079	0	-27.722	-28.802
4.4.3 Inkomensoverdrachten gem. regelingen	0	0	0	0	0	0	0	-292	0	-292
5.1 Rente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.2 Mutatie voorzieningen	0	-145	0	0	0	0	0	0	0	-145
7.5 Overige verrekeningen	0	0	0	0	0	-94	0	-225	0	-319
Totaal	0	-159	-455	0	-563	-332	-1.257	-652	-31.631	-35.049
LASTEN										
	Crisisbeheersing		Brandweertzorg					Organisatie	Alg. dek	Totaal
Bedragen x € 1.000	CB	GHOR	BWZ	RB	GMK	VBK	Kazernes	(overhead)	middelen	
1.1 Salarissen en sociale lasten	1.071	555	9.632	2.201	528	1.608	0	4.936	0	20.531
2.1 Belastingen	0	0	0	0	0	0	90	0	0	90
3.5.1 Ingeleend personeel	36	392	36	19	0	25	0	143	0	651
3.6 Huren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.8 Overige goederen en diensten	310	209	3.194	105	0	1.222	1.108	2.730	0	8.878
4.3.6 Inkomensoverdrachten overige overheden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.4.1 Kapitaaloverdrachten rijk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.4.3 Inkomensoverdrachten gem. regelingen	9	25	0	152	574	11	0	0	0	771
4.4.6 Inkomensoverdrachten ov. Overheden	0	0	0	0	0	341	0	0	0	341
5.1 Rente	0	0	0	0	0	0	0	0	201	201
7.2 Mutatie voorzieningen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.3 Afschrijvingen	0	0	2.275	4	0	14	112	695	0	3.101
7.4 Toegerekende reële en bespaarde rente	0	0	117	0	0	2	92	13	-223	0
7.5 Overige verrekeningen	0	0	0	0	0	133	48	160	0	341
Totaal	1.426	1.182	15.254	2.481	1.102	3.357	1.450	8.676	-22	34.905
SALDO VAN BATEN EN LASTEN	1.426	1.022	14.799	2.481	540	3.025	193	8.024	-31.653	-143
7.1 Mutatie reserves										€ -
RESULTAAT										-143

Besluitformulier

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	1 april 2022	
Onderwerp:	Regeling beoordelingsgesprekken VrZW 2022	
Nummer:	A22.01.5a	
Naam Steller:	R. Koopman	
Afdeling:	Bedrijfsvoering/P&O	
Vertrouwelijk:	Nee	
Awb-besluit:	Ja	
Doel:	Ter kennisname	X
	Ter besluitvorming	
	Ter advisering	
Korte inhoud: VrZW heeft met de ondernemingsraad overeenstemming bereikt over een nieuwe gesprekkencyclus. Deze gesprekkencyclus vervangt de Regeling plannings-, coachings-, en beoordelingsgesprekken VrZW 2019. De beoordelingsregeling heeft het doel te komen tot gedragen rechtspositionele beslissingen. Een formele beoordeling zal doorgaans alleen noodzakelijk zijn bij het verlenen van een dienstverband voor onbepaalde tijd of als er een bezwarende rechtspositionele beslissing moet worden genomen. De plannings- en jaargesprekken zijn uit de beoordelingsregeling geschrapt. Verder bevat de regeling geen inhoudelijke wijzigingen. Om die nieuwe gesprekkencyclus in te voeren zijn er vier documenten opgesteld: 1. Een versimpelde beoordelingsregeling voor de formele beoordeling 2. Een leidraad voor ontwikkelgesprekken 3. Een leidraad voor dossieropbouw als het niet goed gaat en hoe je dossier wilt opbouwen 4. Een voorbeeld voor een verbetertraject <u>De beoordelingsregeling is een officiële regeling en moet door het Dagelijks Bestuur VrZW worden vastgesteld (zie juridisch kader).</u> De interne werkwijze is vastgelegd in een leidraad voor ontwikkelgesprekken, een leidraad voor dossieropbouw (als het niet goed gaat met het functioneren) en een voorbeeld van een verbetertraject. Juridisch kader Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 3:40 en artikel 3:42 Algemene wet bestuursrecht (Awb) bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. <u>Datum inwerkingtreding</u> 1 april 2022 <u>Gevolgen VrZW</u> Een moderne gesprekkencyclus rond functioneren met een versimpelde		

beoordelingsregeling voor de onderbouwing van rechtspositionele beslissingen.	
Voorstel: Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd: • Kennis te nemen van de Regeling beoordelingsgesprekken VrZW 2022.	
Advies Veiligheidsdirectie:	n.v.t.
Advies Dagelijks Bestuur:	Het Dagelijks Bestuur heeft de Regeling beoordelingsgesprekken VrZW 2022 vastgesteld en agendeert deze ter kennisname voor het Algemeen Bestuur.
Personele gevolgen:	Geen
Financiële gevolgen:	geen
Verhouding met ander beleid:	geen
Besproken met:	De Ondernemingsraad heeft ingestemd met de nieuwe regeling.
Besluit:	

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de vergadering van 1 april 2022 namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

Regeling beoordelingsgesprekken VrZW 2022 (versie januari 2022)

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Functie:**
het samenstel van werkzaamheden waarmee de medewerker door of namens de werkgever (het bevoegd gezag) feitelijk is belast;
- b. **Beoordelaar:**
de hiërarchisch direct leidinggevende, dan wel een door de leidinggevende formeel aangewezen persoon; voor de directeur is de burgemeester de beoordelaar;
- c. **Beoordelingsgesprek:**
het eenzijdig gesprek tussen de beoordelaar en de medewerker gericht op: het verstrekken van een oordeel over de wijze waarop de medewerker zijn functie heeft uitgeoefend;
- d. **Informant:**
degene die in een functionele werkrelatie tot de medewerker staat;
- e. **Personeelssyteem:**
het beschikbare digitale systeem waarin de verslagen worden aangemaakt en opgeslagen.

Artikel 2 Beoordeling vereist

Een beoordeling wordt opgemaakt indien:

- a. De leidinggevende of medewerker dat wensen
- b. Als over de medewerker een rechtspositionele beslissing moet worden genomen.

Toelichting

Een formele beoordeling zal doorgaans alleen noodzakelijk zijn bij het verlenen van een dienstverband voor onbepaalde tijd of als er een bezwarende rechtspositionele beslissing moet worden genomen.

In de regel heeft er bij onvoldoende functioneren voorafgaand aan de beoordeling een verbetertraject plaatsgevonden (zie de leidraad dossiervorming) en zal er na afloop van dit verbetertraject een beoordeling plaatsvinden.

De beoordeling mag nooit een verrassing zijn voor de medewerker. Kritiek op het functioneren is al geuit in eerdere gesprekken en onderdeel geweest van het verbetertraject. De beoordeling zal in de regel het sluitstuk zijn van dit verbetertraject (zie leidraad dossiervorming).

Artikel 3 Informanten

In het geval een medewerker naast een hiërarchische ook een functionele leidinggevende heeft, vraagt de beoordelaar om inlichtingen over het functioneren van de medewerker bij de informant.

Toelichting

Het gebruik van informanten levert een wezenlijke bijdrage aan het beoordelingsgesprek. Het ligt in de rede diegene als informant te benaderen die in de beoordelingsperiode heeft samengewerkt met de medewerker. Dit kan zijn als functioneel leidinggevende in de repressieve dienst, in de beheersmatige functie, of bijvoorbeeld in een project. De beoordelaar c.q. leidinggevende kan ook de medewerker zelf vragen informanten aan te dragen. De informant kan worden gevraagd informatie te geven over het functioneren van de medewerker in relatie tot de kernactiviteiten in de functie van de medewerker, de mate dat de gewenste vaardigheden aanwezig zijn en tot uiting komen, en overige zaken.

Artikel 4 Planning

1. De beoordelaar maakt in principe minimaal twee weken van tevoren met de medewerker een afspraak voor het houden van een beoordelingsgesprek.
2. Indien de medewerker en/of de beoordelaar dit wenst/wensen, woont/wonen de naaste hogere leidinggevende en/of de adviseur en/of een vertrouwenspersoon het beoordelingsgesprek bij.
3. De medewerker en de beoordelaar informeren elkaar hierover voorafgaand aan het gesprek.

Artikel 5. Scores en verslag beoordelingsgesprek

1. Van de beoordeling maakt de beoordelaar een verslag op in het personeelssysteem. De medewerker ontvangt een e-mailbericht wanneer het verslag beschikbaar is in het personeelssysteem
2. De beoordeling wordt aangeduid met een van de volgende scores:
 - voldoet niet aan de gestelde eisen;
 - voldoet niet geheel aan de eisen;
 - voldoet aan de eisen;
 - voldoet ruim aan de eisen;
 - voldoet bovenmatig aan de eisen;

3. Indien de medewerker in het beoordelingsgesprek aangeeft het niet eens te zijn met de beoordeling en een aanvullend beoordelingsgesprek wenst, plant de leidinggevende een aanvullend beoordelingsgesprek. Hiervan wordt in het verslag van het beoordelingsgesprek melding gemaakt.
4. Binnen twee weken na het beoordelingsgesprek of, indien er een aanvullend beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden, binnen twee weken na het aanvullend beoordelingsgesprek, maakt de beoordelaar met behulp van het in het personeelssysteem beschikbare formulier het verslag op, en vermeldt daarin de algehele beoordeling met de score.
5. De medewerker geeft binnen twee weken na ontvangst van het verslag in het personeelssysteem aan dat hij het verslag heeft gezien. Door het formulier voor gezien te tekenen wordt door het systeem een automatisch e-mailbericht verstuurd naar de leidinggevende.
6. Nadat de medewerker het formulier in het personeelssysteem voor gezien heeft getekend of indien een termijn van twee weken is verstreken zonder dat de medewerker daartoe is overgegaan, wordt het verslag door de beoordelaar vastgesteld.

Toelichting

Aanvullend beoordelingsgesprek

In lid 3 van dit artikel is geregeld dat de medewerker in het beoordelingsgesprek kan aangeven dat hij een aanvullend beoordelingsgesprek wenst. Indien de medewerker niet in het gesprek heeft aangegeven een aanvullend beoordelingsgesprek te willen maar dit een dag later aangeeft, is dit geen aanleiding het aanvullend gesprek te weigeren.

Besluit

Anders dan een (verslag) van een ontwikkelgesprek (zie leidraad voor ontwikkelgesprekken) is een beoordeling in het ambtenarenrecht een besluit. Dat betekent dat de ambtenaar bezwaar kan maken en beroep kan instellen, en dat het besluit rechtens onaanvaardbaar wordt als hij dat niet tijdig (binnen zes weken) doet. De beoordeling moet daarom ook een bezwaarclausule bevatten.

Artikel 7 Vernietiging bescheiden

De krachtens dit reglement geproduceerde verslagen/formulieren worden na tien jaar vernietigd.

Artikel 8 Inwerkingtreding en evaluatie

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2022 en treedt in de plaats van eerdere regelingen die daarmee komen te vervallen, en wordt geëvalueerd wanneer daar aanleiding voor is.

Directeur/regionaal commandant Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
WOR-bestuurder mevrouw S. van den Broek
Postbus 150
1500 ED Zaandam

Betreft : Instemming OR op de Regeling beoordelingsgesprekken VrZW 2022
Datum : 9 februari 2022

Geachte mevrouw Van der Broek, beste Saskia,

In de overlegvergadering van 26 januari 2022 heeft u de Regeling beoordelingsgesprekken VrZW 2022 (met bijbehorende documenten) voorgelegd ter instemming.
Dit ter vervanging van de Regeling functioneren en beoordelen VrZW 2018.

Proces

De onderliggende stukken zijn in de ondernemingsraadvergadering van 2 februari 2022 nader besproken. Hierin is tot uiting gekomen dat de ondernemingsraad de meer vrije- en doelgerichtere vorm die deze regeling beoogt, onderschrijft.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Ook is in de ondernemingsraadvergadering naar voren gekomen dat de uitvoering een gezamenlijke inspanning vraagt van zowel de medewerker als de leidinggevende. Beide partijen hebben hier een verantwoordelijkheid in.

Als voorbeeld hiervan mag in het kader van de (door)ontwikkeling van de medewerker met een bredere blik worden gekeken naar opleidingsmogelijkheden en -wensen dan enkel functiegerichte opleidingen.

De ondernemingsraad gaat ervan uit dat het bovenstaande de aandacht heeft van de organisatie en dat de regeling met een jaar wordt geëvalueerd.

Instemming

Deze beschouwing meegevend, stemt de ondernemingsraad in met de Regeling beoordelingsgesprekken VrZW 2022 en de bijbehorende documenten.

Wij gaan ervan uit u hiermee voldoende te hebben en naar genoeg te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

De ondernemingsraad van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
Voorzitter, Secretaris,



(E. van den Heerik)



(W.K. de Groot)

Besluitformulier

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	1 april 2022	
Onderwerp:	CAR UWO en LOAV-circulaires	
Nummer:	A22.01.5b	
Naam Steller:	R. Koopman	
Afdeling:	Bedrijfsvoering/P&O	
Vertrouwelijk:	Nee	
Awb-besluit:	Ja	
Doel:	Ter kennisname	X
	Ter besluitvorming	
	Ter advisering	
Korte inhoud: De Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) maakt sinds eind 2021 namens haar leden (waaronder de VrZW) afspraken met de vakbonden over collectieve arbeidsvoorwaarden voor het personeel van de veiligheidsregio's. Dit gebeurt in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV). De tot nu toe gemaakte afspraken zijn vastgelegd in de CAR UWO Veiligheidsregio's en LOAV circulaires (voorheen LOGA). In LOAV circulaire van 9 februari 2022 Lbr. 22/03 LOAV 22/22/01 zijn de wijzigingen van de financiële aanspraken en tabellen vastgelegd. LOAV circulaire van 25 februari 2022 Lbr. 22/05 LOAV 22/03 geeft een nadere toelichting/uitwerking van de CAR UWO Veiligheidsregio's over: 1. De thuiswerkvergoeding; 2. Het verlofsparen; 3. Het betaald ouderschapsverlof. Juridisch kader Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 3:40 en artikel 3:42 Algemene wet bestuursrecht (Awb) bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De integrale tekst van CAR UWO is in het verleden ten onrechte nooit vastgesteld. Om de door de WVSV opgestelde tekst van de CAR UWO Veiligheidsregio's algemeen verbindende kracht te laten verkrijgen is formele vaststelling door het DB van VrZW alsnog noodzakelijk. De LOAV circulaires 22/01 en 22/03 bevatten wijzigingen van de CAR UWO Veiligheidsregio's. Om ook die wijzigingen algemeen verbindende kracht te laten verkrijgen moeten deze worden vastgesteld door het DB VrZW. <u>Datum inwerkingtreding</u> 1 januari 2022		

<u>Gevolgen VrZW</u> Nakoming cao afspraken.	
Voorstel: Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd kennis te nemen van: • <i>de tekst van de CAR UWO Veiligheidsregio's;</i> • de in LOAV circulaire van 9 februari 2022 lbr. 22/03 LOAV 22/01 opgenomen financiële arbeidsvoorwaarden; • de in LOAV circulaire van 2 maart 2022 lbr. 22/05 LOAV 22/03 opgenomen gewijzigde bepalingen van de CAR UWO Veiligheidsregio's.	
Advies Veiligheidsdirectie:	n.v.t.
Advies Dagelijks Bestuur:	Het Dagelijks Bestuur heeft de tekst van de CAR UWO Veiligheidsregio's vastgesteld, evenals de in LOAV circulaire van 9 februari 2022 opgenomen financiële arbeidsvoorwaarden en de in LOAV-circulaire van 2 maart 2022 opgenomen gewijzigde bepalingen van de CAR UWO Veiligheidsregio's. De stukken worden ter kennisname geagendeerd voor het Algemeen Bestuur van 1 april 2022.
Personele gevolgen:	Geen
Financiële gevolgen:	Geen
Verhouding met ander beleid:	Geen
Besproken met:	Volgen afspraken "cao" overleg
Besluit:	

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de vergadering van 1 april 2022
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

CAR(-UWO) Veiligheidsregio's

Versie geldend vanaf 7-2-2022

Inhoud

1 ALGEMENE BEPALINGEN	3
2 AANSTELLING EN ARBEIDSOVEREENKOMST	9
3 SALARIS, VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN UITKERINGEN	15
4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	28
4a VERVALLEN (per 1-1-2017).....	31
5 VERVALLEN (per 1-4-2012).....	31
5a VERVALLEN (per 1-4-2016).....	31
6 VAKANTIE EN VERLOF.....	31
6a DE GEMEENTELIJKE LEVENSLLOOPREGELING	42
7 AANSPRAKEN BIJ ONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF GEBREK.....	44
8 ONTSLAG	59
9 VERVALLEN (per 1-4-2016).....	67
9a AMBTENAREN DIE VANAF 1 JANUARI 2006 IN DIENST ZIJN GETREDEN OP EEN BEZWARENDE FUNCTIE	67
9b OVERGANGSRECHT AMBTENAREN IN EEN FUNCTIE DIE OP 31 DECEMBER 2005 RECHT GAF OP FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG	71
9c VERVALLEN (per 1-4-2012).....	94
9d VERVALLEN (per 1-7-2019)	94
9e DE GEMEENTELIJKE LEVENSLLOOPREGELING FLO-OVERGANGSRECHT	94
9f NIEUW OVERGANGSRECHT FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG PER 1 JANUARI 2018.....	100
9g COMPENSATIEREGELING	105
9h REGELING NETTO FLO-SPAARTEGOED.....	109
10 WACHTGELD	113
10a BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSUITKERING.....	124
10c REPARATIE-UITKERING BIJ WERKLOOSHEID	137

10d VAN WERK NAAR WERK-AANPAK EN VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID	139
11 UITKERINGSREGELING ONTSLAG	148
11a SUPPLETIE.....	159
12 OVERLEG MET ORGANISATIES VAN OVERHEIDSPERSONEEL.....	166
13 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN CAR	171
14 MEDEZEGGENSCHAP.....	172
15 OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	178
16 DISCIPLINAIRE STRAFFEN	185
17 OPLEIDING EN ONTWIKKELING	186
18 VERPLAATSINGSKOSTEN	189
19 RECHTSPOSITIAREGELING VRIJWILLIGERS BIJ DE GEMEENTELIJKE BRANDWEER	193
19a KEURINGEN BRANDWEERPERSONEEL	204
19b AANVULLENDE RECHTSPOSITIAREGELING VOOR DE AMBTENAAR IN EEN INSTELLING VOOR KUNSTEDUCATIE	205
20 AANVULLENDE REGELINGEN VOOR BRANDWEERPERSONEEL.....	210
21 DE RECHTSPOSITIONELE ERKENNING VAN ALTERNATIEVE SAMENLEVINGSVORMEN	212
22 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN	212
99 BIJLAGEN	213

1 ALGEMENE BEPALINGEN

Begripsomschrijvingen

Artikel 1:1

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

a	ambtenaar: hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
b	functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;
c	pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
d	pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
e	arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
f	arbeidsduur per dag: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
g	formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de aanstelling;
h	feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
i	vervallen;
j	arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
k	dienstverband: een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst;
l	overwerk: werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
m	werkdag: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
n	werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
o	uurloon: 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris van de ambtenaar per maand;
p	Zvw: de Zorgverzekeringswet
q	CAR: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
r	UWO: Uitwerkingsovereenkomst;
s	vervallen;
t	vervallen;
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	vervallen;
ll	vervallen;
mm	volledig dienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt. Bij een deeltijd dienstverband bedraagt de arbeidsduur minder dan 1836 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week;
nn	ZW: de Ziektewet;
oo	ZW-uitkering: ziekengeld of uitkering krachtens de ZW;
pp	UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI;
qq	Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
rr	Salaristoelagen: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend. Deze werden tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging gerekend.
ss	Functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;
tt	Periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;
uu	Salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;
vv	Achterblijvende partner: weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar.
ww	vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), hetgeen met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het Individueel Keuze Budget vormt.
xx	payroll werkgever / werknemer: de werkgever, die op basis van een overeenkomst met een gemeente, welke niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van de gemeente arbeid te verrichten, waarbij de werkgever die de werknemer ter beschikking stelt alleen met toestemming van die gemeente gerechtigd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.
yy	inlenersbeloning: de wettelijk verplichte beloningselementen benoemd in de cao van de payroll werkgever, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst met een payroll werknemer en corresponderen met de beloningselementen in de CAR-UWO van een ambtenaar in dienst van de gemeente werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie.

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

briefnummer: U200601371, U201500965, U201502055, U201600266, U201601310, U201700464, U201800473

Geen ambtenaar

Artikel 1:2

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 onbezoldigd ambtenaar van de burgerlijke stand en de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand;
 - 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.
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 is in het georganiseerd overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.
3. Op de ambtenaar die aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer is alleen hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van toepassing.

briefnummer: U200800390, U200901449, U201001980, U201002606, U201502055, U201700464, U201800181

Artikel 1:2:1

1. Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:11, 3:13, 3:25, 3:26 en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a en 17 niet van toepassing.
3. Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekraacht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d en 11a niet van toepassing.
5. De ambtenaar, bedoeld in de leden 2, 3 of 4 van dit artikel, heeft recht op:
 - a. 8% vakantietoelage, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 146,65 bij een volledig dienstverband, en
 - b. 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, voor de ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 33,33 bij een volledig dienstverband, en
 - c. 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris.

briefnummer: U200801637, U201300288, U201502055, U201600266, U201700032

Leer-werkbaan

Artikel 1:2:2

vervallen

briefnummer: U200515875, U200801544, U201401851

Instapplan

Artikel 1:2:3

vervallen

briefnummer: U200515875, U201401851

Artikel 1:2a Stageplaats

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

Ledenbrief: U201401851, U201601310

Artikel 1:2b Werkervaringsplaats

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

Ledenbrief: U201401851, U201502055, U201601310

Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafspraken

1. In afwijking van artikel 3:1 kan het college voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafspraken valt en onvoldoende arbeidsvermogen heeft om een reguliere functie te bekleden, een samenstel van taken vaststellen.
2. Het college kan voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafspraken valt en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, in afwijking

van artikel 3:3, een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A. Als het salaris in de salarisschaal A omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van €14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de salarisverhogingen.

3. Het college kan voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden of niet in aanmerking komt voor loondispensatie, op grond van artikel 3:3 een salaris vaststellen aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa.
4. Indien loondispensatie wordt toegekend, kan het college het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde conform de loondispensatie verminderen. Het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar vermeerderd met de Wajong-aanvullingsuitkering is gelijk aan het wettelijk minimumloon.
5. Indien loonkostensubsidie wordt toegekend, kan het college het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde niet verminderen. Het salaris van de ambtenaar is gelijk aan het wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie vergoedt aan het college het verschil tussen het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar en het wettelijk minimumloon.
6. Voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt, gelden niet de in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c genoemde minimumbedragen.
7. Voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden, gelden als minimumbedragen de bedragen genoemd in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

Briefnummer: U201501380, U201502055, U201601310, U201700735, lbr. 22-03 LOAV 22-01

Toepassing

Artikel 1:3

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

briefnummer: 2002004761 en U200801115

Artikel 1:3:1

Vervallen

briefnummer: CvA/200801115

Artikel 1:3a

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

briefnummer: CvA/2002004761

Voorschriften en instructies

Artikel 1:4:1

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 functies en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

briefnummer: 2004001009, U201502055

Uitreiking van CAR en UWO

Artikel 1:4:2

1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.
2. Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in her vorige lid bedoelde stukken:
 - a. de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
 - b. de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van gemeenteambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;
 - c. de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;
 - d. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 1:4:3

1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.
2. Wanneer de ambtenaar niet schriftelijk vastgestelde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

briefnummer: U201502055

Voordragen van belangen

Artikel 1:4:4

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

Omvang van het dienstverband

Artikel 1:5

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

briefnummer: 601519, U201502055

Vrijstelling

Artikel 1:6

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 de hoofdstuk 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf. Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van even genoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.
2. De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op ambtenaren in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdperiode tevoren kunnen worden vastgesteld en de betrokken ambtenaar in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.

briefnummer: CvA/2008001112, U201502055

2 AANSTELLING EN ARBEIDSOVEREENKOMST

Aanstelling: het bevoegd gezag

Artikel 2:1

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

briefnummer: CvA/2004001009

Aanstelling in algemene dienst

Artikel 2:1A

1. De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.
2. Het college stelt in een lokale regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.
3. De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van de gemeente is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van de gemeente.

Briefnummer: U201201481

Artikel 2:1B

1. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
2. Indien het college dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:
 - o a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
 - o b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
 - o c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden.

Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.

3. Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden 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.

Briefnummer: U201201481

Onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Artikel 2:2

1. Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.
2. Het college treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld dat betrokkene een recente verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens overlegt.
4. Bij een functiewijziging, tewerkstelling of overplaatsing kan als vereiste worden gesteld dat de ambtenaar een recente verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in lid 3 overlegt.
5. 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.

briefnummer: 2004001009, U201100883, U201300288, U201700735

Aanstelling: geneeskundig onderzoek

Artikel 2:3

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

briefnummer: 2004001009, U201502055

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

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

- a. de aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
- b. meer dan zes aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.

6. Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

briefnummer: CvA/2001002849, U201401851, U201500231, U201600259

Bericht van aanstelling

Artikel 2:4:1

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. in een aanstelling 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 vakantiekraacht;
 - 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 opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
 - vii. als werkzoekende in tijdelijke dienst.
2. Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.
3. De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

briefnummer: U200515875, U201502055

Artikel 2:4:2

1. De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van de gemeente, tenzij naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10a en 10d genieten ten laste van de gemeente.

briefnummer: U2008001112

Artikel 2:4:3

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:5

1. Door het college kan met een persoon slechts een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.
2. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.
3. Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toepassing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

briefnummer: U200800453

Artikel 2:5:1

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.

briefnummer: CvA/2001002849

Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

Artikel 2:5:2

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.

briefnummer: CvA/2001002849

Inhoud oproepovereenkomst

Artikel 2:5:3

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.

briefnummer: CvA/2001002849, U201502055

Betaling bij ziekte van de oproepkracht

Artikel 2:5:4

1. De gemeente verbindt zich het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2.
2. 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.

briefnummer: 2001002849, U201502055, U201601310, U201700032

Artikel 2:5:5

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 2:5:6

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 2:5:7

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 2:5:8

(vervallen)

Artikel 2:5:9

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 2:5:10

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 2:5:11

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 2:5:12

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Inwerkingtreding

Artikel 2:5:13

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Overgangsrecht

Artikel 2:6

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

briefnummer: CvA/2001002849, U201401851

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 2:7

1. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledig dienstverband, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
2. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
3. Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het college verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.
4. De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

briefnummer: 2004001009, U201600259, U201700464

Artikel 2:7a

1. Op verzoek van het college kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.
2. Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
 1. - de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
 2. - het salaris evenredig wordt verhoogd;
 3. - de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
 4. - de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
 5. - het minimale IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, sub a evenredig wordt verhoogd;
 6. - het minimale IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, sub b evenredig wordt verhoogd;
 7. - instemming van de ambtenaar is vereist;
 8. - de koop van vakantieduren op grond van artikel 3:29 lid 1, sub a voor de duur van de verruiming niet is toegestaan.
3. Wanneer lid 1 van dit artikel wordt toegepast, meldt het college dit vooraf aan de OR.

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

briefnummer: U200800305, U200800645, U201502055, U201600266, U201601310, U201700464

Aanstelling na 65 jaar

Artikel 2:8

(vervallen)

briefnummer: CvA/2004003238

3 SALARIS, VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN UITKERINGEN

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

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

briefnummer: CvA/U200515560, U201500965

Artikel 3:2 Recht op Salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

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

Briefnummer: U201300476, U201500965

Artikel 3:2a

1. Het college spreekt schriftelijk met de payroll werkgever af dat de totale beloning van de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag van de ter beschikkingstelling bij de gemeente vergelijkbaar is met de totale beloning van de ambtenaar, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onderdezelfde of vergelijkbare omstandigheden.
2. De totale beloning wordt bij de ter beschikkingstelling van de payroll werknemer vastgesteld. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de totale beloning naast de wettelijk verplichteloonbestanddelen in de inlenersbeloning, in ieder geval verstaan:
 - a. de beloningselementen van het IKB bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onderdeel b en 3:28 lid 2 onderdeel c;
 - b. de werkgeverspremie ouderdomspensioen (OP) / nabestaandenpensioen (NP) en arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) van het ABP
3. Als de gelijke of gelijkwaardige beloningselementen niet volledig onderdeel uitmaken van de totale beloning aan de payroll werknemer die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult, dan spreekt het college schriftelijk met de payroll werkgever af dat de payroll werknemer een toelage tercompensatie ontvangt.
4. De toelage ter compensatie van de beloningselementen wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris van de payroll werknemer en is niet pensioengevend. De toelage is gelijk aan het verschil tussen:

- a. de hoogte van gelijke of gelijkwaardige beloningselementen in lid 2 onderdeel a die de payrollwerknemer per maand opbouwt of ontvangt, en
 - b. de hoogte van de beloningselementen in lid 2 onderdeel a die een ambtenaar per maand opbouwt of ontvangt.
5. Als de payroll werknemer geen deelnemer is bij het ABP, dan spreekt het college schriftelijk met de payroll werkgever af dat de payroll werknemer vanaf de eerste werkdag pensioen opbouwt volgens de Plus-regeling bij de STIPP vermeerderd met een toelage. De toelage ter compensatie van het verschil in pensioenopbouw met het ABP bedraagt 7% van het salaris. De hoogte van de toelage kan jaarlijks worden bijgesteld.
6. Het college verstrekt de payroll werkgever schriftelijk alle informatie en middelen, waaronder de Matrix flexibiliteit en zekerheid, die nodig zijn om de totale beloning en eventuele toelage correct vast te stellen. De payroll werkgever informeert vervolgens bij aanvang van de ter beschikkingstelling de payroll werknemer schriftelijk als de payroll werknemer een toelage krijgt uitbetaald. Het college vergewist dan bij de payroll werkgever of de payroll werknemer de correcte toelage ontvangt.

Briefnummer: U201800473

§ 2 Salaris

Artikel 3:3 Vaststelling salaris

1. Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal. Als het salaris in de salaristabel in bijlage IIa omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van € 14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de salarisverhogingen.
2. Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.
3. Voor de ambtenaar in artikel 1:2c, lid 2 geldt een aparte salarisschaal A. De salaristabel salarisschaal A is:

Schaal A	Percentages van het WML
0	100%
1	101,8%
2	103,6%
3	105,5%
4	107,3%
5	109,1%
6	110,9%
7	112,7%
8	114,5%
9	116,4%
10	118,2%
11	120%

4. Als het salaris in de salaristabel in lid 1 of lid 3 omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,--, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van € 14,--. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,-- wordt niet geïndexeerd met de algemene salariswijzigingen.

briefnummer: 607820, U201300476, U201500965, U201502055, U201700464, lbr. 22-03 LOAV 22-01

Artikel 3:4 Salarisverhoging

1. Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de ambtenaar functioneert voldoende;
 - b. de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
 - c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling, zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.
2. Het college kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.

3. Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.
4. In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het college voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.

briefnummer: CvA/2004001009; U201300476, U201500965

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

1. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.
2. In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
3. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
4. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld in een sociaal plan of sociaal statuut.

Briefnummer: ARZ/601519, U201500965

Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal

De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.

briefnummer: U200800195 en U201001449 en U201500965

Artikel 3:7 Uitloopschaal

Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

Briefnummer: U201500965

§ 3 Salaristoelagen

Artikel 3:8 Functioneringstoelage

1. Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.
2. De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Briefnummer: U201300476, U201500965

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

1. Het college kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel.
2. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.

3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Briefnummer: U201500965, U201502055

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

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

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

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

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

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

Briefnummer: U201500965, U201502055

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het college is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
2. De buitendagvenstertoelage bedraagt:
 - 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
 - 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
 - 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.
3. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

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

2. De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.
3. Het uurloon, is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:14 Inconveniëntentoeelage

Het college kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoeelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:15 Garantietoeelage

Het college kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoeelage toekennen.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

1. De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntentoeelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien
 - hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
 - met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.
2. Het eerste lid is niet van toepassing:
 - op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9e of 9f) van toepassing is, of
 - indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.
3. De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.
4. Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
5. Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

Briefnummer: U201500965, U201502055, U201900344

§4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

1. De ambtenaar die door het college is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet, EHBO-er, of als lid van een anti-agressie- of interventieteam, ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht.
2. De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

1. De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
 - b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
 - c. 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
 - d. 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
 - e. 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
 - f. 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
 - g. 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
 - h. 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.
3. Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, vermeerderd met een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.
5. De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.
6. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering

(vervallen per 1-1-2017)

Artikel 3:19 Ambtsjubileum

1. Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
2. Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%.
3. Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 of 8:4 CAR: en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.

Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding

Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:23 Overlijdensuitkering

1. Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.
2. Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen – een overlijdensuitkering, die bestaat uit: driemaal het laatst genoten salaris en de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8%.
3. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voorgaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Briefnummer: U201500965, U201502055, U201601310

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

1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarsalaris en de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8%, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
3. Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het college zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.
4. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Briefnummer: U201500965, U201502055, U201601310

Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)

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

Briefnummer: U201500965, U201502055, U201601499, U2017000464, U201900565

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

(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)

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

Briefnummer: U201500965, U201502055, U201700464

§ 5 Individeel keuzebudget

Artikel 3:27 Algemeen

1. De ambtenaar heeft recht op een Individueel Keuzebudget, hierna te noemen: IKB.
2. Het college is beheerder van het IKB.
3. Het IKB is een maandelijks, in geld uitgedrukt budget dat de ambtenaar naar keuze kan gebruiken voor de doelen genoemd in artikel 3:29, op de wijze zoals vastgelegd is in deze paragraaf.

Briefnummer: U201600995

Artikel 3:28 Opbouw IKB

1. Het IKB wordt per maand opgebouwd en bestaat uit een deel waarover pensioen wordt opgebouwd en een deel waarover geen pensioen wordt opgebouwd.
2. Het deel van het IKB waarover pensioen wordt opgebouwd bedraagt:
 - a. 8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris vermeerderd met de salaristoelagen genoemd in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 146,65 bij een volledig dienstverband, en
 - b. 6,75% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 145,83 bij een volledig dienstverband, en
 - c. 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, voor de ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 33,33 bij een volledig dienstverband.
3. Het deel van het IKB waarover geen pensioen wordt opgebouwd bedraagt:
 - a. 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, en
 - b. indien en voor zolang hoofdstuk 9a van toepassing is op de ambtenaar, 1% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit voor maximaal 20 jaar geldt, tenzij artikel 9a:9 lid 1, onderdeel b van toepassing is.
4. Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald dan wordt het IKB in die maand berekend op basis van het uitbetaalde salaris en de uitbetaalde salaristoelage(n). Ontvangt de ambtenaar in een maand geen salaris dan wordt in die maand geen IKB opgebouwd.
5. Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald op grond van artikel 7:3 lid 2 tot en met 4 dan wordt, in afwijking van lid 4 van dit artikel, het IKB in die maand berekend op basis van het volledige salaris en toegekende salaristoelage(n).
6. Het college kan bronnen toevoegen aan het IKB. Een bron kan zijn een persoonlijk budget, voor zover dat in de gemeente bestaat en niet is opgenomen in de TOR zoals omschreven in paragraaf 7 van hoofdstuk 3.
7. Op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 is lid 2, onderdeel c van dit artikel niet van toepassing. De vorige volzin geldt niet voor de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:50.

Briefnummer: U201600995, U201601310, U201700653

Artikel 3:29 Doelen IKB

1. De ambtenaar kan het IKB gebruiken voor:
 - a. het kopen van vakantie-uren, tot een maximum van vier maal de aanstellingsduur per week gedurende het kalenderjaar;
 - b. extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot een maximum van het tot aan de datum van uitbetaling opgebouwde IKB;
 - c. het financieren van een opleiding, indien en voor zover deze niet door de gemeente wordt vergoed en de geldende fiscale regelgeving de besteding van het IKB aan dit doel belastingvrij mogelijk maakt.
2. Het college kan de bestedingsdoelen zoals omschreven in lid 1 aanvullen.

Briefnummer: u201600995

Artikel 3:30

1. De ambtenaar kan elke maand een keuze maken om zijn IKB te gebruiken voor een of meerdere van de in artikel 3:29 genoemde doelen. Hij heeft voor deze keuze geen toestemming nodig.
2. Het college wijst in verband met de salarisverwerking voor elke maand een uiterste datum aan waarop de ambtenaar zijn keuze kenbaar moet maken.
3. Als de ambtenaar geen keuze maakt, of bij zijn keuze slechts een deel van zijn IKB gebruikt, dan wordt het IKB over die maand, of het resterende deel daarvan, gereserveerd. De ambtenaar kan het gereserveerde IKB op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.
4. Heeft de ambtenaar na de sluitingsdatum van de salarisverwerking in december nog een resterend IKB dan wordt dit bij de salarisbetaling van die maand uitbetaald.
5. Besteding van het IKB kan alleen voor zover het beschikbare budget toereikend is. De keuze voor een doel heeft uitsluitend betrekking op hetzelfde kalenderjaar.
6. Bedragen die uit het IKB zijn gebruikt, kunnen niet meer worden teruggestort in het IKB.

Briefnummer: U201600995

Artikel 3:31 Waarde van een vakantie-uur

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

Briefnummer: U201600995

Artikel 3:32 Uitbetaling IKB bij einde dienstverband

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

Briefnummer: U201600995

Artikel 3:33 Wet- en regelgeving

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

Briefnummer: U201600995

Artikel 3:34 Vakantietoelage 2016

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

Briefnummer: U201600995

Artikel 3:35 Overige bepalingen

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

Briefnummer: U201600995

§ 6 Overige individuele keuzemogelijkheden

Artikel 3:36 Verkoop van vakantie-uren

1. De ambtenaar kan elk kalenderjaar een verzoek doen om ten hoogste 72 uren bovenwettelijk vakantieverlof te verkopen. Bij een deeltijd dienstverband wordt dit aantal naar rato vastgesteld.
2. Vakantie-uren die de ambtenaar heeft gekocht op grond van artikel 3:29 lid 1, sub a kunnen niet worden verkocht op grond van dit artikel.
3. Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt toegewezen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
4. Het college kan regels stellen over de aanvraagprocedure.
5. Het bepaalde in artikel 3:31 is van overeenkomstige toepassing.

Briefnummer: U20160995, U201601310

§ 7 Overgangsrecht

Artikel 3:37 Overgangsrecht hoofdstuk 3 met toelichting per 1 januari 2016

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

Toelichting:

1a Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen.

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

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

1b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum.

Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de

toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.

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

2. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden¹ die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.

Toelichting:

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

¹ Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

3. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het refertejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:

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

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

Toelichting:

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

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

De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale bezoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als refertejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels. De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.

Geen roosters

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

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

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

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

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

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

Toelichting:

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

De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor het IKB.

5. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.

Toelichting:

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

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

Toelichting:

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

7. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.

Toelichting:

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

8. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.

9. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.

Toelichting:

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

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

Toelichting:

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

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

Toelichting: Zie punt 8.

12. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

Toelichting:

De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.

4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 4:1

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

Briefnummer: U200600335, U201300476

§ 1. Standaardregeling voor de werktijden

Artikel 4:2

1. De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.
2. Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.
3. De ambtenaar en het college maken voorafgaand aan elk kalenderjaar afspraken.

over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar, voor het komende jaar.

4. Ten aanzien van de afspraken over werktijden geldt als uitgangspunt dat
 - a. hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de ambtenaar en het college;
 - b. de werktijden binnen de normen van de arbeidstijdenwet blijven;
 - c. de werktijd per dag ten hoogste 11 uren bedraagt en per week 50 uren, tenzij op verzoek van de ambtenaar daarvan wordt afgeweken.
5. Als gevolg van gewijzigde omstandigheden kunnen de afspraken over de werktijden aangepast worden.
6. De ambtenaar en het college overleggen tweemaal per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
7. Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en het college het erover eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De ambtenaar ontvangt voor elk te veel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.
8. De ambtenaar verricht arbeid op werktijden buiten het dagvenster wanneer dat op grond van dienstbelang noodzakelijk is. Voor de uren die de ambtenaar buiten het dagvenster werkt geldt een buitendagvenstertoelage als bedoeld in artikel 3:12.
9. Ten aanzien van het verrichten van arbeid buiten het dagvenster vanwege dienstbelang is het bepaalde in artikel 4:5 van overeenkomstige toepassing.
10. Wanneer de ambtenaar en het college er niet in slagen om de werktijden in overeenstemming vast te stellen, dan stelt het college wanneer het dienstbelang dit vergt eenzijdig de werktijden vast met afweging van alle betrokken belangen. In die situatie geldt ten aanzien van de werktijden van de ambtenaar de bijzondere regeling als bedoeld in paragraaf 2 van dit hoofdstuk.
11. Het college kan de ambtenaar om redenen van dienstbelang incidenteel verzoeken om werkzaamheden te verrichten op werktijden die afwijken van de afspraken die hierover gemaakt zijn op grond van het derde lid. Wanneer de ambtenaar en het college hierover geen overeenstemming bereiken dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding voor de gewerkte uren ter hoogte van de buitendagvenstertoelage, zoals omschreven in artikel 3:12. Artikel 3:12, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.
12. Het college en de OR evalueren jaarlijks de regels en afspraken over de werktijden in de organisatie. De OR heeft de bevoegdheid om verbetervoorstellen in te dienen, waarvan het college alleen gemotiveerd kan afwijken.
13. Als op 31 december 2013 op grond van een lokale regeling een ruimer dagvenster geldt dan het dagvenster genoemd in het tweede lid, dan blijft vanaf 1 januari 2014 dit ruimere dagvenster gelden.

briefnummer: 2004001009, U201300476, U201502055

Artikel 4:2:1

(vervallen per 1-1-2014)

briefnummer: 2004001009, U201300476

Artikel 4:2:2

(vervallen per 1-1-2014)

Briefnummer: U201300476

§ 2. Bijzondere regeling voor de werktijden

Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:3 Werkingssfeer

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

Briefummers: U2008001112, U201300288, U201300476

Artikel 4:3:1

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200600335

Artikel 4:3:2

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200600335

Artikel 4:3:3

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200600335

Bijzondere regeling

Artikel 4:4 Vaststelling werktijden

1. Het college stelt de werktijden van de ambtenaar vast.
2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.
3. Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt het college deze vast in een rooster.
4. Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:
 - a. De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.
 - b. De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op een toelage onregelmatige dienst wordt ontweken.

Briefnummer: U201300476, U201700464

Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen

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

Briefnummer: U201300476

Artikel 4:6

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

Briefnummer: U201300476, U201502055

Artikel 4:7 Nadere regels

Het college kan ter uitvoering van de artikelen 4:1 tot en met 4:6 nadere regels stellen.

Briefnummer: U201300476

§ 3. Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8

1. De artikelen 4:1 tot en met 4:7 zijn niet van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster.
2. Het college stelt voor de ambtenaren genoemd in het eerste lid van dit artikel een werktijdenregeling vast.
3. Bij het vaststellen van het dienstrooster draagt het college er zorg voor dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.

Briefnummer: U201300476

§ 4. Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:9

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. opgebouwde verloftegoed: het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarmogelijkheid;

- b. kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofjaar wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogste van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.
2. Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door het college verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.
3. De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed. Het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levenslooptegeregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levenslooptegerekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levenslooptegeregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het college beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.
4. In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zodanig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een ander dienstverband, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
5. In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8 of 8:10 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
6. In geval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.
7. In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.
8. In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
9. In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het college nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.
10. Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

Briefnummer: U201300476, U201502055, U20160266

4a VERVALLEN (per 1-1-2017)

5 VERVALLEN (per 1-4-2012)

5a VERVALLEN (per 1-4-2016)

6 VAKANTIE EN VERLOF

Vakantie

Artikel 6:1

In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Briefnummer: U201502055

Artikel 6:1:1

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.
2. De vakantie wordt verleend door het college.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 6:2

1. De vakantie van de ambtenaar met een volledig dienstverband bedraagt ten minste 144 uur per kalenderjaar.
2. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledig dienstverband - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

briefnummer: CvA/2004001009, U201401851, U201601310, U201700464

Artikel 6:2:1

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:2 geeft het college algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.
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.
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.
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 3:11 en 3:13, indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:13 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.
5. In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt het college bijzondere regels vast.

briefnummer: 2004001009, U201100883, U201502055, U201600266

Artikel 6:2:2

1. De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.
2. De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:5 lid 3, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.
3. De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij het 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.

briefnummer: CvA/2002001818

Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

Artikel 6:2:3

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 functie vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
 - a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
 - b. gedurende afwezigheid wegens ziekte
4. Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
5. Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

briefnummer: U200601371, U201001464, U201401851, U201502055

Artikel 6:2:4

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.
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.

briefnummer: 2004001009, U201502055

Artikel 6:2:5

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

briefnummer: ARZ/601519

Artikel 6:2:6

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.

2. De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn functie te vervullen.
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 lid 1 toekomende aantal uren tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.

briefnummer: 2004001009, U201502055, U201600266

Artikel 6:2:7

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

Briefnummer: U201502055

Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof

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

Briefnummer: U201401851

Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

Artikel 6:3

(vervallen per 1-1-2017)

Briefnummer: U200800645, U201502055, U201600995

Artikel 6:3:1

(vervallen per 1-1-2017)

briefnummer: 2004001009, U201502055, U201601310

Buitengewoon verlof

Artikel 6:4

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

4. In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van de premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.

briefnummer: U200600904, U201502055, U201600266

Artikel 6:4:1

1. Het college verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.
2. De ambtenaar meldt tenminste twee weken tevoren aan het college wanneer het huwelijk of het registeren van het partnerschap zal plaatsvinden.

briefnummer: U200600336, U201502055

Langdurend zorgverlof

Artikel 6:4:1a

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

Briefnummer: U200600336, U201502055, U201601310

Vakbondsverlof

Artikel 6:4:2

1. Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:
 - a. Centrales van overheidspersoneel;
 1. de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
 2. de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs personeel (CCOOP);
 3. de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).
 - b. Verenigingen van ambtenaren
de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.
2. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend aan de ambtenaar:
 - a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan gemeentepersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid 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.
- 3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar met een volledig dienstverband buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend:
 - a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen.
 - 1. om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
 - 2. als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;
 - 3. als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur
 - b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.
- 4. Van het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder de a en b, naar evenredigheid verminderd.
- 5. Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledig dienstverband niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:
 - a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a , nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
 - b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a , nr.3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

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

- 6. Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.
- 7. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering.
Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.
- 8. Het college kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.

briefnummer: 2004001009, U201300288, U201401851, U201502055

Artikel 6:4:2a

(vervallen)

briefnummer: CvA/2002004755

Kortdurend zorgverlof

Artikel 6:4:3

1. De ambtenaar met een volledig dienstverband kan voor maximaal 72 uur in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Wazo.
2. Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.
3. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.
4. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.

briefnummer: CvA/2002004755, U201502055, U201700464

Non-activiteit

Artikel 6:4:4

1. Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en vakantietoelage.
2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet 1929, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de tijd dat hij het op grond van dat 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.
3. Het college kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

briefnummer: 2004001009, U201502055

Overige redenen buitengewoon verlof

Artikel 6:4:5

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

briefnummer: U200600904, U201502055

Artikel 6:4:5a

1. Het college kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.
2. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor de voorwaardelijke inkoop 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.

briefnummer: U200600904, U201600266

Buitengewoon verlof is geen vakantie

Artikel 6:4:6

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

briefnummer: CvA/2002004755

Ouderschapsverlof

Artikel 6:5

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt gesalarieerd volgens:
 - a. schaal 1: 90%
 - b. schaal 2: 85%
 - c. schaal 3: 80%
 - d. schaal 4: 70%
 - e. schaal 5: 60%
 - f. schaal 6 en hoger: 50%
3. Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.
4. Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.
5. De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het college hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.

briefnummer: U200600394, U200801974, U200900468, U201501087, U201502055

Voorwaarden

Artikel 6:5:1

(vervallen)

briefnummer: CvA/2002004755 en U200900468 en U20150

Meerlingen

Artikel 6:5:2

1. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak betaald ouderschapsverlof.
2. De bepalingen uit artikel 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.

briefnummer: 2002004755 en U200900468, U201700464

Ziekte

Artikel 6:5:3

Vervallen

briefnummer: 2002004755, U201501087, U201502055

Opbouw vakantie

Artikel 6:5:4

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

briefnummer: 2002004755, U200900468, U201502055, U201600266, U201601310

Terugbetaling

Artikel 6:5:5

1. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:
 - a. het gevolg is van het aanvaarden van een dienstverband bij een andere gemeente;
 - b. en evenmin indien de 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.
3. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een functie aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.
4. De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

briefnummer: 2002004755, U200900468, U201502055

Artikel 6:5:6

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200515951

Artikel 6:5:7

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

briefnummer: CvA/2002004755

Overgangsrecht ouderschapsverlof

Artikel 6:5a

(vervallen per 1-1-2016)

briefnummer: U200600394 en U200801974 en U200900468

Artikel 6:5a:1

(vervallen per 1-1-2016)

briefnummer: U200600334, U201502055

Artikel 6:6

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200600904

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:7

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

briefnummer: U200515560, U201502055

Adoptie- en pleegzorgverlof

Artikel 6:8

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Wazo-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.
5. Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in artikel 7:3, niet op.

briefnummer: U200601371, U201502055

Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling

Artikel 6:9

1. De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van de gemeente kan het college verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.
2. De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.
3. Het college kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.
4. Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.
5. De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het college stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
6. Het college beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het college.
7. Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het college het verlof intrekken.
8. Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het college en de ambtenaar hiermee instemmen.
9. Het college kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600904

Aanspraken tijdens het verlof

Artikel 6:10

1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.
2. Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
3. Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 3:26.
4. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor de voorwaardelijke inkoop 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.

briefnummer: U200801637, U201600266, U201700464

Samenloop met ziekte

Artikel 6:11

1. Het verlof van de ambtenaar die voor een deel van zijn dienstverband onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.
2. Het college kan besluiten het verlof van de ambtenaar die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

briefnummer: U200600904, U200802017, U201700464

Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:12

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

briefnummer: MARZ/CvA/U200600904

6a DE GEMEENTELIJKE LEVENSLLOOPREGELING

Begripsomschrijvingen

Artikel 6a:1

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. levenslooprekening: 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. levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600904

Artikel 6a:2

Vervallen

briefnummer: U200600904 en U201300314

Verzoek tot deelname levensloopregeling

Artikel 6a:3

1. De ambtenaar die deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling meldt dit bij het college.
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.
3. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600904

Artikel 6a:4 Verzoek tot deelname levensloopregeling

1. De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
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 dienst is geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.

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 dienst is.
4. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de Loonbelasting 1964 aan deelname stelt.

briefnummers: U200600904, U201300314, U201502055

Inleg

Artikel 6a:5

1. De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
2. De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
3. De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 genoemde bronnen.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600904

Bronnen

Artikel 6a:6

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. het IKB indien het college de levensloopregeling op grond van artikel 3:29 lid 2 heeft aangewezen als bestedingsdoel van het IKB;
- c. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren, bedoeld in artikel 3:36;
- d. het opgebouwde verloftegoed, bedoeld in artikel 4:9 lid 3.

briefnummer: U200601087, U201300476, U201601310

Levensloopbijdrage

Artikel 6a:7

(vervallen per 1-1-2017)

briefnummer: U200800195, U201502055, U201600266, U201600995

Artikel 6a:7a Uitbetaling levensloopbijdrage 2008

Vervallen

Briefnummer: U200800195 en U201300314

Beëindiging deelname levensloopregeling

Artikel 6a:8

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
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.

briefnummer: U200600904 en U201001917 en U201200194

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.

briefnummer: U200600904 en U201300314

Slotbepaling

Artikel 6a:10

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

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947, U201700464

Tijdelijke regeling ambtenaren die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer

Artikel 6a:11

(vervallen)

7 AANSPRAKEN BIJ ONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF GEBREK

§ 1. DEFINITIES

Artikel 7:1

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
 - b. werkzaamheden in het kader van de reïntegratie: loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
 - c. scholing in het kader van de reïntegratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
 - d. arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
 - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;

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

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

- e. 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, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of inactieve was;
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

briefnummer: U200801637, U200802017, U201300288, U201600266, U201700464

§ 2. Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2

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

briefnummer: CvA/2002004415

Arbo-dienst

Artikel 7:2:1

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

briefnummer: 2002004415, U201300288

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Artikel 7:2:2

1. De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar geschiedt door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door het college te stellen regels.

briefnummer: 2002004415, U201300288

Consulteren arts door ambtenaar

Artikel 7:2:3

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.

briefnummer: CvA/2002004415

Periodiek geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:4

(vervallen)

briefnummer: 2002004415, U201300288

Geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:5

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 functie, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.
2. De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

briefnummer: CvA/2002004415, U201502055

Buitendienststelling

Artikel 7:2:6

1. Indien bij een onderzoek, bedoeld 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 werkzaamheden verzetten, wordt de ambtenaar door het college buiten dienst gesteld.
2. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de 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.
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.

briefnummer: CvA/2002004415, U201502055, U201600266

Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

Artikel 7:2:7

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

§ 3 Aanspraken tijdens ziekte

Recht op salaris

Artikel 7:3

1. De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De ambtenaar heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
3. De ambtenaar heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De ambtenaar heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
5. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.
6. De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren waarop hij:
 - a. zijn arbeid verricht;
 - b. passende arbeid verricht;
 - c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
 - d. scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.
7. De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
8. De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die gedurende ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelage(n) zoals genoemd in het eerste lid.
9. De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
10. De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:7, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
11. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:7, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
12. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) zoals genoemd in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.
13. Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op beloning tijdens arbeidsongeschiktheid.
14. Het college zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt doorbetaald.

Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

Artikel 7:4

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

briefnummer: 2002004415, U20130088

Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:5

1. Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.
2. De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA-uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:
80% of meer: 95%
65 tot 80% 68,875%
55 tot 65% 57%
45 tot 55% 47,5%
35 tot 45% 38%
3. De aanvullende uitkering eindigt:
 - a. indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
 - b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om het college op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheid uitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

briefnummer: U200600958 en U201001917 en U201200194 en U201502055

Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:6

Vervallen

Briefnummer: CvA/2002004415 en U201001464

Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:7

1. Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van het college noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. Het college kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

briefnummer: CvA/2002004415

Nadere regels

Artikel 7:8

Het college kan nadere regels stellen.

briefnummer: CvA/2002004415

Vaststelling referte-tijdvak toelagen

Artikel 7:8:1

Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toegekende salaristoelage(n), ten behoeve van de vaststelling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens ziekte, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

briefnummer: 2002004415, U201502055, U201700464

Periodieke salarisverhoging

Artikel 7:8:2

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

briefnummer: CvA/2002004415

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

Artikel 7:8:3

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.

briefnummer: 2002004415, U201300288

§ 4. Verplichtingen en sancties

Verplichtingen college

Artikel 7:9

1. Het college is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
2. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de gemeente geen passende arbeid voorhanden is, bevordert het college de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van de gemeente.
3. Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt het college in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

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

briefnummer: CvA/U200515560 en Marz/CvA/U200516003

Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

Artikel 7:10

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

briefnummer: CvA/2002004415

Artikel 7:10:1

(vervallen)

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 7:10:2

(vervallen)

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 7:10:3

(vervallen)

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 7:10:4

(vervallen)

briefnummer: CvA/2000004977

Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie

Artikel 7:11

1. De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
 - a. gevolg te geven aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;
 - b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
 - c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.
2. Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het college of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

Artikel 7:12

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

briefnummer: CvA/2002004415, U201502055

Geen aanspraak op doorbetaling

Artikel 7:13:1

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

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

briefnummer: 2002004415, U201502055, U201601310

Staken van de doorbetaling

Artikel 7:13:2

1. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, en de opbouw van het IKB, bedoeld in artikel 3:28, worden gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
 - a. weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medische onderzoek na te komen;
 - b. blijkt het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;
 - c. blijkt het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;

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

briefnummer: 2002004415, U201502055, U201601310

Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

Artikel 7:14

1. De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.
2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, en de opbouw van het IKB bedoeld in artikel 3:28, worden gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
 - a. weigert mee te werken aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;
 - b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel b;
 - c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11 lid 2 verplicht is.
3. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), en de opbouw van het IKB, bedoeld in lid 2, vinden wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het lid 2.

briefnummer: U200515560, U201502055, U201601310

Artikel 7:14:10

(vervallen)

Briefnummer: ARZ/507386

Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

Artikel 7:15:1

1. Het college kan, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven bepalen, dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 het niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n), geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.
2. Voor zover het college van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 het niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n) 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.

briefnummer: 2002004415, U201300288

Herplaatsing in passende arbeid

Artikel 7:16

1. Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:
 - a. door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
 - b. door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
 - c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.
2. Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitieve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.
3. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.
4. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn restverdiencapaciteit of meer benut.
5. Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt onder een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.
6. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie 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.
7. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
8. De termijn van 24 maanden wordt verlengd:
 - a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
9. De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.

briefnummer: U200800330 / U2008001112 / U200801544 / U200802017 / U201502055

Bezwaar tegen geneeskundig oordeel

Artikel 7:16:9

(vervallen)

briefnummer: CvA/2000004977

Terugkeer in functie na ziekte

Artikel 7:17

1. Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien het college daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.
2. Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbo-dienst of van het UWV.
3. De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.

briefnummer: CvA/2002004415, U201502055

Inkomsten uit of in verband met arbeid

Artikel 7:18

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

briefnummer: CvA/U200515560 , U201502055

Inkomsten uit ander dienstverband

Artikel 7:18:1

1. Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, 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 het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 7:3.
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.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601047

§ 5 Bijzondere situaties

Samenloop met een ZW-uitkering

Artikel 7:19

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

briefnummer: CvA/U200515560

Samenloop met een WW-uitkering

Artikel 7:20

Indien de ambtenaar ter zake van het dienstverband 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.

briefnummer: U200515560, U201700464, U201700464

Samenloop met een uitkering op grond van de WIA

Artikel 7:21

1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft. Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
2. Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstverbanden, wordt die uitkering naar rato van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstverband op grond waarvan de betaling wordt gedaan.
3. Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.
6. De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

briefnummer: CvA/U200801544, U201502055, U201700464

Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement

Artikel 7:22

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.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601371

Ziektewet als bodem

Artikel 7:22:2

(vervallen)

briefnummer: CvA/2000004977

Wajong/WAZ

Artikel 7:23

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

briefnummer: MARZ/CvA/U200601123

Artikel 7:23:1

(vervallen)

briefnummer: CvA/2002004755

§ 6. Tegemoetkoming kosten zorgverzekering

Artikel 7:24

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

Brief: U200801637 en U201201238

Zorgverzekering

Artikel 7:24a

(vervallen per 1-4-2016)

Briefnummer: U200801637, U201201328, U201600266

Hoogte tegemoetkoming

Artikel 7:25

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200801637, U201001464, U201600266

Artikel 7:25:1

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200515951

Artikel 7:25:2

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200515951

Artikel 7:25:3

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200515951

Artikel 7:25:4

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200515951

Meerdere dienstverbanden

Artikel 7:25a

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200801637, U201600266

Artikel 7:25b

(vervallen)

briefnummer: U200515951, U201300288

§ 7. Overige bepalingen

Overgangsbepaling

Artikel 7:26

1. Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luiden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.
2. De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

briefnummer: CvA/2002004415, U201502055

Garantie-uitkering

Artikel 7:27

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 restverdien capaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit

artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.

2. De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit het dienstverband 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.
4. Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde, of de verloren gegane inkomsten.
5. De garantie-uitkering eindigt:
 - a. met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
 - b. bij ontslag.

briefnummer: U200601371, U201502055, U201700464

Overgangsartikel

Artikel 7:28

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.
5. Het college stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortdurende van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600958

Artikel 7:28:1

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

briefnummer: CvA/U200515560 en Marz/CvA/U200516003

Artikel 7:28a

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

Brief: CVA/U200800330

Artikel 7:28b

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

Briefnummer: U200802017

8 ONTSLAG

Ontslag op verzoek

Artikel 8:1

1. Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
3. Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van artikel 8:13 overwogen wordt.

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 8:1:1

1. Het ontslag, bedoeld in artikel 8:1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.
2. Indien de ambtenaar dit verzoek kan van het bepaalde in het eerste lid worden afgeweken.
3. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

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

1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het college kan in bijzondere gevallen, indien de ambtenaar hiermede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken.

briefnummer: U200601047 en U200902748 en U201001917 en U201200194 en U201200308, U201600266

Artikel 8:2:1

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001000560

Artikel 8:2a

1. 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, lid 2, wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.

2. In afwijking van lid 1 geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.

briefnummer: 2004003238, U201100883, U201300288, U201600259, U201700464

Ontslag wegens reorganisatie

Artikel 8:3

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
3. Op grond van dit artikel wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.

briefnummer: CvA/200800330, U201502055

Artikel 8:3:1

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.

briefnummer: MARZ/CvA/U200800330

Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:4

1. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
 - a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
 - b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.
2. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
3. Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.
4. Het college betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
5. Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
6. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
7. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
8. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie 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.
9. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10. De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:

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

Briefnummer U200800330 en U200801112 en U200802017 en U201502055

Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:5

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
2. Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
 - a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden:
 - b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.
3. Het college betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
4. Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziekte dag.
5. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
6. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken
7. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
8. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. .
9. De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
10. Indien voor de ambtenaar buiten de gemeentelijke dienst passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 7:16 overeenkomstig toegepast.

Briefnummer: U200801544, U200802017, U201502055

Artikel 8:5:1

(vervallen)

Artikel 8:5a

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

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

briefnummer: MARZ/CvA/U200601371

Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

Artikel 8:6

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

briefnummer: CvA/U200800330, U201502055

Overige ontslaggronden

Artikel 8:7

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

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

briefnummer: U201502055, U201700464

Artikel 8:7:1

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

briefnummer: 2000004977, U201502055

Artikel 8:8

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

briefnummer: CvA/U200800330

Artikel 8:8:1

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

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.

briefnummer: CvA/2004001009

Ontslag wegens Pré-VUT

Artikel 8:10

(vervallen)

Artikel 8:10:1

(vervallen)

Ontslag wegens FPU

Artikel 8:11

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: 1999005385, U201600266

Artikel 8:11:1

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: 705549, U201600266

Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

Artikel 8:12

1. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
2. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan, is, voor zover het die urenuitbreiding betreft, van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
3. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.

4. De ambtenaar met wie een urenuutbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan, voor zover het die urenuutbreiding betreft, ontslag worden verleend, indien de omstandigheid die tot de urenuutbreiding leidde, is vervallen.
5. Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
6. Het college kan omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

briefnummer: CvA/2004003238

Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuutbreiding

Artikel 8:12:1

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

briefnummer: CvA/2001002849

Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuutbreiding voor onbepaalde tijd

Artikel 8:12:2

1. Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:
 - a. van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuutbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;
 - b. van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuutbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;
 - c. van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuutbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.
2. Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

briefnummer: CvA/2001002849, U201502055

Ontslag als disciplinaire straf

Artikel 8:13

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

briefnummer: ARZ/608409

Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties

Artikel 8:14

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

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

briefnummer: ARZ/801202

Schorsing als ordemaatregel

Artikel 8:15:1

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

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 8:15:2

1. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c, kunnen het salaris en toegekende salaristoelage(n) voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.
2. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder a, kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de doorbetaling geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de doorbetaling geheel gestaakt.
3. Het betaalbare gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
4. Het ingevolge het eerste lid niet uitgekeerde salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.

5. De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde salaris en toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

briefnummer: U200515951, U201502055

Bevoegdheid tot ontslagverlening

Artikel 8:15:3

1. Ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de functie, laatstelijk door de ambtenaar vervuld
2. Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.
3. Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.

briefnummer: 608409, U201700464

Opzegtermijnen

Artikel 8:16:1

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Overlijdensuitkering

Artikel 8:16:2

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

briefnummer: ARZ/801143, U201502055

Artikel 8:16:3

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

Artikel 8:16a

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Briefnummer: U201001464, U201502055

Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur

Artikel 8:17

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.

briefnummer: CvA/2002004415

Overgangsbepaling

Artikel 8:18

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht hebben op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600958, U201502055

Artikel 8:19

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Briefnummer: U200800330, U201502055

Artikel 8:20

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

Briefnummer: U200802017

9 VERVALLEN (per 1-4-2016)

9a AMBTENAREN DIE VANAF 1 JANUARI 2006 IN DIENST ZIJN GETREDEN OP EEN BEZWARENDE FUNCTIE

Algemeen

Artikel 9a:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die vanaf 1 januari 2006 in dienst is getreden op een bezwarende functie, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Definities

Artikel 9a:2

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
- b. de tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Medische keuring

Artikel 9a:3

Vervallen

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947 en U201002606

Het loopbaanplan

Artikel 9a:4

1. De ambtenaar blijft maximaal 20 jaar werkzaam in een bezwarende functie.
2. De ambtenaar heeft recht op een loopbaanplan, waardoor het de ambtenaar mogelijk is na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen binnen of buiten de gemeentelijke dienst.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9a:5

1. In afwijking van hoofdstuk 17 gelden voor de ambtenaar de volgende bepalingen.
2. Het college en de ambtenaar leggen in een persoonlijk loopbaanplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden, alsmede de in dat kader door de ambtenaar te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten, die nodig zijn om na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen. Het loopbaanplan omvat in ieder geval die opleidingselementen die nodig zijn om de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is, in 20 jaar op te leiden tot MBO-niveau. Hierbij moet het gaan om opleidingen die extern erkend worden.
3. Het college en de ambtenaar zijn verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het loopbaanplan.
4. Het loopbaanplan wordt in het jaar van indiensttreding opgesteld.
5. Het loopbaanplan wordt ten minste een keer per drie jaar geëvalueerd, geactualiseerd en zonodig bijgesteld.
6. Bij het loopbaanplan wordt rekening gehouden met zowel de belangen van het college als met de belangen van de ambtenaar.
7. In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van het college die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
8. De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in het loopbaanplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.
9. In het loopbaanplan worden, indien mogelijk, ten aanzien van de activiteiten en de opleiding in ieder geval de volgende aspecten vastgelegd:

- a. het aanspreekpunt binnen de organisatie;
- b. het beroep of de richting die als tweede loopbaan gekozen wordt;
- c. de keuze van opleidingsvorm of het instituut, waar de activiteit plaatsvindt;
- d. de te maken kosten;
- e. de start- en einddatum van de te ondernemen activiteit of de te volgen scholing;
- f. de te maken voortgang binnen de activiteit of scholing;
- g. de minimaal te behalen resultaten van de activiteit of scholing;
- h. de planning van vervolgafspraken;
- i. de omstandigheden onder welke een te volgen opleiding of te ondernemen activiteit kan worden onderbroken of gestopt;
- j. eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Terugbetaling

Artikel 9a:6

De ambtenaar die evident misbruik maakt van de loopbaanfaciliteiten die het college biedt, is verplicht de kosten, verband houdende met de activiteiten dan wel opleidingen, die door het college zijn vergoed, terug te betalen.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Tweede loopbaan binnen / buiten de gemeentelijke dienst

Artikel 9a:7

1. Plaatsing van een ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan binnen of buiten de gemeentelijke dienst vindt definitief plaats.
2. Definitieve plaatsing binnen de gemeentelijke dienst vindt plaats door aanpassing van de aanstelling.
3. Definitieve plaatsing buiten de gemeentelijke dienst vindt plaats door ontslag op grond van artikel 8:1 uit de bezwarende functie.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Disciplinaire straf

Artikel 9a:8

1. De ambtenaar die de verplichtingen, zoals neergelegd in het loopbaanplan, niet nakomt, wordt disciplinair gestraft.
2. Wanneer de tweede loopbaan na 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie door schuld of toedoen van de ambtenaar niet begonnen kan worden, wordt de ambtenaar op grond van artikel 8:13 disciplinair ontslag verleend.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Gevolgen niet starten tweede loopbaan

Artikel 9a:9

1. De ambtenaar blijft na 20 jaar in de bezwarende functie werkzaam wanneer:
 - a. de tweede loopbaan niet begonnen kan worden, omdat het college zijn verplichtingen uit het loopbaanplan niet nakomt;

- b. de tweede loopbaan niet begonnen wordt, omdat het college en de ambtenaar daar gezamenlijk toe besluiten.

Voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken.

2. Het loopbaanplan wordt voortgezet tot de tweede loopbaan begonnen wordt.
3. Indien de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid na 20 jaar niet medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, geldt de procedure, bedoeld in artikel 9a:10.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601371

Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering

Artikel 9a:10

1. De ambtenaar die niet meer medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, ontvangt een overbruggingsuitkering.
2. De duur van de overbruggingsuitkering is afhankelijk van het aantal jaren dat betrokkene in een bezwarende functie werkzaam is geweest.
3. Per dienstjaar in een bezwarende functie is de duur van de overbruggingsuitkering 12/10 maand. De maximumduur van de overbruggingsuitkering is 24 maanden.
4. Zodra de medische ongeschiktheid voor de bezwarende functie is vastgesteld, stopt de opbouw van de overbruggingsuitkering.
5. De hoogte van de overbruggingsuitkering bedraagt de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden daarna 80% van het salaris.
6. De duur van de overbruggingsuitkering wordt in mindering gebracht op de duur van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3.
7. De overbruggingsuitkering komt tot uitbetaling voor zover deze hoger is dan de loondoorbetaling bij ziekte, bedoeld in artikel 7:3.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Garantietoelage, afbouwtoelage en afkoopbedrag

Artikel 9a:11

1. In dit artikel wordt onder berekeningsgrondslag verstaan: het inkomen dat wordt verkregen door de optelsom van:
 - i. het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 3:3 en paragraaf 3 van hoofdstuk 3;
 - ii. de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 sub a en b;
 - iii. de TOR, bedoeld in artikel 3:37;
 - iv. de toelagen en vergoedingen bedoeld in hoofdstuk 20 en de daarop gebaseerde regelingen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan.
2. De ambtenaar die binnen de organisatie van de gemeente de tweede loopbaan begint, krijgt een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
3. Op de garantietoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele (salaris)toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage de berekeningsgrondslag overstijgt. De berekeningsgrondslag wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
4. De ambtenaar die als gevolg van de tweede loopbaan binnen de organisatie van de gemeente de toelagen en vergoedingen verliest, die behoorden bij de bezwarende functie, krijgt een aflopende afbouwtoelage ter hoogte van een percentage van het verschil tussen de oude toelagen en vergoedingen en eventuele toelagen en vergoedingen die bij de nieuwe functie behoren. De afbouwtoelage bedraagt:
 - i. het eerste jaar 100%;

- ii. het tweede jaar 75%;
- iii. het derde jaar 50%;
- iv. het vierde jaar 25%.

De oude toelagen en vergoedingen worden niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

- 5. Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage en de afbouwtoelage de berekeningsgrondslag overstijgt. De berekeningsgrondslag wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
- 6. De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisatie van de gemeente ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van 175% van het verschil tussen de berekeningsgrondslag (op jaarbasis) en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen. Het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen, wordt berekend naar het bedrag dat voor de ambtenaar bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever is vastgesteld.

Briefnummer: U200700397, U200701890, U200800258, U201900344

9b OVERGANGSRECHT AMBTENAREN IN EEN FUNCTIE DIE OP 31 DECEMBER 2005 RECHT GAF OP FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG

§1. Algemene bepalingen

Werkingsfeer

Artikel 9b:1

- 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die:
 - a. op 31 december 2005 werkzaam was bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulancedienst; en
 - b. 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
 - c. sinds 31 december 2005 onafgebroken de 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.
- 2. Het eerste lid is overeenkomstig van toepassing voor de ambtenaar die
 - a. overstapt naar een andere functie bij dezelfde gemeente of ambulancedienst, of
 - b. overstapt naar een andere gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, dan wel naar een andere gemeentelijke ambulancedienst
 tenzij bij de overstap tussen de werkgever en ambtenaar andere afspraken zijn gemaakt.
- 3. Als voorwaarde bij de toepassing van het tweede lid geldt dat de functie waarnaar de ambtenaar overstapt ook een bezwarende functie is, 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.
- 4. Dit hoofdstuk is alleen van toepassing indien en voor zover er geen afwijkende bepaling uit hoofdstuk 9f van toepassing is.

briefnummer: U200600947, U200701890, U201700991

§ 2. De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Begripsbepalingen

Artikel 9b:2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. berekeningsgrondslag: de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9f:2.
- b. bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
- c. dienstjaren voor brandweerpersoneel: de jaren in dienst van een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag en de jaren als vrijwilliger bij de brandweer, mits het om jaren gaat waarin daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrandweer. Bij twijfel over het aantal dienstjaren als vrijwilliger dient de ambtenaar aannemelijk te maken hoeveel jaren hij als vrijwilliger is ingezet;
- d. dienstjaren voor ambulancepersoneel: de jaren werkzaam bij een gemeentelijke ambulancedienst, de jaren werkzaam bij een ambulancedienst van een ziekenhuis of bij een ambulancedienst in de particuliere sector en de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag;
- e. niet-bezwarende functie: een functie die niet valt onder de definitie van onderdeel b;
- f. tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie;
- g. onbetaald volledig verlof: verlof voor de formele arbeidsduur per week, zonder doorbetaling van de berekeningsgrondslag.
- h. AOW-hiaat: de periode waarin de ambtenaar van 65 jaar of ouder geen recht had op een AOW-uitkering met een maximum van 24 maanden.

briefnummer: U200600947, U200700397, U200701890, U200800258, U201600266, U201700991, U201801056, U201900344

Werkingsfeer

Artikel 9b:3

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Briefnummer: U200600947, U201201055, U201801056

Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:4

1. De ambtenaar wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag. Voor zover het dienstbelang het toelaat, kan de ambtenaar vanaf de datum bedoeld in de eerste volzin in plaats van het volledig buitengewoon verlof als hiervoor bedoeld, een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:
 - a. 100% werken, waarbij voor ieder vol jaar dat gewerkt wordt een bonus wordt verstrekt van 20% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus;
 - b. 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken, tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag;

- c. volledig ontslag op grond van artikel 8:1, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus.

Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief voor onderdeel b: 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de daarbij behorende berekeningsgrondslag.

2. De ambtenaar maakt zes kalendermaanden voor de in het eerste lid bedoelde datum het college door middel van een verzoek bekend naar welke variant zijn voorkeur uitgaat.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:11, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. De ambtenaar die kiest voor het in het eerste lid gestelde onder a en b moet medisch geschikt zijn om in de bezwarende functie door te werken.
5. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het derde lid, de in het eerste lid gestelde keuzemogelijkheden later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
6. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het derde lid, het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
7. De ambtenaar die eenmaal een keuze heeft gemaakt, kan, voor zover het dienstbelang dat toelaat, gedurende de periode tot het moment, bedoeld in artikel 9b:11, zijn keuze herzien, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Hierbij geldt als voorwaarde dat als tweede en eventueel volgende keuze alleen een optie in aanmerking komt waarbij minder gewerkt wordt dan bij de eerdere keuze. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
8. De ambtenaar die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 gebruik maakt van de mogelijkheid, bedoeld in de eerste zin van het eerste lid van dit artikel, en direct daaraan voorafgaand een functie bekleedde waaraan salarisschaal 6 of lager was verbonden, ontvangt gedurende die periode € 500,- netto per kalenderjaar. De ambtenaar die in deze periode geen volledig kalenderjaar gebruik maakt van de genoemde mogelijkheid, ontvangt een bedrag naar rato. Deze uitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald. Aan de ambtenaar die op grond van lokaal beleid al een vergoeding heeft ontvangen, wordt alleen het deel van het totaalbedrag, waarop op grond van dit lid recht bestaat, uitbetaald dat hoger is dan de reeds ontvangen vergoeding.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947 & U200800258, U201900344

Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4

Artikel 9b:5

Over de bonus, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a en c wordt geen pensioen opgebouwd.

briefnummer: CvA/U200600947 & U200800258

Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:6

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:4, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

IKB, salaristoelagen en TOR tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:7

De ambtenaar, bedoeld in artikel 9b:4 lid 1, eerste volzin en onder a en b heeft geen recht op een IKB, salaristoelage(n) of TOR op grond van hoofdstuk 3 of hoofdstuk 20.

briefnummer: U200700397, U201900344

Artikel 9b:8

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:9

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:4 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

briefnummer: U200600947, U201900344

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:10

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste volzin of onder b, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de berekeningsgrondslag, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde berekeningsgrondslag, samen de laatstelijk genoten berekeningsgrondslag te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:4.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeederen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen berekeningsgrondslag toe te passen.

briefnummer: U200600947, U201100883, U201900344

Onbetaald volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:11

1. De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt onbetaald volledig verlof verleend vanaf 1 januari 2019 als de ambtenaar op 29 oktober 2016 en 31 december 2018 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet; de periode van gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof wordt hierdoor onderbroken met de periode van onbetaald volledig verlof.
Op verzoek van de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 tweede lid volgt, wordt geen inhoud gegeven aan de hiervoor bedoelde onderbreking. Het bevoegd gezag stelt de medewerker op de hoogte van deze mogelijkheid.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het onbetaald volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het onbetaald volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbetaald volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

briefnummer: U200600947 , U200800258, U201002704, U201801056, U201900344

Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:12

1. Wanneer de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
2. Wanneer de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

briefnummer: U200600947, U200800258, U201600266, U201900344

Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:13

(vervallen)

briefnummer: U200801637, U201300288

Vakantieopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:14

Gedurende de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:15

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Artikel 9b:16

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Ziekte tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:17

Ziekte tijdens de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, leidt niet tot stopzetting van het onbetaald volledig verlof.

briefnummer: U200600947, U201900344

Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:18

De periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

briefnummer: U200600947, U201900344

Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:19

1. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
2. De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
3. De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:18 van toepassing.
5. De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4,

eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:11 van toepassing.

6. De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

briefnummer: CvA/U2008001112

Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte

Artikel 9b:20

1. De ambtenaar die op grond van hoofdstuk 7 binnen de organisatie van de gemeente definitief herplaatst wordt, heeft recht op een garantietoeslag ter hoogte van het negatieve verschil tussen de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in artikel 3:28 lid 3 sub a en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen wordt de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in artikel 3:28 lid 3 sub a in de nieuwe functie gerekend, alsmede de uitkeringen die de ambtenaar in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt.
2. Wanneer de ambtenaar op grond van hoofdstuk 7 definitief herplaatst wordt in een functie met een lager totaalinkomen buiten de organisatie van de gemeente, maken het college en de ambtenaar afspraken over een financiële regeling.

briefnummer: U200600947, U200700397, U200800258, U201900344

Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:21

Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levenslooppregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

briefnummer: CvA/U200600947 / U200800456 / U200800258

Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:22

1. Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
2. Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar ter beschikking gesteld.
3. Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.
4. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
5. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de berekeningsgrondslag.

6. De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het college bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.

briefnummer: U200600947, U200802095, U200802315, U201002704, U201900344

Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:22a

1. De in artikel 9b:22 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdafhankelijke factor bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,305	33	0,474	48	0,739
19	0,314	34	0,489	49	0,761
20	0,323	35	0,503	50	0,784
21	0,333	36	0,518	51	0,808
22	0,343	37	0,534	52	0,832
23	0,353	38	0,550	53	0,857
24	0,364	39	0,566	54	0,883
25	0,375	40	0,583	55	0,909
26	0,386	41	0,601	56	0,936
27	0,397	42	0,619	57	0,964
28	0,409	43	0,638	58	0,993
29	0,422	44	0,657	59	1,023
30	0,434	45	0,676	60	1,054
31	0,447	46	0,697	61	1,085
32	0,461	47	0,718	62	1,118

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdafhankelijke factoren vast.

Briefnummer: U200802095 en U200902748 en U201100617 en U201300296 en U201500764, U201600650, U201700191, U201800624

Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:22b

In afwijking van artikel 9b:22, derde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.

Briefnummer: U200802315

§3. De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Werkingssfeer

Artikel 9b:23

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

briefnummer: 2001002849, U200600947, U201201055, U201801056

Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt

Artikel 9b:24

1. Zolang dit medisch verantwoord is, blijft de ambtenaar, onder toepassing van artikel 9b:26, in de bezwarende functie werkzaam tot het moment, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Het eerste lid is niet van toepassing wanneer het college en de ambtenaar in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken maken.

briefnummer: CvA/U200600947 en U200800258

Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:25

1. Op de ambtenaar zijn tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de uittredeleeftijd als bedoeld in artikel 9f:3 bereikt, de artikelen 9a:5 tot en met 9a:8 en 9a:10 van overeenkomstige toepassing met uitzondering van:
 - a. de periode van 20 jaar als bedoeld in 9a:5 lid 2 en 9a:8 lid 2 en
 - b. artikel 9a:5, lid 5
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 9a:5 lid 4 wordt de ambtenaar een tweede loopbaanplan aangeboden op het moment dat is vastgesteld dat de ambtenaar om redenen van medische ongeschiktheid de bezwarende functie niet meer kan of mag vervullen.
3. Voor brandweerpersoneel geldt dat in het kader van de tweede loopbaan eerst gezocht wordt naar een functie binnen de organisatie van de gemeente.
4. De ambtenaar met geen of onvoldoende diploma's kan via een procedure voor erkenning verworven competenties zijn competenties laten erkennen.
5. Indien dit behulpzaam is bij het vormgeven van de tweede loopbaan heeft de ambtenaar recht op vergoeding van de kosten, voor zover redelijk, van een extern loopbaanadvies.
6. De ambtenaar die in het kader van de tweede loopbaan een andere functie aanvaardt binnen de organisatie van de gemeente, ontvangt, in afwijking van artikel 9a:11, een garantietoeslag ter hoogte van het negatieve verschil tussen de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in 3:28 lid 3 sub a in de oude en de nieuwe functie.
7. Het college en de ambtenaar maken in het kader van het loopbaanplan afspraken over een financiële regeling wanneer de ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan buiten de organisatie van de gemeente een functie aanvaardt met een lager totaalinkomen.

briefnummer: U200600947, U200800258, U201900344, U201900530

Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:26

(vervallen)

briefnummer: U200600947, U200800258, U201900344

Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:26

Artikel 9b:27

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947 en U200800258

Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26

Artikel 9b:27a

(vervallen)

Briefnummer: U200700397, U201900344

Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voorde ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:28

1. De ambtenaar die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren heeft, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij een bepaalde leeftijd bereikt, volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag. De leeftijd en het percentage zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006. De leeftijd waaraan de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof is gekoppeld, en het percentage dat vanaf dat moment wordt betaald, zijn bij een aantal dienstjaren op 1 januari 2006 van:
 - a. 5 tot 10 jaar: 58 jaar en 75%
 - b. 10 tot 15 jaar: 57 jaar en 78%
 - c. 15 tot 20 jaar: 56 jaar en 80%
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. De datum, bedoeld in het eerste lid wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.

briefnummer: U200600947, U200700397, U200800258, U201900344

Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28

Artikel 9b:29

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:28, bouwt de ambtenaar pensioen op over de berekeningsgrondslag.

briefnummer: U200600947, U201900344

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28

Artikel 9b:30

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:28 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 75%, 78% of 80% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

briefnummer: U200600947, U201900344

Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28

Artikel 9b:31

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28, vindt opbouw van vakantieuren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9b:32

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Artikel 9b:33

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28

Artikel 9b:34

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de berekeningsgrondslag, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde berekeningsgrondslag, samen de laatstelijk genoten berekeningsgrondslag te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:26.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen berekeningsgrondslag toe te passen.

briefnummer: U200600947, U201900344

Onbetaald volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:35

1. De ambtenaar wordt onbetaald volledig verlof verleend vanaf 1 januari 2019, als de ambtenaar op 29 oktober 2016 en 31 december 2018 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet; de periode van gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof wordt hierdoor onderbroken met de periode van onbetaald volledig verlof.
Op verzoek van de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 tweede lid volgt, wordt geen inhoud gegeven aan hiervoor bedoelde onderbreking. Het bevoegd gezag stelt de medewerker op de hoogte van deze mogelijkheid.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het onbetaald volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het onbetaald volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbetaald volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

briefnummer: U200600947, U200800258, U201002704, U201801056, U201900344

Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:36

1. Wanneer de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
2. Wanneer de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

briefnummer: U201600266, U200600947, U200800258, U201600266, U201900344

Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:37

(vervallen)

briefnummer: U200801637, U201300288

Vakantieopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:38

Gedurende de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:39

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Artikel 9b:40

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Ziekte tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:41

Ziekte tijdens de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, leidt niet tot stopzetting van het onbetaald volledig verlof.

briefnummer: U200600947, U201900344

Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbetaald volledig verlof

Artikel 9b:42

De periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

briefnummer: U200600947, U201900344

Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:43

1. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Op de ambtenaar wiens eerste ziekte dag ligt na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.

3. De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.
4. De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
5. Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:42 van toepassing.

briefnummer: MARZ/CvA/U200801112

Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:44

Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

briefnummer: CvA/U200600947 - U200800456

Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:45

(vervallen)

briefnummer: U200600947, U200802095, U200802315, U201002704, U201900344

Artikel 9b:45a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

1. De in het artikel 9b:45 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdsafhankelijke factor bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,305	33	0,474	48	0,739
19	0,314	34	0,489	49	0,761
20	0,323	35	0,503	50	0,784
21	0,333	36	0,518	51	0,808
22	0,343	37	0,534	52	0,832
23	0,353	38	0,550	53	0,857
24	0,364	39	0,566	54	0,883
25	0,375	40	0,583	55	0,909
26	0,386	41	0,601	56	0,936
27	0,397	42	0,619	57	0,964
28	0,409	43	0,638	58	0,993
29	0,422	44	0,657	59	1,023
30	0,434	45	0,676	60	1,054
31	0,447	46	0,697	61	1,085
32	0,461	47	0,718	62	1,118

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdsafhankelijke factoren vast.

Briefnummer: U200802095, U200902748, U201100617, U201100883, U201500764, U201600650, U2017400191, U201800624

Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:45b

In afwijking van artikel 9b:45, vijfde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.

Briefnummer: U200802315

Artikel 9b:46

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947, U20160266

Artikel 9b:47

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947 en U200800258, U201600266

Artikel 9b:47a

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200701890 en U200800258, U201600266

Artikel 9b:48

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947, U201600266

Artikel 9b:49

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947, U201600266

Paragraaf 5

De ambtenaar in een niet bezwarende functie

Werkingsfeer

Artikel 9b:50

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een niet bezwarende functie.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie

Artikel 9b:51

1. De ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, krijgt voor ieder jaar dat hij de niet bezwarende functie bekleed heeft, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald, een levensloopbijdrage van 2% van het voor ambtenaar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd bekleed.
2. De levensloopbijdrage wordt betaald over maximaal 20 jaar, die direct voorafgaan aan 1 januari 2006.
3. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9b:52

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947, U201600266

Artikel 9b:52a

(vervallen per 1-4-2016)

Briefnummer: U200701890, U200800258, U201600266

Artikel 9b:53

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947, U201600266

§ 6. De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Artikel 9b:54 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en

9e:9a in aanmerking kwam voor een WIA/WAO-uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Briefnummer: U201201055, U201801056

Artikel 9b:55 Analoge toepassing

De artikelen 9b:4 tot en met artikel 9b:10, artikel 9b:20, artikel 9b:22, artikel 9b:22a en artikel 9b:22b zijn van toepassing.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:56 Volledig buitengewoon verlof

1. De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbetaald volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
6. Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op volledig buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid.
7. Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zesde lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met vijfde lid.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:57 IKB, salaristoelagen en TOR tijdens de periode van artikel 9b:56

De ambtenaar bedoeld in artikel 9b:56 heeft geen recht op IKB, salaristoelage of een TOR op grond van hoofdstuk 3 of hoofdstuk 20.

Briefnummer: U201201055, U20190344

Artikel 9b:58 Premie IZA-verzekering tijdens periode van artikel 9b:56

(vervallen)

Briefnummer: U201201055, U201300288

Artikel 9b:59 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:56

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:56 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Briefnummer : U201201055, U201900344

Artikel 9b:60 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:56

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de berekeningsgrondslag, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde berekeningsgrondslag, samen de laatstelijk genoten berekeningsgrondslag te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:56.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen berekeningsgrondslag toe te passen.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:61 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Gedurende de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:56 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:62 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:55, leidt niet tot stopzetting van het volledig buitengewoon verlof.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:63 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

1. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
2. De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
3. De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere

leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

4. Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:10 alsmede artikel 9b:56 tot en met 9b:62 van toepassing.

5. De ambtenaar wiens eerste ziekte dag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:56, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:56 van toepassing.

6. De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:64 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

Briefnummer: U201201055

§ 7. De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Artikel 9b:65 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:66 Analoge toepassing

De artikelen 9b:24 tot en met artikel 9b:34, artikel 9b:45, artikel 9b:45a en artikel 9b:45b zijn van toepassing.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:67 Volledig buitengewoon verlof

1. De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag.

2. Wanneer op het moment bedoeld in het eerste lid nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, dan wordt het buitengewoon volledig verlof als bedoeld in het eerste lid verleend naar rato van het aantal dienstjaren, dat op dat moment is bereikt.
3. In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
4. Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
5. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbetaald volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
6. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
7. Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid naar rato van aantal dienstjaren op dat moment met een maximum van 20 dienstjaren.
8. Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zevende lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met zesde lid.

briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:68 IKB, salaristoelagen en TOR tijdens de periode van artikel 9b:67

De ambtenaar bedoeld in artikel 9b:68 heeft geen recht op IKB, salaristoelage of een TOR op grond van hoofdstuk 3 of hoofdstuk 20.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:69 Premie IZA-verzekering tijdens de periode van artikel 9b:67

(vervallen)

Briefnummer: U201201055, U201300288

Artikel 9b:70

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:62 gedeeltelijk betaald verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:71 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:67

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de berekeningsgrondslag, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde berekeningsgrondslag, samen de laatstelijk genoten berekeningsgrondslag te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden.

3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:67.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen berekeningsgrondslag toe te passen.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:72 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Gedurende de periode van het gedeeltelijk betaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:67 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:73 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:67, leidt niet tot stopzetting van het gedeeltelijk betaald volledig verlof.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:74 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

1. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Op de ambtenaar wiens eerste ziekte dag ligt na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
3. De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.
4. De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
5. Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:34 alsmede 9b:67 tot en met 9b:73 van toepassing.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:75 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

Briefnummer: U201201055

§ 8 De ambtenaar die voor 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief is op 29 oktober 2016

Artikel 9b:76

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die vóór 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het bepaalde

a. in artikel 9b:4 lid 1 of artikel 9b:26, of

b. in artikel 9b:11 lid 2 of 9b:35 lid 2

en op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbetaald volledig verlof als bedoeld in dit hoofdstuk was.

briefnummer: U201700991, U201900344

Artikel 9b:77

1. Na ontslag heeft de ambtenaar gedurende zijn AOW-hiaat recht op een maandelijks compensatie AOW.
2. De compensatie AOW is gelijk aan de netto AOW-uitkering waarbij geen loonheffingskorting wordt toegepast, die voor de ambtenaar in de betreffende maand zou hebben bestaan, inclusief de inkomensondersteuning AOW en het vakantiegeld. Een korting op grond van artikel 13 AOW wordt hierbij buiten beschouwing gelaten.

Briefnummer: U201700991, U202100186

Artikel 9b:78

De compensatie bedoeld in artikel 9b:77 wordt verlaagd met

- a. de door de ambtenaar ontvangen overbruggingsuitkering van de Sociale Verzekeringsbank.
- b. de hoogte van het bedrag dat de ambtenaar heeft ontvangen op grond van door de werkgever vanaf 2013 beschikbaar gestelde regelingen met als aantoonbaar doel de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de ambtenaar te compenseren.

Briefnummer: U201700991

§ 9 De ambtenaar die vanaf 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief is op 29 oktober 2016

Artikel 9b:79

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die vanaf 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het bepaalde

- a. in artikel 9b:4 lid 1 of artikel 9b:26, of
- b. In artikel 9b:11 lid 2 of artikel 9b:35 lid 2

en op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbetaald volledig verlof als bedoeld in dit hoofdstuk was.

Briefnummer: U201700991, U201900344

Artikel 9b:80

1. Na ontslag heeft de ambtenaar recht op compensatie AOW over de periode dat
 - a. hij op grond van door de werkgever vastgesteld beleid niet langer kon doorwerken bedoeld in artikel 9b:4, lid 5 juncto artikel 9b:26, lid 5, of
 - b. hij medisch niet geschikt was om langer door te werken bedoeld onder a, of
 - c. zijn verzoek om langer door te werken bedoeld onder a is afgewezen.
2. De periode bedoeld in lid 1 is niet langer dan zijn AOW-hiaat onder vermindering van het aantal maanden dat de ambtenaar langer heeft doorgewerkt vanaf een keuzemoment als bedoeld in artikel 9b:4 lid 5 of 9b:26 lid 5, vanaf 1 januari 2013.
3. Artikel 9b:77 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

Briefnummer: U201700991, U201801057, U202100186

Artikel 9b:81

1. De ambtenaar die geen recht heeft op compensatie AOW als bedoeld in deze paragraaf kan bij de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW een verzoek indienen om alsnog in aanmerking te komen voor compensatie AOW.
2. Het verzoek bedoeld in lid 1 kan de ambtenaar indienen als hij meent dat:
 - a. medische ongeschiktheid de reden was om geen verzoek te doen om langer door te werken, of
 - b. zijn verzoek om langer door te werken zou worden geweigerd op grond van disfunctioneren en hij om deze reden heeft afgezien van een verzoek om langer door te werken.
3. Het verzoek bedoeld in lid 1, wordt niet in behandeling genomen als de ambtenaar een bezwaarschrift als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht heeft ingediend.
4. Het college neemt een besluit op grond van het zwaarwegende advies van de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW.

Briefnummer: U201700991

§ 10 Slotbepaling

Artikel 9b:82

De compensatie AOW bedoeld in paragraaf 8 en 9 van dit hoofdstuk wordt vanaf het moment waarop de ambtenaar of de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaar bereikt maandelijks aan de ambtenaar uitbetaald.

Briefnummer: U201700991, U202100186

9c VERVALLEN (per 1-4-2012)

9d VERVALLEN (per 1-7-2019)

9e DE GEMEENTELIJKE LEVENSLLOOPREGELING FLO-OVERGANGSRECHT

Werkingssfeer

Artikel 9e:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b of hoofdstuk 9f van toepassing is.

Brief: U200800456, U201801056

Begripsomschrijvingen

Artikel 9e:2

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht: een regeling als bedoeld in artikel 39d van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - b. instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 1:1 Wet financieel toezicht;
 - c. levenslooptekening: 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. levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooptekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal;
 - f. netto spaarverzekering: de bij Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance afgesloten verzekering met als productnaam "Aanvullingsplan Netto", waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
 - g. netto spaarverzekeringstegoed: het tegoed op de netto spaarverzekering;
 - h. Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance: het product van Loyalis, speciaal ontwikkeld voor het FLO-overgangsrecht, dat bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarverzekering;
 - i. spaarrekening: de rekening geopend ter vervanging van de levensloopverzekering en de netto spaarverzekering van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
 - j. spaarrekeningtegoed; het tegoed op de spaarrekening;
 - k. tranche: de extra salarisproductie aan het eind van het fiscale jaar;
 - l. versneld sparen: de extra werkgeversbijdrage levensloop;
 - m. werkgeversbijdrage netto FLO-spaartegoed: de maandelijks bijdrage van de werkgever ingaande 1 januari 2022;
 - n. nettoresultaat van de berekeningsgrondslag: nettoresultaat van een berekening uitgaande van het vigerende fiscaal regime en een pensioengevend inkomen gelijk aan de berekeningsgrondslag zoals bedoeld in artikel 9f:2;
 - o. doeltegoed: het virtueel berekende netto spaarrekeningtegoed op de leeftijd 55 jaar van 225% van twaalf maal het nettoresultaat van de berekeningsgrondslag zoals bedoeld in artikel 9f:2.
2. Met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden houdt het LOGA-pad in dat de ambtenaar:
 - a. moet deelnemen aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en,

- b. de volledige levensloopbijdrage beschikbaar moet stellen om in te leggen in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance op het moment dat de werkgever deze levensloopbijdrage verstrekt en,
 - c. niet tussentijds (vóór het bereiken van de 59- of 60-jarige leeftijd) tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance tenzij,
 - i. het tegoed wordt opgenomen voor de periode als bedoeld in artikel 9b:11 eerste lid onder b respectievelijk 9b:35 eerste lid onder b, of
 - ii. het tegoed wordt opgenomen voor de periode als bedoeld in artikel 9f:3a,
 - d. uiterlijk voor 1 januari 2022 zijn netto spaarverzekeringstegoed overbrengt naar de netto spaarrekening, en
 - e. de werkgever een afschrift van zijn polisblad van zijn netto spaarverzekering doet toekomen waaruit het saldo van zijn tegoed op 1 januari 2020 blijkt.
3. Het aanwezige bedrag aan levenslooptegoed wordt, als de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 ligt op of na 1 september 2021, in 3 tranches overgebracht naar de spaarrekening te weten
 - a. een tranche fiscaal jaar 2019 en betreft 1/3e deel van het levenslooptegoed,
 - b. een tranche fiscaal jaar 2020 en betreft 1/2e deel van het levenslooptegoed, en
 - c. de laatste tranche fiscaal jaar 2021 en betreft het resterende bedrag levenslooptegoed.
 4. Ligt de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 in de periode 1 september 2020 en 1 september 2021 dan wordt het aanwezige bedrag aan levensloop in 2 tranches overgebracht naar de spaarrekening te weten
 - a. een tranche fiscaal jaar 2019 en betreft 1/3e deel van het levenslooptegoed; en
 - b. de laatste tranche fiscaal jaar 2021 en betreft het resterende bedrag levenslooptegoed.
 5. Ligt de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 in de periode 1 september 2019 en 1 september 2020 dan wordt het resterende bedrag levenslooptegoed op 1 januari 2022 in een tranche fiscaal jaar 2021 overgebracht naar de spaarrekening.
 6. Voor de toepassing van het derde tot en met vijfde lid wordt ten aanzien van de ambtenaar die het LOGA-pad niet volgt uitgegaan van het tegoed dat hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad wel zou hebben gevolgd (virtuele levenslooptegoed).

Briefnummer: U200800456, U201801056, U201900748, U201900807, U202000467

Doel

Artikel 9e:3

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar. De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van artikel 39d van de Wet op de loonbelasting 1964.

Briefnummer: U200800456, U201801056

Verzoek tot deelname levensloopregeling

Artikel 9e:4

(Vervallen)

Briefnummer: U200800456, U201801056

Voorwaarden deelname levensloopregeling

Artikel 9e:5

(vervallen)

Briefnummer: U200800456, U201801056

Inleg

Artikel 9e:6

(vervallen)

Briefnummer: U200800456, U201801056

Bronnen

Artikel 9e:7

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

- a. het salaris;
- b. de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 en 3;
- c. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 9e:8 en 9e:9a;
- d. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 3:36;
- e. het opgebouwde verlofgoed bedoeld in artikel 4:9 lid 3.

Briefnummer: U200800456, U201801056, U201900344

Levensloopbijdrage voor de ambtenaar bedoeld in paragraaf 2 en 3 van hoofdstuk 9b

Artikel 9e:8

1. De ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente tot de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof doch uiterlijk tot 1 juni 2021.
2. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar zodanig dat de ambtenaar bij het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid of artikel 9b:35, eerste lid, en uitgaande van het bereikt kunnen hebben van 20 dienstjaren op de leeftijd van 59 jaar, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn berekeningsgrondslag als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof.
3. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn berekeningsgrondslag als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof.
4. Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
5. Wanneer de ambtenaar op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd geen 20 dienstjaren zou hebben bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd zou zijn bereikt.
6. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
7. De levensloopbijdrage behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.
8. De levensloopbijdrage behoort niet tot de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9b:2.

Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9e:9

(vervallen)

Briefnummer: U200800456, U201002704, U201801056

Artikel 9e:9a Levensloopbijdrage voor de ambtenaar bedoeld in hoofdstuk 9f

1. De ambtenaar op wie hoofdstuk 9f van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente tot de datum van ingang van het volledig buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9f:3 doch uiterlijk tot 1 juni 2021.
2. De hoogte van levenslooptegoed bedraagt op het moment als bedoeld in het eerste lid 210% van zijn berekeningsgrondslag als bedoeld in artikel 9f:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het volledig buitengewoon verlof.
3. Voorwaarde voor de in het tweede lid genoemde garantie van 210% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
4. Wanneer de ambtenaar op 59-jarige leeftijd geen 20 dienstjaren zou hebben bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd zou zijn bereikt.
5. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
6. De levensloopbijdrage behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.
7. De levensloopbijdrage behoort niet tot de berekeningsgrondslag zoals bedoeld in artikel 9f:2.

Briefnummer: U201801056, U202100399

Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Artikel 9e:10

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.
2. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt daarnaast:
 - a. bij overlijden van de ambtenaar
 - b. bij beëindiging van zijn bezwarende functie;
 - c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Briefnummer: U200800456 en U201001917 en U201200194

Afkoop levensloopbijdrage

Artikel 9e:11

1. (vervallen)
2. De ambtenaar bedoeld in artikel 9e:8, derde lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid onder b, voordat hij het moment

van ingang van onbetaald volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, of 9b:35, tweede lid, heeft recht op een afkoopbedrag.

3. De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 140% van de berekeningsgrondslag op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
4. Wanneer op het moment van ontslag nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet het afkoopbedrag, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, in een tegoed op 60-jarige leeftijd naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.
5. De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald, waarbij:
 - a. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de berekeningsgrondslag op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;
 - b. er een verwacht netto rendement voor de contante waardeberekening wordt gehanteerd;
 - c. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op dienstjaren, afgerond op hele maanden naar beneden, bij de oud-werkgever.
6. Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
7. Het afkoopbedrag behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.
8. Het afkoopbedrag behoort niet tot de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9b:2 respectievelijk berekeningsgrondslag, bedoeld in 9f:2.

Briefnummer: U200800456, U201801056, U201900344, U202000467

Artikel 9e:11a

(vervallen)

Briefnummer: U200802315, U201801056

Afkoop bij voortzetting overgangsrecht

Artikel 9e:12

Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, is de voorwaarde voor de garanties bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 dat de ambtenaar het afkoopbedrag, als bedoeld in artikel 9e:11 beschikbaar stelt voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Briefnummer: U200800456

Opname levenslooptegoed

Artikel 9e:13

1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt ten behoeve van:
 - a. de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 6, of
 - b. de periode van onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11 en 9b:35, of
 - c. de periode van volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 juncto 9f:3a, of
 - d. het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.
 - e. de transitie naar de netto spaarrekening bedoeld in artikel 2 lid 3 e.v.
2. Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de ambtenaar ten minste 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.
3. Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afgekocht in geval van beëindiging van het dienstverband.

4. Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 5.11 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (oud) bedoelde verpanding ten behoeve van de belastingdienst bij buitenlandse aanbieders.

Briefnummer: U200800456, U201801056, U201900748

Artikel 9e:14 versneld sparen

1. Voor de ambtenaar die na 31 december 2021 gebruik gaat maken van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 wordt versneld levensloop gespaard.
2. Het versneld spaarbedrag is gelijk aan het doeltegoed verminderd met de som van
 - a. het totaal van het in tranches overgebrachte respectievelijk over te brengen netto levensloopbedrag naar de spaarrekening,
 - b. het in 2021 over te brengen bedrag netto spaarverzekeringstegoed naar de spaarrekening, en
 - c. de verwachte werkgeversbijdrage netto FLO-spaartegoed tot de leeftijd 55 vanaf 1 januari 2022.
3. Het versneld spaarbedrag wordt eind 2020 en eind 2021 berekend.
4. Het versneld spaarbedrag 2020, berekend eind 2020 wordt gehalveerd in 2020 aan de ambtenaar als extra levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 eerste lid uitbetaald.
5. Het versneld spaarbedrag 2021, berekend medio 2021 wordt aan de ambtenaar in 2021 als extra levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 eerste lid uitbetaald.
6. Voor de ambtenaar die op 1 januari 2022 55 jaar of ouder is, wordt het versneld spaarbedrag zodanig vastgesteld dat per 31 december 2021 het doeltegoed is bereikt.
7. Voor de toepassing van dit artikel wordt ten aanzien van de ambtenaar die het LOGA-pad niet volgt, uitgegaan van tegoeden die hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad zou hebben gevolgd.

Briefnummer: U202000467, U202100399

Artikel 9e:15 afkoop

1. De ambtenaar bedoeld in artikel 9e:8, tweede lid, die vanaf 1 januari 2020 de bezwarende functie verlaat als bedoeld in artikel 9e:10, tweede lid onder b heeft recht op een afkoopbedrag.
2. De hoogte van het afkoopbedrag bedraagt bij een ontslag vóór 1 januari 2022 het verschil tussen het doeltegoed en de som van het op datum ontslag virtueel saldo netto FLO-spaartegoed, het nettoresultaat van het resterend bruto levenslooptegoed en het Loyalis netto spaarverzekeringstegoed.
3. De hoogte van het afkoopbedrag bedraagt bij een ontslag vanaf 1 januari 2022 het verschil tussen doeltegoed op datum ontslag en het virtueel saldo netto FLO-spaartegoed.
4. De hoogte van het afkoopbedrag wordt door de werkgever bepaald waarbij het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de berekeningsgrondslag op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;
5. Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
6. Het afkoopbedrag behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.
7. Het afkoopbedrag behoort niet tot de berekeningsgrondslag bedoeld in artikel 9f:2.

Briefnummer: U202000467

Artikel 9e:16 Uitbetaling levenslooptegoeden afwijkende FLO-leeftijden

1. Het bruto levenslooptegoed van de ambtenaar bedoeld in 9f:4, derde en vijfde lid wordt in twee tranches aan het eind van het fiscaal jaar 2020 en in het fiscaal jaar 2021 overgebracht naar de salarisrekening van de ambtenaar.
2. Voor de toepassing van artikel het eerste lid wordt ten aanzien van de ambtenaar die het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 niet volgt, uitgegaan van het tegoed dat hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad wel zou hebben gevolgd (virtueel levenslooptegoed).

Artikel 9e:17 Afkoop levensloopbijdrage afwijkende FLO-leeftijden

1. De hoogte van de afkoopsom van de levensloopaanspraken van de ambtenaar bedoeld in artikel 9f:4, lid 3 en lid 5 wordt berekend door 24 maal 70% van het nettoresultaat van de berekeningsgrondslag zoals deze geldt in augustus 2021 te verminderen met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16, lid 1 en het netto spaarverzekeringstegoed. Dit bedrag wordt als extra werkgeversbijdrage levensloop uitbetaald.
2. De hoogte van de afkoopsom van de levensloopaanspraken van de ambtenaar bedoeld in artikel 9f:4, lid 6, betreft alleen de maanden van de periode van 24 maanden onbetaald verlof, gelegen vanaf 1 januari 2022. De afkoop wordt berekend door dit aantal maanden maal 70% van het nettoresultaat van de berekeningsgrondslag zoals deze geldt in augustus 2021 te verminderen met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in lid 1 en het netto spaarverzekeringstegoed. Dit bedrag wordt als extra werkgeversbijdrage levensloop uitbetaald.
3. Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
4. Het afkoopbedrag behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.
5. Het afkoopbedrag behoort niet tot de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9b:2 respectievelijk berekeningsgrondslag, bedoeld in 9f:2.

9f NIEUW OVERGANGSRECHT FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG PER 1 JANUARI 2018

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 9f:1 Werkingssfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die op 29 oktober 2016 geen gebruik maakt van
 - i. buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin juncto artikel 9b:28, of
 - ii. onbetaald volledig verlof als bedoeld in de artikelen 9b:11 juncto 9b:35.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 is dit hoofdstuk niet van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die de volledige periodes buitengewoon verlof of levensloop op grond van hoofdstuk 9b heeft genoten.
3. Hoofdstuk 9b is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in lid 1, tenzij in dit hoofdstuk anders is bepaald.

Artikel 9f:2 Berekeningsgrondslag

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder berekeningsgrondslag de optelsom van:
 - a. het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 1:1 onder qq en rr;
 - b. de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onder a en b;
 - c. de TOR, bedoeld in artikel 3:37;
 - d. de toelagen bedoeld in hoofdstuk 20 en de daarop gebaseerde regelingen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, met uitzondering van de levensloopbijdrage, bedoeld in de artikelen 9e:8 en 9e:9a, berekend over de maand onmiddellijk voorafgaande aan de ingangsdatum van de geheel of gedeeltelijke periode van buitengewoon verlof.
2. Als sprake is van toegekende toelagen die in hoogte variëren dan wordt het gemiddelde berekend over de periode van de voorgaande 12 maanden.
3. De berekeningsgrondslag wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, waaronder begrepen de stijging van de IKB-onderdelen, bedoeld in lid 1 onder b, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Dit geldt niet voor artikel 9b:20 en 9b:25.

4. Als verlofopname door de ambtenaar in de voorgaande 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de berekeningsgrondslag dan werkt die wijziging door in de berekeningsgrondslag.

Briefnummer: U201700991, U201801056, U201900344

§ 2 Aanspraken

Artikel 9f:3

1. De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd, bedoeld in lid 2, bereikt volledig buitengewoon verlof verleend tegen doorbetaling van 75% netto van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag volgens de fiscale regels zoals die gelden op de datum van uitbetaling als ware hij in actieve dienst met toepassing van de arbeidskorting.
2. De uittredeleeftijd is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie bedoeld in artikel 9b:2 onder c op 1 januari 2006 en bedraagt bij:
 - a. 20 dienstjaren of meer : 56 jaar;
 - b. 15 tot 20 dienstjaren : 57 jaar;
 - c. 10 tot 15 dienstjaren : 58 jaar;
 - d. 5 tot 10 dienstjaren : 59 jaar;
 - e. 0 tot 5 dienstjaren : 59 jaar, tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 9f:5 of artikel 9f:6.
3. De duur van het toegekende volledig buitengewoon verlof voor de ambtenaar van de uittredeleeftijd, bedoeld in lid 1, bedraagt bij:
 - a. 20 dienstjaren of meer :8 jaar;
 - b. 15 tot 20 dienstjaren :7 jaar;
 - c. 10 tot 15 dienstjaren :6jaar;
 - d. 5 tot 10 dienstjaren: 5 jaar;
 - e. 0 tot 5 dienstjaren :5 jaar.
4. De ambtenaar, bedoeld in lid 2 onder d, gaat met ingang van de eerste dag volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken. Hij heeft dan aanspraak op doorbetaling van 90% bruto van de voor hem geldende berekeningsgrondslag tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt.
5. De ambtenaar, bedoeld in lid 4, moet medisch geschikt zijn om 50% in zijn bezwarende functie door te werken. Is hij dat niet dan wordt hij ziek gemeld op de leeftijd van 58 jaar en hersteld gemeld op de leeftijd van 59 jaar.

Briefnummer: U201700991

Artikel 9f:3a

1. Het levenslooptegoed en netto spaartegoed van de levenslooptegeling Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance van de ambtenaar die op of na 1 januari 2019 volledig buitengewoon verlof geniet of gaat genieten als bedoeld in dit hoofdstuk, worden ingezet ter financiering van zijn aanspraken bedoeld in 9f:3.
2. Voor de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 tweede lid volgt, wordt uitgegaan van een levenslooptegoed dat de ambtenaar gehad zou hebben als hij het LOGA-pad niet zou hebben verlaten (virtuele levenslooptegoed).
3. Op verzoek van de ambtenaar die niet het LOGA-pad volgt, wordt de periode van volledig buitengewoon verlof waarvoor virtueel levenslooptegoed wordt ingezet zodanig verschoven dat deze periode ligt direct voorafgaand aan de afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit bedoeld in 9f:3. Vaststelling van de duur van deze periode vindt plaats op basis van inzet van het virtuele tegoed per 1 januari 2019 of de latere datum van ingang van het volledig buitengewoon verlof.

Briefnummer: U201801056

Artikel 9f:4 Afwijkende FLO-leeftijden

1. Artikel 9f:3 is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in de artikelen 9b:4 lid 3 en 9b:26 lid 2, maar niet op een ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar.
2. De levensloopaanspraken van de ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar en die vóór 1 januari 2022 zijn gehele levensloop kan opnemen, blijven ongewijzigd.
3. De levensloopaanspraken van de ambtenaar die op 31 december 2021 jonger dan 60 jaar is, worden in de maand september 2021 afgekocht zoals bepaald in artikel 9e:17, lid 1.
4. De levenslooptegoeden van de ambtenaar bedoeld in het derde lid, worden in 2020 en 2021 uitbetaald zoals bepaald in artikel 9e:16.
5. Het derde en vierde lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de ambtenaar die op 31 december 2021 60 jaar of ouder is en
 - a. maximaal 2 jaar de ingangsdatum van zijn onbezoldigd volledig verlof heeft uitgesteld als bedoeld in artikel 9b:11, lid 4 juncto 9b:35, lid 4, en
 - b. voor 31 december 2021 zijn bruto levenslooptegoed niet heeft ingezet ter financiering van het onbetaald verlof bedoeld in artikel 9b:11, lid 2 juncto 9b:35, lid 2.
6. De ambtenaar bedoeld in het vijfde lid die zijn levenslooptegoed uiterlijk vanaf de eerste van de maand volgend op het moment dat hij de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt, heeft ingezet ter financiering van het onbetaald verlof bedoeld in artikel 9b:11, lid 2, juncto 9b:35, lid 2 heeft recht op een afkoop zoals bepaald in artikel 9e:17, lid 2.
7. (vervallen)
8. Uitgezonderd de aanspraken, bedoeld in de Overgangsregeling compensatie AOW opgenomen in de artikelen 9b:76 tot en met 9b:82, heeft de ambtenaar bedoeld in lid 2, geen andere rechten voortvloeiende uit dit hoofdstuk of hoofdstuk 9b.

Briefnummer: U201700991, U202000544, U202100399, U202100400

Artikel 9f:4a

1. Maakt de ambtenaar die aanspraak heeft op afkoop levenslooptegoed bedoeld in artikel 9f:4 op 31 augustus 2021 gebruik van onbezoldigd volledig verlof bedoeld in artikel 9b:11 of 9b:35 dan wordt dit verlof voortgezet voor een periode van maximaal 24 maanden na aanvang onbezoldigd volledig verlof en uiterlijk tot 1 januari 2023 onder de voorwaarden dat hij zijn afkoopsom van de levensloopaanspraken vermeerderd met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16 en het netto spaarverzekeringstegoed bedoeld in artikel 9e:16, eerste lid en het netto spaarverzekeringstegoed wordt ingezet om te voorzien in het inkomen gedurende deze periode.
2. Ligt de aanvang van de periode van inactiviteit van de ambtenaar in de periode 1 september 2021 tot en met 1 december 2022 dan wordt de ambtenaar onbezoldigd volledig verlof bedoeld in artikel 9b:11 of 9b:35 toegekend tot 1 januari 2023 onder de voorwaarden
 - a. dat zijn afkoopsom van de levensloopaanspraken vermeerderd met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16 en het netto spaarverzekeringstegoed wordt ingezet om te voorzien in het inkomen gedurende deze periode, en
 - b. direct voorafgaande aan de ingangsdatum onbezoldigd verlof de ambtenaar belast was met de uitvoering van de bezwarende functie/taken op grond waarvan de levensloopaanspraken zijn afgekocht.
3. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2023 voor een maximale periode van 24 maanden gebruik wil maken van de vrijwillige voortzetting deelnemerschap ABP dient
 - a. een ontslagverzoek in,
 - b. een toekenningsverzoek voortzetting deelnemerschap ABP in,
 - c. te verklaren dat hij zijn afkoopsom van de levensloopaanspraken vermeerderd met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16 en het netto spaarverzekeringstegoed inzet om te voorzien in het inkomen gedurende deze periode,
 - d. direct voorafgaande aan de ingangsdatum van zijn ontslag belast te zijn met de uitvoering van de bezwarende functie/taken op grond waarvan de levensloopaanspraken zijn afgekocht, en

onder de voorwaarde dat de ambtenaar eerder dan 3 jaar voor de voor hem geldende vastgestelde AOW-leeftijd start met de vrijwillige voortzetting deelnemerschap ABP. De kosten van deze voortzetting komen voor rekening van de werkgever.

4. De periode van maximaal 24 maanden vrijwillige voortzetting deelnemerschap ABP voor rekening van de werkgever wordt voor de ambtenaar bedoeld in het eerste en tweede lid verminderd met de duur van de periode van het onbezoldigd verlof.
5. Voor de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2, tweede lid volgt, wordt voor dit artikel uitgegaan van een levenslooptegoed dat de ambtenaar gehad zou hebben als hij het LOGA-pad niet zou hebben verlaten (virtuele levenslooptegoed).

Briefnummer: U202100400

Artikel 9f:5 Doorwerken in repressieve functie

1. De ambtenaar kan de ingangsdatum van het buitengewoon verlof later laten ingaan, telkens met een periode van één jaar. Voorwaarde is dat de ambtenaar geschikt is om door te werken in de bezwarende functie volgens een PPMO als bedoeld in artikel 19a:3.
2. De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om de uittredeleeftijd te verschuiven.
3. Indien de ambtenaar arbeidsongeschikt is voor aanvang van de periode van langer doorwerken of herhaald langer doorwerken en de bedrijfsarts herstel niet binnen zes maanden verwacht, wordt het verzoek om langer door te werken geweigerd.
4. De ambtenaar stopt met werken in een bezwarende functie met ingang van de dag volgend op de maand waarin hij 59 jaar wordt.
5. De ambtenaar die van de mogelijkheid om langer door te werken gebruik maakt, kan geen gebruik maken van de inkomensaanvulling bedoeld in artikel 9f:7.
6. Lid 5 geldt vanaf het moment dat de werkgever de mogelijkheid van de inkomensaanvulling, bedoeld in artikel 9f:7, aanbiedt.

Briefnummer: U201700991

Artikel 9f:6 Uittreden op oude uittredeleeftijd

1. De ambtenaar kan verzoeken om uit te treden op de leeftijd, bedoeld in artikel 9b:4 of artikel 9b:28.
2. De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn oude uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om op de oude uittredeleeftijd uit te treden.

Briefnummer: U201700991

Artikel 9f:7 Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever

1. Tijdens de periode van buitengewoon verlof als bedoeld in 9f:3 mag de ambtenaar zijn inkomen bij de werkgever aanvullen tot bruto 100% van de berekeningsgrondslag op jaarbasis door niet-repressieve werkzaamheden te verrichten.
2. De ambtenaar dient jaarlijks een aanvraag in om van de mogelijkheid, bedoeld in lid 1, gebruik te maken.
3. De vergoeding van deze werkzaamheden wordt bepaald aan de hand van de zwaarte en de waardering van de beschikbare werkzaamheden.
4. De werkgever bepaalt in overleg met de OR welke mogelijkheden de formatie biedt en welke werkzaamheden beschikbaar zijn.
5. In een nader vast te stellen rechtspositionele regeling wordt bepaald onder welke voorwaarden deze werkzaamheden worden verricht

Briefnummer: U201700991

Artikel 9f:8 Arbeidsongeschiktheid

1. De inkomenskorting als gevolg van ziekte, bedoeld in artikel 7:3, stopt uiterlijk twee maanden na dagtekening van de UWV-beschikking indien:
 - a. sprake is van gedeeltelijke of volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid volgens een beschikking van het UWV, en

- b. de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.
2. In afwijking van artikel 7:16 lid 1 vindt herplaatsing van de ambtenaar in een passende functie plaats door middel van detachering met behoud van de arbeidsvoorwaarden uit de bezwarende functie.

Briefnummer: U201700991

Artikel 9f:9 Overgangsvergoeding

1. De ambtenaar die van een regeling uit dit hoofdstuk, gebruik gaat maken, heeft recht op een overgangsvergoeding van:
 - a. € 3.500,00 bruto als het om een ambtenaar gaat met 10 tot 20 dienstjaren op 1 januari 2006 als bedoeld in artikel 9f:3 lid 2, mits en voor zover de inkomensafhankelijke ziektekostenpremie volgens de lokale uitvoering van het FLO-overgangsrecht 2006 in de levenslooperperiode werd doorbetaald door de werkgever onder toepassing van de groene loonheffingstabel;
 - b. € 1.500,00 bruto als niet voldaan wordt aan de voorwaarden onder a gesteld.
2. De overgangsvergoeding bedoeld in lid 1, wordt betaalbaar gesteld in de laatste maand in actieve dienst.

Briefnummer: U201700991

Artikel 9f:10 Levensloop

1. De artikelen 9b:21 en 9b:44 blijven van toepassing op de ambtenaar die vóór 2022 gebruik maakt van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in dit hoofdstuk.
2. Het opgebouwde levenslooptegoed van de ambtenaar die het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, volgt, wordt ingezet ter financiering van de netto uitkeringsaanspraken.
3. De hoogte van de door de werkgever te verstrekken netto-uitkering, bedoeld in dit hoofdstuk, wordt op een lager percentage dan 75% bepaald of over een kortere periode betaald als de ambtenaar het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, verlaat of heeft verlaten.
4. Lid 2 en 3 gelden pas vanaf het moment dat hoofdstuk 9e is herzien.

Briefnummer: U201700991

Artikel 9f:11 Verrekening inkomsten tijdens non-actieve periode

1. Voor de toepassing van de artikelen 9b:10 en 9b:34 wordt uitgegaan van het bruto uitkeringsbedrag (zonder rekening te houden met het bedrag aan RVU).
2. Onder het bruto uitkeringsbedrag wordt verstaan het bruto bedrag dat met toepassing van de witte loonheffingstabel nodig is om de medewerker in de desbetreffende maand van uitbetaling 75% netto te garanderen als bedoeld in het eerste lid van artikel 9f:3.

Briefnummer: U201700991, U202000138

Artikel 9f:12 Inkoop pensioen

De artikelen 9b:22 en 9b:45 zijn niet van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in dit hoofdstuk.

Briefnummer: U201700991

Artikel 9f:13 Opschorten tweede loopbaan

(vervallen)

Briefnummer: 201700991, U201801057, U201900530

§ 3 Transitie

Artikel 9f:14

1. Op de ambtenaar die na 29 oktober 2016 en voor 1 januari 2018 gebruik is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin of artikel 29b:28 is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.
2. De duur van het buitengewoon verlof wordt gekort met de periode dat de ambtenaar vóór 1 januari 2018 gebruik heeft gemaakt van het hem toegekende volledig buitengewoon verlof.

Briefnummer: U201700991

Artikel 9f:15

1. Op de ambtenaar die
 - a. op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 onder a en b, of
 - b. op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:26, is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.
2. Heeft de ambtenaar op 1 januari 2018 nog niet zijn uittredeleeftijd als bedoeld in artikel 9f:3 bereikt, dan hervat de ambtenaar voor 100% zijn werkzaamheden, tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid om uit te treden op de oude uittredeleeftijd, bedoeld in artikel 9f:6.

Briefnummer: U201700991

§ 4 Eervol ontslag aan het einde van de non-actieve periode

Artikel 9f:16

1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend na afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit, bedoeld in artikel 9f:3.
2. Het ontslag gaat in op de dag die volgt op de laatste dag van de non-actieve periode.
3. Het college neemt een opzegtermijn van drie maanden in acht.
4. Als de opzegtermijn, bedoeld in lid 3, niet in acht wordt genomen dan gaat de ontslagdatum later in zonder dat dit gevolgen heeft voor de einddatum van de non-actieve periode, bedoeld in artikel 9f:3 lid 3.

Briefnummer: U201700991

9g COMPENSATIEREGELING

§ 1 Algemeen

Artikel 9g:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar bedoeld in hoofdstuk 9f.

Briefnummer: U202100397

Artikel 9g:2 Begripsomschrijvingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. transitie levenslooptegoed: de transitie van de bruto levenslooptegoeden bedoeld in artikel 9e:2, leden drie, vier en vijf, in de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 van de ambtenaar die het LOGA-pad volgt;

b. versneld sparen levensloop: de extra werkgeversbijdrage levensloop, bedoeld in artikel 9e:14;
 c. FLO-functie; de functie waaruit de ambtenaar aanspraak ontleent aan het FLO-overgangsrecht, bedoeld in hoofdstuk 9f;
 d. toeslag; de toeslag, bedoeld in artikel 9g:4;
 e. toeslagpartner; de persoon of personen waarvan het inkomen meetelt ter bepaling van de hoogte van de toeslag;
 f. LOGA-pad; het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, tweede lid;
 g. nadeel; het financiële nadeel dat de ambtenaar heeft als gevolg van de transitie van de levenslooptegoeden of de betaling van het versneld spaarbedrag levensloop, ongeacht het jaar waarin de ambtenaar dit heeft;
 h. voordeel; het financiële voordeel dat de ambtenaar ondervindt als gevolg van de transitie van de levenslooptegoeden of de betaling van het versneld spaarbedrag levensloop;
 i. rekentool: het door Deloitte ontwikkelde VNG-rekenmodel inkomstenbelasting;
 j. drempelbedrag: 0,5 % van het inkomen;
 k. inkomen: het verzamelinkomen aanslag inkomstenbelasting of het toetsingsinkomen op basis waarvan de aanspraak op een toeslag wordt beoordeeld zonder de bedragen transitie levenslooptegoed en het versneld sparen levensloop;
 l. neveninkomsten: inkomsten uit of in verband met arbeid niet zijnde de inkomsten uit de FLO-functie.
 m. middelen: de regeling van de Belastingdienst om mensen met een wisselend inkomen tegemoet te komen.

Briefnummer: U202100397 en lbr. 22-04 LOAV 22-02

Artikel 9g:3

1. Het doel van dit hoofdstuk is het bieden van compensatie van nadeel blijken uit een hogere aanslag inkomstenbelasting of het geheel of gedeeltelijk wegvallen van toeslagen hieronder begrepen het niet of slechts gedeeltelijk in aanmerking komen voor toeslagen als aangegeven in en onder de voorwaarden van dit hoofdstuk.
2. Voor compensatie komt in ieder geval niet in aanmerking een verhoging van alimentatie of contributie.

Ledenbrief: U202100397

Artikel 9g:4 Limitatieve opsomming toeslagen

De toeslagen of vergelijkbare toeslagen die voor compensatie in aanmerking kunnen komen zijn:

- huurtoeslag als bedoeld in de Wet op de huurtoeslag;
- kindgebonden budget als bedoeld in de Wet op het kindgebonden budget;
- kinderopvangtoeslag als bedoeld in het Besluit Kinderopvang;
- zorgtoeslag als bedoeld in de Wet op de zorgtoeslag;
- scheef wonen/-huur als bedoeld in de Wet Huurverhoging;
- studiefinanciering kinderen van de ambtenaar als bedoeld in de Wet Studiefinanciering 2000, of
- reiskostenvergoeding studerende kinderen (Dans- en muziekopleiding) als bedoeld in de Subsidieregeling reiskosten DAMU-leerlingen.

Briefnummer: U202100397

Artikel 9g:5 Nadeel toerekenen en vaststellen

1. Het nadeel wordt toegerekend aan het kalenderjaar waarin de transitie levenslooptegoed of de betaling van het bedrag versneld sparen levensloop dat het nadeel veroorzaakt, heeft plaatsgevonden.
2. Voor ieder kalenderjaar 2019, 2020 en 2021 wordt afzonderlijk het nadeel respectievelijk het voordeel als bedoeld in artikel 9g:9 en 9g:10 vastgesteld. Is sprake van een nadeel dan kan een drempelbedrag van toepassing zijn als bedoeld in artikel 9g:12.

§ 2 Voorwaarden

Artikel 9g:6 Aanleveren gegevens - algemeen

1. De ambtenaar die voor compensatie van een nadeel over de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 in aanmerking wil komen overlegt daartoe alle gevraagde noodzakelijk geachte gegevens zijnde in ieder geval,
 - a. de ingediende aangiftes en de definitief opgelegde aanslagen inkomstenbelasting 2019, 2020 en 2021, en
 - b. de gesimuleerde aangiftes inkomstenbelasting 2019, 2020 en 2021 uitgaande van de aangiftes en aanslagen bedoeld onder a zonder de uitbetaalde bedragen transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop op basis van de door de werkgever beschikbaar gestelde alternatieve jaaropgaves.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid onder b overlegt de ambtenaar die neveninkomsten heeft van meer dan € 9000 bruto of een vermogen groter dan het heffingsvrij vermogen
 - a. gesimuleerde aangiftes inkomstenbelasting 2019, 2020 en 2021 uitgaande van de aangiftes en aanslagen bedoeld in artikel 9g:6, lid 1, onder a met maximaal € 9000 bruto aan neveninkomsten of het vermogen verminderd met de toename van het vermogen door de uitbetaalde bedragen transitie levenslooptegoed of het versneld sparen levensloop, en
 - b. gesimuleerde aangiftes inkomstenbelasting als bedoeld in artikel 9g:6, lid 2, onder a zonder de uitbetaalde bedragen transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop op basis van de door de werkgever beschikbaar gestelde alternatieve jaaropgaves.

Artikel 9g:7 Aanleveren gegevens - toeslagen

1. De ambtenaar die voor compensatie van een nadeel, veroorzaakt door het geheel of gedeeltelijk wegvallen van een of meerdere toeslagen hieronder begrepen het niet of slechts gedeeltelijk in aanmerking komen voor toeslagen, in aanmerking wil komen overlegt aanvullend aan de gegevens bedoeld in artikel 9g:6 in ieder geval
 - a. de beschikking waaruit blijkt dat de toeslag is ingetrokken, verminderd of niet wordt toegekend, en
 - b. de berekening waaruit de hoogte van een toeslag blijkt als geen sprake zou zijn geweest van de transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop.
2. Kan geen beschikking of berekening bedoeld in artikel 9g:7, eerste lid overlegd worden, dan maakt de ambtenaar op andere wijze het door hem geleden nadeel aannemelijk.

§ 3 Berekening nadeel/voordeel per kalenderjaar

Artikel 9g:8 Berekening nadeel/voordeel inkomstenbelasting

Het nadeel of voordeel inkomstenbelasting in een kalenderjaar is het verschil tussen

- a. de aanslag en de gesimuleerde aangifte, bedoeld in artikel 9g:6, eerste lid, onder a en artikel 9g:6, eerste lid, onder b, of
- b. de gesimuleerde aangiftes, bedoeld in artikel 9g:6, tweede lid, onder a en b.

Briefnummer: U202100397

Artikel 9g:9 Berekening nadeel toeslagen

Het nadeel wordt per toeslag vastgesteld en bedraagt het verschil tussen de beschikking en de berekening in een kalenderjaar als bedoeld in artikel 9g:7.

Briefnummer: U202100397

Artikel 9g:10 Berekening nadeel/voordeel per kalenderjaar

Het nadeel of voordeel wordt per kalenderjaar vastgesteld en betreft per kalenderjaar de som van

- a. het voordeel of nadeel blijkend uit artikel 9g:8, en
- b. het nadeel blijkend uit artikel 9g:9 per toeslag.

Briefnummer: U202100397

§ 4 Drempelbedrag

Artikel 9g:11 Drempelbedrag

1. Een drempelbedrag is van toepassing als de berekening van artikel 9g:10 een nadeel oplevert.
2. Het drempelbedrag bedoeld in artikel 9g:11, eerste lid wordt voor ieder vastgesteld nadeel bedoeld in artikel 9g:8 of 9g:9 bepaald per kalenderjaar.
3. In afwijking van artikel 9g:11, tweede lid is geen drempelbedrag aan de orde als sprake is van een nadeel inkomstenbelasting, als bedoeld in artikel 9g:8, waarin neveninkomsten zijn opgenomen.
4. Bij samenloop van vastgestelde nadelen bedoeld in artikel 9g:8 of 9g:9 wordt het drempelbedrag voor ieder nadeel berekend naar rato van het vastgestelde totale nadeel in dat kalenderjaar. De som van deze drempelbedragen is het drempelbedrag voor dat kalenderjaar.
5. Wanneer het berekend nadeel als bedoeld in artikel 9g:8 na middelen lager is dan het toegekende compensatiebedrag, vindt herrekening van het compensatiebedrag plaats zonder daarbij het drempelbedrag toe te passen.

Briefnummer: U202100397 en lbr. 22-04 LOAV 22-02

§ 5 Compensatie

Artikel 9g:12 Compensatiebedrag

Het toe te kennen compensatiebedrag bedraagt de som van het vastgestelde nadeel of voordeel per kalenderjaar 2019, 2020 en 2021, bedoeld in 9g:10, verminderd met het drempelbedrag, bedoeld in artikel 9g:11 voor dat kalenderjaar.

Briefnummer: U202100397

Artikel 9g:13 Uitbetaling compensatiebedrag

1. De netto compensatie wordt eenmalig aan de ambtenaar uitbetaald.
2. Een maatwerkoplossing wordt geboden als de ambtenaar blijvend financiële schade lijdt als gevolg van de transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop.
3. Indien de uitbetaling van het compensatiebedrag leidt tot een nadeel dan wordt dit nadeel niet gecompenseerd.

Briefnummer: U202100397

§ 6 Overige en slotbepalingen

Artikel 9g:14 Toepassen middelen na toekenning compensatiebedrag

1. De medewerker die in aanmerking is gekomen voor een compensatieregeling stelt de werkgever terstond in kennis van een nadien gehonoreerd verzoek tot middelen door de Belastingdienst, door het overleggen van een afschrift van de uitspraak op het verzoek.
2. Als middeling leidt tot een teruggave van belastingbedragen die is toe te schrijven aan de transitie levenslooptegoed, het versneld sparen levensloop of de afkoop FLO60 als bedoeld in 9f:4, verlaagt deze teruggave het drempelbedrag, toegeschreven aan dat kalenderjaar, met maximaal de hoogte van dat drempelbedrag.
3. Na ontvangst van uitspraak van de Belastingdienst op het verzoek tot middelen beziet de commissie als bedoeld in 9g:15 of en in hoeverre deze uitspraak aanleiding geeft te komen tot een herziening van het eerder uitgebrachte advies.
4. Als de herziening van het eerder uitgebrachte advies leidt tot een lager toe te kennen compensatiebedrag, voegt de werkgever het verschil tussen de twee compensatiebedragen toe aan het virtueel Netto FLO Spaartegoed (NFST).
5. Herrekening na middelen geeft geen aanspraak op een hoger vast te stellen compensatiebedrag.
6. Voor de toepassing van dit artikel wordt het resultaat van de middeling in gelijke delen verdeeld over de kalenderjaren waar de middeling op is toegepast en zijn toe te rekenen tot de kalenderjaren 2019, 2020 of 2021.

Briefnummer: lbr. 22-04 LOAV 22-02

Artikel 9g:15 Toetsing

1. Een centraal ingestelde paritair samengestelde commissie toetst de door de ambtenaar aangeleverde gegevens om in aanmerking te komen voor compensatie en brengt een zwaarwegend advies uit.
2. Steekproefsgewijs toetst een externe onafhankelijke partij deze adviezen.

Briefnummer: U202100397

Artikel 9g:16 Hardheidsclausule

In individuele gevallen kan van deze regeling worden afgeweken als toepassing ervan uit oogpunt van behoorlijk bestuur tot een voor de ambtenaar onevenredig nadelig besluit zou leiden.

Briefnummer: U202100397

9h REGELING NETTO FLO-SPAARTEGOED

§ 1. Algemeen

Artikel 9h:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in hoofdstuk 9f.

Artikel 9h:2 Begripsomschrijvingen

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaan onder:

1. rekening: de rekening geopend door de ambtenaar ter vervanging van de levensloopverzekering en de netto spaarverzekering van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance;
2. grootbanken: ABN/AMRO, RABO, ING of SNS;
3. kosten: de per jaar vastgestelde hoogste kosten van de goedkoopste rekening waarop de werkgever kan storten, aangeboden door één van de vier grootbanken;

4. gemiddelde rentepercentage: het per kalenderjaar vastgestelde gemiddelde rentepercentage van de vier grootbanken van de goedkoopste rekening waarop de werkgever kan storten;
5. Netto FLO-spaartegoed: het jaarlijks door de werkgever per 1 januari van ieder kalenderjaar vastgestelde virtuele tegoed;
6. startsaldo spaartegoed 2022: het netto FLO-spaartegoed op 1 januari 2022;
7. nettoresultaat: het bedrag dat resteert na een bruto-netto berekening van de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9f:2, uitgaande van het vigerende fiscaal regime en een pensioengevend inkomen gelijk aan deze berekeningsgrondslag;
8. doelsaldo Netto FLO-spaartegoed: het bedrag te bereiken in de maand voorafgaand aan de leeftijd van 55 jaar van 225% van twaalf maal het nettoresultaat;
9. werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed: de maandelijkse netto bijdrage van de werkgever vanaf 1 januari 2022.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:3 Methodische gelijkschakeling

De ambtenaar die het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, niet of niet meer volgt wordt methodisch gelijk behandeld met de ambtenaar die het LOGA-pad heeft gevolgd en wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk uitgegaan van bedragen die hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad wel zou hebben gevolgd.

Briefnummer U202100745

Artikel 9h:4 Doel

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld ten behoeve van de gedeeltelijke financiering van de periode van volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid.

Briefnummer: U202100745

§ 2. Netto FLO-spaartegoed

Artikel 9h:5 Opgave Netto FLO-spaartegoed

Aan het begin van ieder kalender jaar, ook tijdens de periode van buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, ontvangt de ambtenaar een opgave van de hoogte van zijn netto FLO-spaartegoed.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:6 Netto FLO-spaartegoed- algemeen

Het Netto FLO-spaartegoed op 1 januari van een kalenderjaar bestaat uit het startsaldo spaartegoed 2022 of het laatst vastgestelde bedrag Netto FLO-spaartegoed

- a) verminderd met de kosten,
- b) verminderd met de vastgestelde maandelijkse opnames uit het Netto FLO-spaartegoed, bedoeld in artikel 9h:10, in het afgelopen kalenderjaar,
- c) vermeerderd of verminderd met het gemiddelde rentepercentage van dat kalenderjaar en
- d) vermeerderd met de ontvangen werkgeversbijdragen Netto FLO-spaartegoed, bedoeld in artikel 9h:7, in het afgelopen kalenderjaar.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:7 Aanspraak werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed

1. De ambtenaar heeft maandelijks recht op een werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed tot de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 54 jaar en 6 maanden bereikt.
2. De werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed behoort niet tot:
 - a. het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - b. het salaris, bedoeld in artikel 3:2;
 - c. de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9f:2.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:8 Vaststelling hoogte werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed

1. Jaarlijks wordt de maandelijks werkgeversbijdrage Netto-FLO spaartegoed vastgesteld op basis van:
 - a. het laatstelijk vastgestelde Netto FLO-spaartegoed,
 - b. de hoogte van het voor de ambtenaar geldende doelsaldo Netto FLO-spaartegoed,
 - c. de leeftijd van de ambtenaar,
 - d. het gemiddelde rentepercentage en
 - e. de kosten.
2. De hoogte van de werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed bedraagt in aanvang maximaal 12,5% van het fiscaal inkomen van de ambtenaar en kan oplopen tot 20% van het fiscaal inkomen van de ambtenaar.
3. De controle op het tijdig bereikt hebben van het doeltegoed vindt plaats in de 6 maanden voorafgaand aan het bereiken van de leeftijd van 55 jaar.
4. Op grond van de uitslag van de controle kan een incidentele werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed worden toegekend die niet meer dan 20% van het fiscaal inkomen van de ambtenaar bedraagt.

Briefnummer: U202100745

§ 3. Inzet Netto FLO-spaartegoed

Artikel 9h:9 Inzet Netto FLO-spaartegoed vanaf ingangsdatum volledig buitengewoon verlof

Het Netto FLO-spaartegoed wordt ter financiering van de 75% netto aanspraak ingezet in de periode van volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, onder de voorwaarden als in deze paragraaf bepaald.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:10 Hoogte inzet Netto FLO-spaartegoed

1. Ter vaststelling van de hoogte van de maandelijks inzet van het Netto FLO-spaartegoed bij aanvang van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3 derde lid, wordt het laatst vastgestelde saldo Netto FLO-spaartegoed gedeeld door de duur van het volledig buitengewoon verlof in maanden.
2. Ligt de aanvang van het volledig buitengewoon verlof voor 1 januari 2022 dan wordt ter bepaling van het bedrag, bedoeld in het eerste lid, ingaande 1 januari 2022 het startsaldo spaartegoed 2022 gedeeld door de resterende uitkeringsduur in maanden.
3. Jaarlijks wordt op basis van het per 1 januari vastgestelde Netto FLO-spaartegoed het bedrag van de inzet, bedoeld in het eerste lid, vastgesteld door dit spaartegoed te delen door de resterende uitkeringsduur in maanden.
4. Het vastgestelde bedrag van de maandelijks inzet vult werkgever aan tot 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid, en maandelijks gebruteerd aan de ambtenaar uitbetaald.
5. In de laatste maand van het volledig buitengewoon verlof vindt de eindafrekening plaats.

Briefnummer: U202100745

Ledenbrieven: [U202100745](#)

Artikel 9h:11 Keuze inzet netto FLO-spaartegoed

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 9h:10 kan de ambtenaar voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof de keuze maken het Netto FLO-spaartegoed volledig in te zetten in de periode direct voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in artikel 9f:16.
2. De voorlopige vaststelling van de duur van de periode, bedoeld in het eerste lid, in maanden geschiedt bij aanvang van het volledig buitengewoon verlof door het laatst vastgestelde Netto FLO-spaartegoed te delen door het bedrag van de 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid.
3. Ligt de aanvang van het volledig buitengewoon verlof voor 1 januari 2022 dan geschiedt de voorlopige vaststelling van de duur van de periode in maanden, bedoeld in het eerste lid, door het startsaldo spaartegoed 2022 te delen door het bedrag van de 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid.
4. De berekening van de duur van de periode, bedoeld in het tweede en derde lid, wordt definitief vastgesteld uiterlijk 6 maanden voor de voorlopig berekende ingangsdatum op grond waarvan vaststelling van de definitieve periode van het inzetten van het volledige Netto FLO-spaartegoed geschiedt.
5. Vanaf de ingangsdatum, bepaald op grond van het vierde lid, wordt jaarlijks op basis van het per 1 januari vastgestelde Netto FLO-spaartegoed het bedrag van de inzet van het netto FLO-spaartegoed vastgesteld door dit spaartegoed te delen door de resterende uitkeringsduur in maanden als in het vierde lid bepaald.
6. Het vastgestelde bedrag van de maandelijksse inzet, bedoeld in het vijfde lid, vult werkgever aan tot 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid, en betaalt dit maandelijks gebruteerd aan de ambtenaar uit.
7. In de laatste maand van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, derde lid, vindt de eindafrekening plaats.

Briefnummer: U202100745

§ 4. Vervallen aanspraak, afkoop en pensioenopbouw

Artikel 9h:12 Vervallen aanspraak werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed

De aanspraak op de werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed eindigt in ieder geval:

- a. per de eerste van de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar bereikt;
- b. bij het overlijden van de ambtenaar;
- c. bij beëindiging van de werkzaamheden in de bezwarende functie voordat de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:13 Afkoop

1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 9h:12 onder b en c, heeft recht op een afkoopbedrag tenzij het ontslag plaatsvindt op grond van artikel 8:13.
2. De hoogte van het afkoopbedrag bedraagt het verschil tussen het doelsaldo Netto FLO-spaartegoed berekend op de datum van het ontslag of het overlijden en het saldo netto FLO-spaartegoed berekend op die datum.
3. Het afkoopbedrag behoort niet tot
 - a. het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - b. tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2;
 - c. de berekeningsgrondslag bedoeld in 9f:2.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:14 Pensioenopbouw

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9f:3, bouwt de ambtenaar pensioen op over de volledige berekeningsgrondslag.

Briefnummer: U202100745

10 WACHTGELD

Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

Betrokkene

Artikel 10:1

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder "betrokkene":
 - a. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 van deze regeling ontslag is verleend uit een betrekking:
 1. waarin hij vast was aangesteld;
 2. waarin hij tijdelijk was aangesteld, mits die aanstelling ten minste vijf jaren heeft geduurd en niet is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
 - b. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:6 of artikel 8:8 van deze regeling ontslag is verleend, tenzij toepassing is gegeven aan het bepaalde in artikel 8:6, tweede lid, respectievelijk artikel 8:8, tweede lid.
2. Onder betrokkene wordt mede verstaan de gewezen ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, die zelf ontslag heeft gevraagd nadat het voornemen, hem op grond van artikel 8:4 of 8:5 van deze regeling ontslag te verlenen, hem schriftelijk is medegedeeld.

Lichamen

Artikel 10:2

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.

Diensttijd

Artikel 10:3

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 D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 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.

3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
 - a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar daarvan wegens verleend ontslag, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
 - b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
 - c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
 - d. tijd, bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
 - e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop het wachtgeld ingaat.
4. Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking is genomen met een overheidspensioen anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van het wachtgeld met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

briefnummer: CvA/2000004977

Dienstbetrekking

Artikel 10:4

1. Deze regeling verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
2. Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

Bezoldiging

Artikel 10:5

1. In deze regeling wordt verstaan onder "bezoldiging": de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, van deze regeling, zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering, bedoeld in artikel 3:6.
2. Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslagvoorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
3. Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als de betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
4. Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

briefnummer: ARZ/702674

Recht op wachtgeld

Artikel 10:6

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
2. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van het wachtgeld wordt voor de toepassing van:
 - a. artikel 10:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen,
 - b. artikel 10:8 als ingangsdatum uitgegaan van de datum van ontslag.
3. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, heeft na afloop van de suppletie, bedoeld in artikel 11a:5, onderdeel a, recht op wachtgeld indien hij bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, op grond van het ontslag uit de betrekking waarvoor hij arbeidsongeschikt is verklaard recht zou hebben op wachtgeld waarbij de duur zou worden vastgesteld ingevolge artikel 10:8 van dit besluit.
 Het wachtgeld gaat in op de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 11a:5, onderdeel a, is geëindigd. Het eindigt op het tijdstip waarop het wachtgeld dat, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag is ingegaan, zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:8, bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, zou zijn geëindigd. Op de hoogte van dit wachtgeld is artikel 10:10 van toepassing in die zin dat gerekend wordt vanaf het tijdstip waarop het ontslag is ingegaan.

briefnummer: ARZ/705435

Duur van het wachtgeld

Artikel 10:7

1. De duur van het wachtgeld is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
2. Indien de betrokkene:
 - a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
 - b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;

wordt de duur van het wachtgeld verlengd met:

3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
 0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
 1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
 1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
 2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
 2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
 3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
 4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

3. Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
 - a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoonbaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
 - b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.
4. Perioden, waarin een betrokkene
 - a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;

- b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het Rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
- c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
- d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
- e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;

worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

- 5. Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
 - a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid volledig, en
 - b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.
- 6. Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
 - a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid, of
 - b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakantie.
- 7. Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
- 8. Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
 - a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind,
 - b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.
- 9. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 10:8

- 1. In afwijking van artikel 10:7 wordt, indien dit leidt tot een langere wachtgeldduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid is begrepen, de duur van het wachtgeld vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
- 2. De duur van het wachtgeld wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
 - a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de dienstduur ;
 - b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de dienstduur 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 dienstduur .
- 3. Ten aanzien van de betrokkene die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde dienstduur in het genot was van wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens het eerste

en tweede lid van dit artikel, of van een uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikel 11:8, tweede lid van deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld op basis van het tweede lid mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.

4. In aanvulling op de duur van het wachtgeld van de betrokkene die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de termijn waarover wachtgeld is toegekend, een bijzondere verlenging verleend. Deze bijzondere verlenging duurt tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
5. De verlenging als bedoeld in het vierde lid vindt niet plaats in het geval, dat ter zake van een eerder toegekend wachtgeld de vorenbedoelde verlenging reeds heeft plaatsgehad, tenzij de betrokkene nadien wederom een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft vervuld. In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de bijzondere verlenging, buiten aanmerking.

Briefnummer: U201001917 en U201200194

Vervolg wachtgeld

Artikel 10:9

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 vervolg wachtgeld.
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 vervolg wachtgeld.
3. Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van het vervolg wachtgeld een jaar.
4. De duur van het vervolg wachtgeld voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
5. De betrokkene aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolg wachtgeld 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 vervolg wachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
6. De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolg wachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en half jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolg wachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
7. Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van het wachtgeld van overeenkomstige toepassing op het vervolg wachtgeld.

Bedrag van het wachtgeld

Artikel 10:10

1. Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de daaropvolgende negen maanden 77% van die bezoldiging en vervolgens 67% van die bezoldiging. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in de vorige volzin, met 3 procentpunten verhoogd. Het bedrag van het wachtgeld daalt echter niet beneden het bedrag van het pensioen waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de diensttijd, voor zover geldig

voor pensioen, en de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit het wachtgeld is toegekend.

2. In afwijking van het vorige lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging bedoeld in artikel 10:8, vierde lid, gelijk aan het bedrag van het pensioen, bedoeld in het vorige lid, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste bedraagt 40% van de bezoldiging.

Bedrag van het vervolgwachtgeld

Artikel 10:11

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.
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.

Verplichtingen

Artikel 10:12

1. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
2. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat, dan wel het recht op wachtgeld ontstaat.
3. De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.
4. Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen die de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt.
5. De betrokkene, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.
6. De in het eerste tot en met vijfde lid bedoelde verplichtingen vinden overeenkomstige toepassing voor de ambtenaar zodra hem ontslag op grond van artikel 8:4 van deze regeling is verleend, dan wel het voornemen tot zodanig ontslag hem schriftelijk is medegedeeld.
7. Door het aanvaarden van het wachtgeld wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

briefnummer: CvA/2004001009

Verplichtingen bij ziekte

Artikel 10:13

1. Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.
2. Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.

3. Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
4. Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

briefnummer: CvA/2004003238

Verhuiskosten

Artikel 10:14

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.

briefnummer: CvA/2004001009

Vermindering

Artikel 10:15

1. Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WA, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en wachtgeld samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmee het wachtgeld vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van het wachtgeld ingevolge het bepaalde in artikel 10:19, eerste lid, niet in aanmerking genomen.
2. Ten aanzien van de betrokkene aan wie een wachtgeld is toegekend en die wegens ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op wachtgeld doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten - ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaatsvond - uit de betrekking die door betrokkene als wachtgelder werd vervuld, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat het oorspronkelijk toegekende wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee de WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met invaliditeitspensioen, al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
3. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk vooraf gaande aan het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is toegekend.
4. Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór 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.

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

briefnummer: ARZ/705435

Opgave van inkomsten

Artikel 10:16

1. De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijke mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn op.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
3. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 10:15, derde en vierde lid.

briefnummer: CvA/2004001009

Verlenging

Artikel 10:17

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.

Opschorting

Artikel 10:18

1. Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging heeft of krijgt in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
2. Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

briefnummer: CvA/2004001009

Samenloop

Artikel 10:19

1. Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van het wachtgeld, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van
65% tot 80%: 80%;
55% tot 65%: 60%;
45% tot 55%: 50%;
35% tot 45%: 40%;
25% tot 35%: 30%;
15% tot 25%: 20%;
minder dan 15%: 0%.
De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld bedraagt voorts niet meer dan het onverminderde wachtgeld dat wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht.
2. Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
3. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
4. Indien de betrokkene aanspraken heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, wordt gedurende de termijn waarover die aanspraken bestaan, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkeringen te boven gaat.

briefnummer: ARZ/705435

Betaling

Artikel 10:20

1. Het bedrag van het wachtgeld, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van wachtgeld werd genoten.
2. Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van het wachtgeld over langere termijnen geschieden.

briefnummer: CvA/2001002801

Afkoop

Artikel 10:21

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.

briefnummer: CvA/2004001009

verval van wachtgeld

Artikel 10:22

1. Het wachtgeld kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:

- a. indien de betrokkene de opgave bedoeld in artikel 10:16, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
 - b. indien de betrokkene enig op grond van artikel 10:12, tweede, derde of vijfde lid gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
 - c. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
 - d. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 10:13, eerste en tweede lid zijn gesteld;
 - e. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
 - f. indien achteraf blijkt, dat vóór het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan, die zo deze eerder bekend waren aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 ontslag te verlenen.
2. Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 10:12, eerste lid, niet nakomt, vervalt het wachtgeld voor het gedeelte waarmee het, tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.
 3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 10:12, zesde lid, aan wie in dat geval een op soortgelijke wijze berekend lager wachtgeld wordt toegekend.
 4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgesloten of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 10:23

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.
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.

briefnummer: 1997705435 en U201001917 en U201200194

Overlijdensuitkering

Artikel 10:24

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 10:5, over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt

de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.

2. Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een uitkering wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde betrekking, ten gevolge waarvan op het wachtgeld een vermindering werd toegepast, bedoeld in artikel 10:15, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het verminderde wachtgeld over een tijdvak van drie maanden. Is de som van beide uitkeringen lager dan de uitkering, berekend naar het onverminderde wachtgeld zou zijn geweest, dan wordt de uitkering, berekend naar het verminderde wachtgeld, tot laatstbedoeld bedrag aangevuld.
3. Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
4. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

briefnummer: ARZ/801143

Overgangsbepalingen

Artikel 10:25

1. Op de wachtgeldten toegekend krachtens de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur nooit lager zal zijn dan op grond van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
2. Ten aanzien van de wachtgeldten, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de wachtgeldregeling, zoals deze luidt met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van het toegekende wachtgeld langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
3. Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid van de wachtgeldregeling wordt onder het eerder toegekende wachtgeld tevens begrepen het wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 5 van de wachtgeldregeling zoals die luiden tot 1 augustus 1991.
4. Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid, van de wachtgeldregeling wordt onder de eerder toegekende uitkering tevens begrepen de uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 6 van de uitkeringsregeling zoals die luiden tot 1 augustus 1991.

Artikel 10:26

1. Degene die voor 1 januari 1987 in het genot was van wachtgeld als bedoeld in de toen geldende wachtgeldregeling, waarvan de duur, nadat toepassing is gegeven aan artikel 10:25, tweede lid, verstrijkt in de periode van 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995, heeft recht op een overgangsuitkering.
2. De duur van de overgangsuitkering is twaalf maanden, met dien verstande dat de uitkering uiterlijk 1 januari 1996 eindigt. De overgangsuitkering gaat in direct na het verstrijken van het wachtgeld als bedoeld in het eerste lid en wordt in maandelijkse termijnen betaald.
3. De hoogte van de overgangsuitkering is over een maand gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
5. De overige artikelen van dit hoofdstuk zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:27

1. Degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van de bepalingen van de wachtgeldverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt

tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van dit wachtgeld de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.

2. Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

Gevolgen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Artikel 10:28

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.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601371

Slotbepaling

Artikel 10:29

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later.
2. Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals die luidde op 31 december 2000.

briefnummer: CvA/2000004977

10a BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSUITKERING.

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.

Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 10a:1

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. werkloosheid: werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
 - b. betrokkene: de ambtenaar die werkloos geworden is;
 - c. dagloon: het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet, zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen.
 - d. bovenwettelijke uitkering: de aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de aansluitende uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 10a:9, lid 3.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601371

§ 2. Aanvullende uitkering

Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

Artikel 10a:2

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:
 - a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
 - b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6,8:7, onderdeel a of c, 8:8, 8:12.
2. Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
3. Betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aanvullende uitkering op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
4. Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aanvullende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

briefnummer: Marz/CvA/U200601213

Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 10a:3

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.

briefnummer: CvA/2000004977

Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 10a:4

Artikel 10a:4

1. De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt per 1 januari en 1 juli van een jaar geïndexeerd op een volgens LOGA-partijen vastgestelde wijze.
2. Het LOGA maakt bekend met welk percentage de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wijzigt.

briefnummer: CvA/2000004977 en ECCVA/U201002612

Hoogte van de uitkering: bedrag

Artikel 10a:5

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

- b. vervolgens 70%.
3. Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.
4. Ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:2, derde lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag

briefnummer: Marz/CvA/U200601213

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

Artikel 10a:5a

1. De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende twee jaar recht op een verlengde uitkering.
2. De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende 3,5 jaar recht op een verlengde uitkering.
3. De hoogte van de verlengde uitkering, genoemd in het eerste en tweede lid, is 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
4. Op de verlengde uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
5. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de verlengde uitkering in mindering gebracht.

briefnummer: CvA/2004003213

Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Artikel 10a:5b

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luiden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

briefnummer: CvA/2004003213

Beëindiging van het recht op uitkering

Artikel 10a:6

De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

briefnummer: CvA/2000004977

Herleving van het recht op uitkering

Artikel 10a:7

De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

briefnummer: CvA/2000004977

Verlenging van het recht op uitkering

Artikel 10a:8

De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

briefnummer: CvA/2000004977

Verplichtingen en sancties

Artikel 10a:9

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met inachtneming van het in lid 2 gestelde en met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.
2. Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als sanctie gedeeltelijk weigert, kent het college een aanvulling op de aanvullende uitkering toe zodanig dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering tezamen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.
3. Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geheel weigert, kent het college een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. Deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 10a:2 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

briefnummer: CvA/2004001009

Anticumulatie

Artikel 10a:10

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

briefnummer: CvA/2000004977

Scholing

Artikel 10a:11

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

briefnummer: CvA/

Aanvulling op ziekengeld

Artikel 10a:12

1. De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en diensgevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekengeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekengeld.
2. Het ziekengeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.
3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekengeld.

briefnummer: CvA/2002004755

Aanvulling op Wazo-uitkering

Artikel 10a:12a

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.

briefnummer: CvA/2002004755

Aanvulling op REA-uitkering

Artikel 10a:12b

1. De arbeidsgehandicapte betrokkene die werkloos is en diensgevolge een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt, kan bij proefplaatsing en scholing bij een nieuwe werkgever recht hebben op een uitkering op grond van de Wet op (re)integratie arbeidsgehandicapten. Indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk wanneer hij geen REA-uitkering als hiervoor bedoeld zou hebben gehad, bestaat er ook in dit geval recht op aanvulling.
2. De in het eerste lid genoemde aanvulling en de REA-uitkering bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij een WW-uitkering en aanvullende uitkering zou ontvangen.

briefnummer: CvA/2004001026

Uitkering bij overlijden

Artikel 10a:13

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

briefnummer: CvA/2000004977

Grensarbeiders

Artikel 10a:13a

1. De betrokkene, die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-verordening 1408/71 geen recht op een WW-uitkering heeft, heeft recht op een aanvullende uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.
2. De uitkering op grond van dit artikel:
 - a. eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b, of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;
 - b. is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op een WW-uitkering.
3. De uitkering waarop de betrokkene op grond van dit artikel lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
4. Indien de betrokkene aantoonbaar dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
5. Indien de betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg of arbeidsongeschiktheid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
6. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

briefnummer: CvA/2004001026

§ 3. Aansluitende uitkering

Diensttijd

Artikel 10a:14

1. In deze paragraaf wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van even genoemde regeling niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
 - a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
 - 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 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.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601047

Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

Artikel 10a:15

1. Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:
 - a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
 - b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6 of 8:8, met inachtneming van het derde lid.
2. Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door het college op basis van artikel 10a:9 derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.
3. In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 8:6 slechts aanspraken op een aansluitende uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 8:6, derde lid, laatste volzin biedt.
4. Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
5. Voor degene op wie artikel 10a:5a van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de verlengde uitkering is verstreken.
6. Voor degene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
7. Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
8. De betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 8:5 recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aansluitende uitkering, berekend naar de duur, als bepaald in artikel 10a:16, derde lid, op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij om die reden recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
9. Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het achtste lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aansluitende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

briefnummer: Marz/CvA/U200601213 en MARZ/CvA/U200601371

Duur van de uitkering

Artikel 10a:16

1. De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
 - a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
 - b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.
2. De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:
 - a. de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en

- b. twee jaar.
- 3. Ter bepaling van de duur van de aansluitende uitkering voor betrokkene, genoemd in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van het ontslag.
- 4. De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

briefnummer: U200601213 en U201001917 en U201200194

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

Artikel 10a:16a

1. De duur van de aansluitende uitkering voor de betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden, wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
 - a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
 - b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% en wordt verminderd met de duur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en de duur van de verlengde uitkering genoemd in artikel 10a:5a.
2. De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.
3. Op de aanvullende uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
4. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

briefnummer: CvA/2004003213

Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Artikel 10a:16b

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luiden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

briefnummer: CvA/2004003213

Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 10a:17

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

briefnummer: CvA/2000004977

Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 10a:18

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

briefnummer: CvA/2000004977

Hoogte van de uitkering: bedrag

Artikel 10a:19

1. De aansluitende uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
2. Ter bepaling van de hoogte van de aansluitende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.
3. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

briefnummer: Marz/CvA/U200601213

Beëindiging van het recht op uitkering

Artikel 10a:20

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.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.
3. Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 10a:16.

briefnummer: CvA/2000004977

Nawerking Ziektewet en Wazo

Artikel 10a:20a

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.

briefnummer: CvA/2002004755

Herleving van het recht op uitkering

Artikel 10a:21

1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot de verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

briefnummer: CvA/2004003213

Verplichtingen en sancties

Artikel 10a:22

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

briefnummer: CvA/2000004977

Anticumulatie

Artikel 10a:23

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

briefnummer: CvA/2000004977

Scholing

Artikel 10a:24

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

briefnummer: CvA/2000004977

Uitkering bij overlijden

Artikel 10a:25

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste Lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.

briefnummer: CvA/2000004977

Grensarbeiders

Artikel 10a:25a

1. Na het verstrijken van de duur van een uitkering op grond van artikel 10a:13a heeft de betrokkene recht op de aansluitende uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.
2. Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 10a:13a, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

briefnummer: CvA/2004001026

§ 4. Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen

Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 10a:26

1. Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn aanvraag een vergoeding van € 2.270,- worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens een tegemoetkoming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.

briefnummer: CvA/2001002801

Artikel 10a:27

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

briefnummer: CvA/2000004977

Reïntegratietoeslag

Artikel 10a:28

1. Betrokkene heeft op aanvraag recht op een reïntegratietoeslag indien:
 - a. hij een dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
 - b. het dagloon verbonden aan de nieuwe dienstbetrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag, met inachtneming van het tweede lid.
2. De reïntegratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe dienstbetrekking is aanvaard te worden aangevraagd bij het college.
3. Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een reïntegratietoeslag, mits het dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
4. Indien de in het eerste lid genoemde dienstbetrekking van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal één jaar te zijn overeengekomen.
5. In gevallen waarin artikel 35 van de Werkloosheidswet of artikel 10a:32 van de CAR van toepassing is, is er geen recht op de in het eerste lid genoemde reïntegratietoeslag.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 10a:29

1. De duur van de reïntegratietoeslag is negen maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrekking niet zou hebben verkregen.
2. Voor de bepaling van de duur van de reïntegratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 10a:30

1. De reïntegratietoeslag wordt beëindigd:
 - a. indien de voor betrokkene berekende duur is verstreken;
 - b. indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrekking;
 - c. indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 10a:31 opgenomen niveau van de reïntegratietoeslag te boven zijn gegaan.
2. Onder gehele werkloosheid in de zin van het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:
 - a. ten minste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of
 - b. minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeidsuren resteren.
3. Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe betrekking, blijft de reïntegratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.
4. De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand een overzicht te verschaffen van de inkomsten uit de nieuwe dienstbetrekking die hij in die maand heeft genoten. Op basis van dit overzicht wordt bepaald of er een recht op een reïntegratietoeslag is en zo ja, hoe hoog die toeslag dient te zijn.
5. Indien het recht op reïntegratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 10a:31

1. De reïntegratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
2. Indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 10a:28, derde lid, vult de reïntegratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking, omgerekend naar de omvang van de oude betrekking, naar rato aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

briefnummer: CvA/2000004977

Reïntegratiepremie

Artikel 10a:32

1. Op verzoek van de betrokkene kan een reïntegratiepremie worden toegekend indien:
 - a. betrokkene een aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid geniet en
 - b. hij arbeid voor onbepaalde tijd ter hand gaat nemen of bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt opgeheven.
2. Het verzoek tot toekenning van de reïntegratiepremie dient uiterlijk 10 weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.
3. Toekenning van een reïntegratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.

4. Indien op verzoek van betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend, wordt het recht op een maandelijks te betalen bovenwettelijke uitkering door het recht op een bedrag ineens vervangen en vervallen daarmee de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering. De artikelen 10a:7, 10a:8 en 10a:21 zijn dan niet van toepassing.
5. Indien het recht op de aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid krachtens artikel 10a:7 of artikel 10a:21 herleeft voordat een besluit over het verzoek van betrokkene omtrent de toekenning van een reïntegratiepremie genomen is, wordt negatief besloten op dit verzoek.

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 10a:33

1. De berekeningsgrondslag van de reïntegratiepremie is de som van de maandelijks aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard en gedurende de gehele resterende periode waarin hij nog aanspraak zou hebben gehad op bovenwettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever.
2. Voor de toekenning van een reïntegratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.
3. Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de reïntegratiepremie.

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 10a:34

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.

briefnummer: CvA/2000004977

§ 5. Overgangsbepalingen

Artikel 10a:35

(vervallen)

briefnummer: CvA/2002004194

Overige en slotbepalingen

Artikel 10a:36

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGApartners 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.

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 10a:37

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

briefnummer: CvA/2000004977

Slotbepaling

Artikel 10a:38

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

Briefnummer: U200800330

10c REPARATIE-UITKERING BIJ WERKLOOSHEID

Artikel 10c:1 Werkingssfeer reparatie-uitkering

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet of van wie de uitkering op grond van de Werkloosheidswet is geëindigd, maar die op grond van de Werkloosheidswet zoals die gold op 31 december 2015 nog recht op een uitkering zou hebben gehad.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel, is artikel 10c:7 van toepassing op de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1, onderdeel a.

Briefnummer: U201700897, U201700977

Artikel 10c:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. arbeidsverleden: arbeidsverleden als bedoeld in de Werkloosheidswet;
- b. gemeentelijke sector: de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
- c. herleving: herleving overeenkomstig de Werkloosheidswet;
- d. indexatie: de reparatie-uitkering wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
- e. reparatie-uitkering: uitkering die de toegekende WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;
- f. sv-maandloon: sv-maandloon als bedoeld in de Werkloosheidswet met het maximum, bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen.
- g. werkloos: werkloos als bedoeld in de Werkloosheidswet;
- h. werkloosheidsuitkering: WW-uitkering en reparatie-uitkering tezamen;
- i. WW-uitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
- j. WW: Werkloosheidswet.

Briefnummer: U20170897

Artikel 10c:3 Recht reparatie-uitkering

1. De ambtenaar heeft recht op een reparatie-uitkering indien:
 - a. de werkloosheid aansluitend op de WW-uitkering voortduurt; en
 - b. de WW-opbouw lager is bij een arbeidsverleden vanaf 10 jaar op grond van de WW, dan zou hebben gegolden op grond van de WW op 31 december 2015; of
 - c. een WW-uitkering met een kortere duur is toegekend op grond van de WW, dan zou hebben gegolden op grond van de WW op 31 december 2015.
2. De ambtenaar legt de benodigde gegevens en informatie van het UWV aan de gemeente over die van invloed kunnen zijn op het recht, de hoogte en de duur van de reparatie-uitkering.

Briefnummer: U201700897

Artikel 10c:4 Opbouw en duur reparatie-uitkering

1. De opbouw van de reparatie-uitkering voor de ambtenaar die werkloos wordt met meer dan 10 jaar arbeidsverleden, bedraagt een halve maand per dienstjaar.
2. De opbouw van de reparatie-uitkering voor de ambtenaar die werkloos wordt met meer dan 24 jaar arbeidsverleden, bedraagt een maand per verstreken kalenderkwartaal.
3. De duur van de reparatie-uitkering is gelijk aan het verschil tussen de duur van de WW-uitkering op 31 december 2015 en de duur van de WW-uitkering op of na 1 januari 2016 inclusief de opschuiving van de einddatum door herleving.

Briefnummer: U201700897

Artikel 10c:5 Hoogte reparatie-uitkering

1. De reparatie-uitkering heeft dezelfde hoogte als de WW-uitkering als deze niet zou zijn geëindigd.
2. De volledige reparatie-uitkering is gebaseerd op 36 uur per week werkloosheid. Als sprake is van minder dan 36 uur per week werkloosheid, wordt het bedrag van de reparatie-uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

Briefnummer: U201700897

Artikel 10c:6 Sancties reparatie-uitkering

1. Het college maakt een sanctieregeling op grond waarvan sancties kunnen worden toegepast op de uitbetaling van de reparatie-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 reparatie-uitkering.

Briefnummer: U201700897

Artikel 10c:7 Premie reparatie-uitkering

1. Het college heft vanaf 1 januari 2018 maandelijks een werknemerspremie op het bruto salaris van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.
2. De hoogte van de premie is vastgesteld 0,1% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n). De hoogte van de premie kan jaarlijks worden bijgesteld.
3. De heffingsgrondslag is gemaximeerd tot het maximum-premieloon bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Briefnummer: U201700897, U201700977

Artikel 10c:8 Einde reparatie-uitkering

1. De reparatie-uitkering eindigt na het verstrijken van de uitkeringsduur.
2. De reparatie-uitkering eindigt op de dag waarop de werkloosheid eindigt.
3. De reparatie-uitkering eindigt op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. De reparatie-uitkering eindigt na een periode van 13 weken van voortdurende arbeidsongeschiktheid door ziekte.

Briefnummer: U201700897

Artikel 10c:9 Herleving reparatie-uitkering

1. Als het recht op een reparatie-uitkering gedeeltelijk of geheel is geëindigd en vervolgens de (ex)-ambtenaar na aanvaarding van een nieuw dienstverband wederom werkloos is geworden,

herleeft op verzoek het recht op een reparatie-uitkering voor zover bij de beëindiging van het nieuwe dienstverband geen nieuw recht op een WW-uitkering op grond van de WW is ontstaan.

2. De duur en de hoogte van de herleeftde reparatie- uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de reparatie-uitkering waarop de (ex) ambtenaar nog recht zou hebben gehad indien hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest.
3. De reparatie-uitkering kan niet meer herleven als de maximale uitkeringsduur van de reparatie-uitkering is volgemaakt.

Briefnummer: U201700897

Artikel 10c:10 Afkoop reparatie-uitkering

1. Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de reparatie-uitkering.
2. Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

Briefnummer: U201700897

10d VAN WERK NAAR WERK-AANPAK EN VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID

§ 1 Werkingssfeer en 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 artikel 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Briefnummer: U200800330 deel 1 en deel 2 en U200800798 en U200801115 en U200801544 en U201300008

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. aanvullende uitkering: uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. grondslag: het gemiddelde van het salaris, de toegekende salaristoelage(n) en de toelage overgangsrecht (TOR) hoofdstuk 3, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, onderdeel a en b. Deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
- c. gemeentelijke sector: de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
- d. boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
- e. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
- g. reparatie-uitkering: uitkering die de WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;
- h. werkloosheidsuitkering: WW-uitkering en reparatie-uitkering tezamen;
- i. WW-uitkering: uitkering op grond van Werkloosheidswet.

Briefnummers: U200800330, U200801112, U201300008, U201502055, U201600450, U201601310, U201700897

§ 2 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken

1. Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.
2. Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

§ 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

1. Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.
3. Het college betreft bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

§ 4 Procedure van reïntegratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)

Artikel 10d:5 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

- a. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een reïntegratieplan 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 doelwerkloosheid 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.

Ledenbrief: U200800330 en U200801544

Artikel 10d:6 Reïntegratiefase voor ontslag

1. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een reïntegratiefase.
2. De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.
3. De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.
4. De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.
5. De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
 - a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
 - b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
 - c. 15 jaar of meer 12 maanden.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

Artikel 10d:7 Einde reïntegratiefase

1. De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.
2. De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
3. Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Ledenbrief: U200800330 en U200801112 en U201300008, U201600848

Artikel 10d:8

1. De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
2. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.
3. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
4. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het re-integratieplan van kracht.

Ledenbrief: U200800330 en U201300008

Artikel 10d:9 Verlenging reïntegratiefase door middel van levensloop

1. De ambtenaar kan het college verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
2. Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de reïntegratiefase 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 levenslooptegeregeling; en
 - c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.
3. Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het reïntegratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
4. Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

Ledenbrief: U200800330 en U200801112 en U201300008

Artikel 10d:10 Reïntegratieplan

1. Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.
3. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
 - verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het reïntegratieplan;
 - scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
 - opstellen arbeidsmarktprofiel;
 - sollicitatieactiviteiten.
4. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,=.

Briefnummer U200800330 en U201300008

§ 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid

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.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

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.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

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.

Briefnummer : U200800330 en U201300008

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.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

Inhoud Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek

1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Briefnummer U200800330 en U201300008

Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract

1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:

- het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
 - het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
 - de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
 - het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
 - eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
 - de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe 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.
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

Briefnummer U200800330 en U201300008

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.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

Verlenging en einde Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

Briefnummer U200800330 en U201300008

Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.
2. Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur

1. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.

2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
3. Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.
2. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

Briefnummer U200800330 en U200801112 en U201300008

Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject

1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

Briefnummer: U200800330 en U200801112 en U201300008

Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract.
3. Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
4. Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

Briefnummer U200800330 en U200801112 en U201300008

Artikel 10d:24 Paritaire commissie

1. Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.

2. Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract als bedoeld in artikel 10d:23 lid 5 voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt een zwaarwegend advies uit over het geschil, bedoeld in lid 2.
4. Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

Briefnummer U200800330, U200801112, U200801544, U201300008, U201502055, U201700735

§ 6 Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
 - a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is; of
 - b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
 - c. recht heeft op een werkloosheidsuitkering en deze werkloosheidsuitkering ontvangt.
2. Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Briefnummer: U201300008, U201700897

Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

1. De aanvullende uitkering kent twee fases. De aanvullende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
 - a. voor ambtenaren met een grondslag tot een bedrag van € 4.375,= 10%;
 - b. voor ambtenaren met een grondslag vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20%;
 - c. voor ambtenaren met een grondslag vanaf € 5.250,= 30%.
3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
 - a. voor ambtenaren met een grondslag van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10%;
 - b. voor ambtenaren met een grondslag van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20%;
 - c. voor ambtenaren met een grondslag vanaf € 6.560,= 30%.

Briefnummer: U201300008, U201502055, U201600450, U201800181

Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

1. De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
2. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:28 Sancties

1. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
3. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
4. Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Briefnummer: u201300008

Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

Briefnummer: U201300008

§ 7 Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering

1. De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:
 - a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
 - b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.
2. Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de werkloosheidsuitkering, als deze zou zijn voortgezet.
2. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Briefnummer: U201300008, U201502055, U201600450, U201800181

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.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
2. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
3. Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Briefnummer: U201300008, U201401851, U201500231

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.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:35 Afkoop

1. Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
2. Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

Briefnummer: U201300008

§ 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.
2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

1. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

briefnummer: U201300008, U201502055

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.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:39 Overgangsrecht

In afwijking van artikel 10d:32 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 indiensttredleeftijd in de gemeentelijke sector.

Briefnummer: U201300008, U201300288, U201502055, U201600266

11 UITKERINGSREGELING ONTSLAG

Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

Betrokkene

Artikel 11:1

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder betrokkene: de gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend:
 - a. op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 uit een betrekking waarin hij tijdelijk was aangesteld, terwijl die aanstelling minder dan vijf jaren heeft geduurd dan wel is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
 - b. op een andere grond genoemd in hoofdstuk 8 van deze regeling, met uitzondering van artikel 8:9, mits dat ontslag niet op eigen verzoek is geschied en evenmin aan eigen schuld of toedoen is te wijten; en die aan dat ontslag geen recht op een uitkering ingevolge artikel 8:3 kan ontleen.
2. Onder betrokkene in de zin van dit hoofdstuk kan tevens worden verstaan de gewezen ambtenaar die ontslag heeft gevraagd omdat hij of zij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

briefnummer: ARZ/801143

Lichamen

Artikel 11:2

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.

Diensttijd

Artikel 11:3

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het in artikel 11:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 11:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van even genoemde regeling niet is verbonden.

3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en het tweede lid blijft buiten beschouwing:
 - a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een maand daarvan wegens verleend ontslag;
 - b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een 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.
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.

briefnummer: 2000004977, U201502055

Dienstbetrekking

Artikel 11:4

1. Dit hoofdstuk verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
2. Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

Bezoldiging

Artikel 11:5

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'bezoldiging': de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid van deze regeling zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering, bedoeld in artikel 3:6.
2. Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
3. Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
4. Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

briefnummer: ARZ/702674

Recht op uitkering

Artikel 11:6

1. Indien wordt voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden, bestaat behoudens het bepaalde in het zesde lid, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, recht op een uitkering waarvan de duur wordt vastgesteld:

- a. voor de betrokkene die in de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag in ten minste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest, ingevolge artikel 11:7;
 - b. voor de betrokkene die een diensttijd heeft van ten minste drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ingevolge artikel 11:7, dan wel wanneer het bepaalde in artikel 11:8, eerste lid, daartoe aanleiding geeft ingevolge artikel 11:8, tweede lid en, indien van toepassing artikel 11:8, vierde lid.
2. Indien het ontslag ingaat binnen 12 maanden na afloop van perioden waarin de betrokkene ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd was werkzaamheden te verrichten, of werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in artikel 8 van de Werkloosheidswet en hij de hoedanigheid van werknemer heeft herregen, wordt de in het eerste lid, onder a, bedoelde periode van 12 maanden verlengd met de duur van de perioden van de bedoelde verhindering.
3. De in een week verrichte werkzaamheden worden slechts in aanmerking genomen, voor zover zij betrekking hebben op de dienstbetrekking waaruit de betrokkene is ontslagen en op een of meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen en voor zover deze niet reeds eerder in aanmerking zijn genomen voor een recht op uitkering.
4. Met weken, bedoeld in de voorgaande leden, worden gelijkgesteld weken, waarover de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen.
5. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17a, derde en vierde lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.
6. In bijzondere gevallen kan het college bepalen dat, wanneer niet aan de verplichting bedoeld in artikel 11:21, tweede of derde lid, is voldaan, het recht op uitkering ingaat met de dag waarop de inschrijving bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats heeft plaatsgehad.
7. Geen recht op uitkering bestaat:
 - a. indien de betrokkene op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
 - b. indien de betrokkene ter zake van dat ontslag recht heeft op suppletie als bedoeld in Hoofdstuk 11a van deze regeling;
 - c. indien de betrokkene op de dag van het ontslag de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 - d. indien het ontslag aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
 - e. indien het ontslag naar het oordeel van het college geacht moet worden niet te leiden tot onvrijwillige werkloosheid;
 - f. voor de betrokkene, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, aan wie schriftelijk is medegedeeld, dat hem eervol ontslag zal worden verleend en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.
8. De betrokkene, bedoeld in het zevende lid, onder a, heeft recht op uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van deze uitkering wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van de uitkering wordt voor de toepassing van:
 - a. artikel 11:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen.
 - b. artikel 11:8 als uitgangspunt uitgegaan van de datum van ontslag.
9. Het college beslist over de toekenning van uitkering op aanvraag door de betrokkene.

briefnummer: CvA/2004001009

Duur van de uitkering

Artikel 11:7

1. De uitkeringsduur is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
2. Indien de betrokkene:
 - a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
 - b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;

wordt de duur van de uitkering verlengd met:
3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;

0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
 1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
 1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
 2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
 2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
 3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
 4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

3. Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
 - a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoonbaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
 - b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.
4. Perioden, waarin een betrokkene:
 - a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
 - b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
 - c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
 - d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
 - e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;

worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

5. Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
 - a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, volledig, en
 - b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.
6. Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
 - a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid, of
 - b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakanties.
7. Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen, is het college bevoegd een van een die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
8. Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder
 - a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
 - b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

9. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 11:8

1. In afwijking van artikel 11:7, eerste en tweede lid, wordt, indien dit leidt tot een langere uitkeringsduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid van dit artikel is begrepen, de duur van de uitkering vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
2. De duur van de uitkering wordt vastgesteld op een aantal maanden, gelijk aan 1/6 deel van de diensttijd, waarna de uitkomst naar boven wordt afgerond op hele maanden.
3. De ingevolge het tweede lid berekende uitkeringsduur wordt ten hoogste vastgesteld op 24 maanden.
4. Indien een betrokkene ten tijde van het ontslag een 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.

Vervolguitkering

Artikel 11:9

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.
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.
3. Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van de vervolguitkering een jaar.
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.
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.
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.
7. Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van de uitkering van overeenkomstige toepassing op de vervolguitkering.

Bedrag van de uitkering

Artikel 11:10

1. Het bedrag van de uitkering is gedurende de eerste twee maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de volgende twee maanden 77% en vervolgens 67% van de bezoldiging.
2. Het bedrag van de uitkering is gedurende de termijn van de bijzondere verlenging ingevolge artikel 11:8, vierde lid, 67% van de bezoldiging.
3. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in het eerste en tweede lid, met 3 procentpunten verhoogd.

Bedrag van de vervolguitkering

Artikel 11:11

1. Het bedrag van de vervolguitering is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

Verhuiskosten

Artikel 11:12

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.

briefnummer: CvA/2004001009

Vermindering

Artikel 11:13

1. Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op de in artikel 11:6 bedoelde uitkering een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en uitkering samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmee de uitkering vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van de uitkering ingevolge artikel 11:23, eerste lid, niet in aanmerking genomen.
2. Ten aanzien van de betrokkene aan wie een uitkering is toegekend en die wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaats vond uit de betrekking die door betrokkene gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd werd bekleed, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat de oorspronkelijk toegekende uitkering wordt verminderd met het bedrag waarmee het pensioen al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van de oorspronkelijk toegekende uitkering de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
3. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering is toegekend.
4. Wanneer de betrokkene op of na de dag bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór even bedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hier bedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
5. Onder inkomsten bedoeld in de voorgaande leden worden niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of gratificatie.

briefnummer: 705435, U201502055

Opgave van inkomsten

Artikel 11:14

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 even genoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn op.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven doet hij 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.
3. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 11:13, het derde en vierde lid.

briefnummer: 2004001009, U201502055

Overlijdensuitkering

Artikel 11:15

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.
2. Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een bedrag wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde andere betrekking, ten gevolge waarvan op de uitkering een vermindering werd toegepast op grond van artikel 11:13, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de verminderde uitkering over een tijdvak van drie maanden, voor zover nodig aangevuld, zodanig dat de som van beide bedragen gelijk is aan het bedrag, bedoeld in het eerste lid.
3. Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
4. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

briefnummer: ARZ/801143

Verplichtingen bij ziekte

Artikel 11:16

1. Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.

2. Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.
3. Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
4. Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

briefnummer: CvA/2004003238

Uitkering bij ziekte

Artikel 11:17

1. Indien de betrokkene binnen de termijn waarover hij aanspraak heeft op een van de uitkeringen bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15 dan wel uiterlijk een maand na afloop van die termijn wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, wordt hem telkens met ingang van de vierde dag van die verhindering een uitkering toegekend van 80% van zijn bezoldiging.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt zodra de betrokkene deze over tezamen 260 werkdagen bij een vijfdaagse werkweek heeft genoten. De bepalingen van hoofdstuk 7 van deze regeling, zoals dit luidde voor 1 januari 2001, zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

briefnummer: CvA/2000004977

Samenloop

Artikel 11:18

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.

Afkoop

Artikel 11:19

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.

briefnummer: ARZ/507386

Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering

Artikel 11:20

1. Het recht op uitkering dat in verband met het niet voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, uitsluitend wordt vastgesteld ingevolge artikel 11:7, eerste lid, vervalt met ingang van de dag waarop de werkloosheid eindigt en wordt bij weer intredende onvrijwillige werkloosheid opnieuw toegekend voor de resterende duur met ingang van de dag waarop de laatstbedoelde werkloosheid ingaat, tenzij de betrokkene ter zake van deze laatstelijk

- opgetreden werkloosheid aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of krachtens enige publiekrechtelijke regeling inzake wachtgeld of uitkering.
2. Voor toepassing van dit artikel wordt onder beëindiging van de werkloosheid begrepen:
 - a. het aanvaard hebben van een naar zijn aard vaste dienstbetrekking;
 - b. het gedurende een periode van een maand vervuld hebben van een naar zijn aard tijdelijke dienstbetrekking bij dezelfde werkgever, voorzover de omvang van de nieuwe dienstbetrekking ten minste gelijk is aan die van de dienstbetrekking op basis waarvan het recht op uitkering bestaat.
 3. Een betrokkene die bij afloop van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid, nog onvrijwillig werkloos is, heeft opnieuw recht op een uitkering, mits de betrokkene :
 - a. binnen 6 maanden na de dag waarop het recht op uitkering ontstond als bedoeld in artikel 11:6, eerste lid, onder a, arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard; en
 - b. in ten minste 13 weken opnieuw werkzaam is geweest als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet.
 4. Voor de toepassing van het derde lid worden weken waarop de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen, gelijkgesteld met gewerkte weken.
 5. De duur van de uitkering als bedoeld in het derde lid, bedraagt zes maanden, verminderd met de resterende duur van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid.
 6. Het college beslist over het opnieuw toekennen van de uitkering als bedoeld in het eerste lid en op toekenning van een uitkering als bedoeld in het derde lid, op aanvraag door de betrokkene.
 7. Het recht op uitkering vervalt wanneer de daartoe strekkende aanvraag, bedoeld in het zesde lid en in artikel 11:6, negende lid, niet binnen een termijn van twee jaren na het ontstaan of het opnieuw ontstaan van dat recht bij het college is ingekomen.

briefnummer: CvA/2004001009

Verplichtingen

Artikel 11:21

1. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
2. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat. Hij dient binnen veertien dagen daarna een bewijs van inschrijving als werkzoekende van het arbeidsbureau aan het college over te leggen.
3. De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.
4. Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen.
5. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.
6. Door het aanvaarden van de uitkering wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen dat zij, die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen, alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

briefnummer: CvA/2004001009

Opschorting

Artikel 11:22

1. Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging heeft of krijgt of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere

uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.

2. Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

briefnummer: CvA/2004001009

Samenloop

Artikel 11:23

1. Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering en in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van de uitkering, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van
65% tot 80%: 80%
55% tot 65%: 60%
45% tot 55%: 50%
35% tot 45%: 40%
25% tot 35%: 30%
15% tot 25%: 20%
minder dan 15%: 0%
De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en de verminderde uitkering bedraagt voorts niet meer dan de onverminderde uitkering die wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op de uitkering in mindering gebracht.
2. Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
3. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

briefnummer: ARZ/705435

Artikel 11:24

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.

Betaling

Artikel 11:25

1. Het bedrag van de uitkering, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van de uitkering werd genoten.
2. Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van de uitkering over langere termijnen geschieden.

briefnummer: CvA/2001002801

Verval van uitkering

Artikel 11:26

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
2. Het voorgaande lid is, voor zover nodig, van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.
3. Indien de betrokkene de verplichting bedoeld in artikel 11:21, eerste lid, niet nakomt dan wel indien hij als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling opzettelijk of door nalatigheid verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van het arbeidsbureau, welke kan leiden tot het verkrijgen van werk dat hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen of indien hij weigert dergelijk werk te aanvaarden, vervalt de uitkering voor het gedeelte waarmee deze tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.
4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van een aangeboden betrekking of van een gelegenheid tot het verkrijgen van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgesloten of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

briefnummer: CvA/2004001009

Einde van het recht op uitkering

Artikel 11:27

1. Het recht op uitkering eindigt:
 - a. met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 - b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
 - c. indien het recht op uitkering geheel wordt afgekocht.
2. Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 11:6, achtste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van deze uitkering de duur, voor zover deze wordt bepaald aan de hand van artikel 11:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.
3. De voorgaande leden zijn, voor zover nodig van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.

briefnummer: ARZ/705435

Nadere voorschriften

Artikel 11:28

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

briefnummer: CvA/2004001009

Overgangsbepalingen

Artikel 11:29

1. Op de uitkeringen toegekend krachtens de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur, nooit lager zal zijn dan op grond van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
2. Ten aanzien van de uitkeringen, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van de toegekende uitkering langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
3. De betrokkene aan wie een uitkering was toegekend op grond van artikel 11, eerste lid, van de uitkeringsregeling, zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, en welke als gevolg van beëindiging van de werkloosheid is vervallen, behoudt binnen de in artikel 13, tweede lid genoemde termijn en overeenkomstig de overige daarvoor genoemde voorwaarden het recht op opnieuw toekennen van de uitkering. Artikel 13, eerste lid van de uitkeringsregeling zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, blijft van toepassing op een weder toegekende uitkering als bedoeld in de vorige volzin, met dien verstande dat de duur van de toegekende uitkering wordt herberekend op grond van het tweede lid.

Artikel 11:30

1. Degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van de bepalingen van de uitkeringsverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van deze uitkering de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.
2. Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

Artikel 11:31

(vervallen)

Slotbepaling

Artikel 11:32

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later.
2. Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voorzover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals deze luidde op 31 december 2000.

briefnummer: CvA/2000004977

11a SUPPLETIE

Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

Begripsomschrijvingen

Artikel 11a:1

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 Coordinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;
 - h. berekeningsgrondslag van de suppletie: het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
 - i. werkloosheidsuitkering een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

briefnummer: CvA/2001002849

Recht op suppletie

Artikel 11a:2

1. Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengegeld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:3

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

2. Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Artikel 11a:4

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.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601047

Artikel 11a:5

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.

Suppletie

Artikel 11a:6

1. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie
2. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.
3. Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:
 - a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
 - b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 11a:7

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.
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

1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen
2. Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend,

welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

3. Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

briefnummer: CvA/2002004755

Artikel 11a:9

1. Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
2. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
 - a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
 - b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
 - c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a:8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.
3. In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

Artikel 11a:10

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.

briefnummer: CvA/2002004755

Artikel 11a:11

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.
2. Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd
 - a. aan de langstlevende der echtgeno(o)t(en) of geregistreerde partner(s) indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot 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
3. Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgeno(o)t(en) of geregistreerde partner(s) aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
4. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien
5. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

briefnummer: ARZ/804371

Betaling van de suppletie

Artikel 11a:12

1. Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.
2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
3. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het recht op die suppletie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf
4. De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Briefnummer: U201502055

Artikel 11a:13

1. Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.
2. Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
3. Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

Artikel 11a:14

1. Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
2. Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.
3. In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing

Artikel 11a:15

1. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.
2. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig

Uitvoeringsvoorschriften

Artikel 11a:16

1. Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot:
 - a. de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
 - b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie,
2. het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a:15.

Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

Artikel 11a:17

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 K4, tweede lid, juncto artikel K6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die datum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.
2. Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van:

1 maand: gedurende de eerste	27 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
2 maanden: gedurende de eerste	26 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
3 maanden: " " "	25 " 80%, " 33 " 70%;
4 maanden: " " "	24 " 80%, " 33 " 70%;
5 maanden: " " "	22 " 80%, " 33 " 70%;
6 maanden: " " "	21 " 80%, " 33 " 70%;
7 maanden: " " "	20 " 80%, " 33 " 70%;
8 maanden: " " "	19 " 80%, " 33 " 70%;
9 maanden: " " "	18 " 80%, " 33 " 70%;
10 maanden: " " "	17 " 80%, " 33 " 70%;
11 maanden: " " "	16 " 80%, " 33 " 70%;
12 maanden: " " "	15 " 80%, " 33 " 70%;
13 maanden: " " "	14 " 80%, " 33 " 70%;
14 maanden: " " "	13 " 80%, " 33 " 70%;
15 maanden: " " "	12 " 80%, " 33 " 70%;
16 maanden: " " "	11 " 80%, " 33 " 70%;
17 maanden: " " "	10 " 80%, " 33 " 70%;
18 maanden: " " "	9 " 80%, " 33 " 70%;
19 maanden: " " "	9 " 80%, " 33 " 70%;
20 maanden: " " "	8 " 80%, " 33 " 70%;
21 maanden: " " "	7 " 80%, " 33 " 70%;
22 maanden: " " "	6 " 80%, " 33 " 70%;
23 maanden: " " "	5 " 80%, " 33 " 70%;
24 maanden: " " "	4 " 80%, " 33 " 70%;
25 maanden: " " "	3 " 80%, " 33 " 70%;
26 maanden: " " "	2 " 80%, " 33 " 70%;
27 maanden: " " "	1 maand 80%, " 33 " 70%;
28 maanden: gedurende 33 maanden 70%;	

29maanden:	"	32	"	70%;
30maanden:	"	31	"	70%;
31maanden:	"	30	"	70%;
32maanden:	"	29	"	70%;
33maanden:	"	28	"	70%;
34maanden:	"	27	"	70%;
35maanden:	"	26	"	70%;
36maanden:	"	25	"	70%;
37maanden:	"	24	"	70%;
38maanden:	"	23	"	70%;
39maanden:	"	22	"	70%;
40maanden:	"	21	"	70%;
41maanden:	"	20	"	70%;
42maanden:	"	19	"	70%;
43maanden:	"	18	"	70%;
44maanden:	"	17	"	70%;
45maanden:	"	16	"	70%;
46maanden:	"	15	"	70%;
47maanden:	"	14	"	70%;
48maanden:	"	13	"	70%;
49maanden:	"	11	"	70%;
50maanden:	"	10	"	70%;
51maanden:	"	9	"	70%;
52maanden:	"	8	"	70%;
53maanden:	"	7	"	70%;
54maanden:	"	6	"	70%;
55maanden:	"	5	"	70%;
56maanden:	"	4	"	70%;
57maanden:	"	3	"	70%;
58maanden:	"	2	"	70%;
59maanden:	"	1	maand	70%;

- 3.
4. De artikelen 11a:3 tot en met 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7 tot en met 11a:11, alsmede artikel 11a:12, derde lid tot en met 11a:16 zijn van overeenkomstige toepassing.
5. 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.
6. 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.
7. 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

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 ministeriele 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.

Overige en slotbepalingen

Artikel 11a:19

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

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.

Artikel 11a:21

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.
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.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601614

12 OVERLEG MET ORGANISATIES VAN OVERHEIDSPERSONEEL

Algemene bepalingen

Artikel 12:1

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.
2. Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.
3. Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voorzover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.
4. De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON. Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie. Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.
5. Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien ze representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.

6. Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

briefnummer: ARZ/803886

Samenstelling

Artikel 12:1:1

1. Voor de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, wijst het college uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervangers aan. De aanwijzing geschiedt bij elke nieuwe zittingsperiode van de raad en voorts telkens ter vervanging van hen die ophouden lid van het college te zijn.
2. Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke een minimum aantal ambtenaren tot haar leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk. In een nader vast te stellen regeling wordt het bedoelde minimum aantal ambtenaren bepaald.

briefnummer: CvA/2003003656, U201502055

Artikel 12:1:2

1. Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1, tweede lid, aan het college opgave van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.
2. Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van de organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan het college doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.

briefnummer: CvA/2003000554

Artikel 12:1:3

1. Voorzitter van de commissie is de door het college aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.
2. Het college wijst een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stelt het college verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.
3. De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

briefnummer: CvA/2002004761

Mededeling omtrent CAR en UWO

Artikel 12:1:4

1. Ingeval het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, doet het college daarvan mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg.
2. Ten aanzien van gemeenten die zijn aangesloten bij de UWO geldt dat, ingeval het LOGA, bedoeld in het eerste lid, leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de UWO wijzigt, het college daarvan mededeling doet aan de commissie voor georganiseerd overleg.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 12:1:5

1. Indien door het bevoegde bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het college het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.
2. Het college stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:
 - a. de fase waarin ter zake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;
 - b. de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;
 - c. de personele gevolgen van die verandering.
3. Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.

briefnummer: CvA/2002004761

Taak en bevoegdheden

Artikel 12:2

1. De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.
2. Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.
3. De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

briefnummer: U201502055

Artikel 12:2:1

Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het college en de raad niet genomen, noch voorstellen daaromtrent gedaan, dan nadat de commissie haar gevoelen over de concept-besluiten, respectievelijk voorstellen heeft kenbaar gemaakt.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 12:2:2

1. De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan het college.
2. Heeft een voorstel betrekking op onderwerpen behorende tot de bevoegdheid van het college, dan neemt het college daaromtrent een beslissing. Behoort het voorstel tot de bevoegdheid van de raad, dan legt het college het voorstel voorzien van zijn advies ter besluitvorming voor aan de raad.
3. De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 12:2:3

1. De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.

2. De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.
3. Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

Vergaderingen

Artikel 12:2:4

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

Artikel 12:2:5

1. De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.
2. Een vergadering kan slechts plaatshebben indien de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur bestaat uit twee of meer leden van het college kan de vergadering slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.
3. Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

briefnummer: CvA/2003000554

Artikel 12:2:6

Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

Artikel 12:2:7

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

briefnummer: CvA/2003000554

Artikel 12:2:8

De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

Artikel 12:2:9

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

briefnummer: ARZ/803886

Artikel 12:2:10

Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.

Artikel 12:2:11

Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, behoeft dit de goedkeuring van het college.

briefnummer: CvA/2002004761

Advies- en arbitragecommissie

Artikel 12:3:1

De artikelen 12:3:2 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing in die gemeenten die zijn aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

Artikel 12:3:2

Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 wordt verstaan onder :

- a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;
- b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Artikel 12:3:3

De artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

Artikel 12:3:4

Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal

hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 12:3:5

1. Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
2. Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van het geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.
3. Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12.1, derde en vierde lid, bevoegd.
4. Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.

briefnummer: CvA/2001000918

Artikel 12:3:6

1. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat tenminste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
2. Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
 - a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
 - b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

Artikel 12:3:7

Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

Artikel 12:3:8

De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

Artikel 12:3:9

In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

briefnummer: CvA/2002004761

13 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN CAR

Artikel 13:1

1. Deze regeling treedt in werking per ... ¹
2. Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement danwel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.
3. Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.
4. In afwijking van het gestelde in het eerste en tweede lid hebben de artikelen 10:1, 10:6, 10:15, eerste en tweede lid, 10:19, 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.

¹ De ingangsdatum wordt lokaal ingevuld.

LOGA-partijen zijn overeengekomen dat als uiterste ingangsdatum 1 januari 1996 geldt.

Artikel 13:2

Ten aanzien van degene die per 31 december 1996 geen volledig dienstverband heeft, geldt dat de omvang van dit dienstverband per 1 januari 1997 naar rato is teruggebracht, tenzij betrokkene heeft verzocht om handhaving van het aantal uren van het dienstverband per 31 december 1996 en dit verzoek niet is afgewezen.

briefnummer: ARZ/607190, U201502055

Artikel 13:3

Ten aanzien van de toegekende FLO-uitkeringen, wachtgeld 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.

briefnummer: ARZ/702674

14 MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 14:1

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

Briefnummer: U200800255

Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers

Artikel 14:1:1

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.

briefnummer: ARZ/1999003905

Instelling

Artikel 14:1:2

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:3

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:4

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Samenstelling

Artikel 14:1:5

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:6

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:7

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:8

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:9

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:10

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:11

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:12

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Taak en bevoegdheden**Artikel 14:1:13**

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:14

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:15

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:16

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:17

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:18

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:19

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Commissievergaderingen

Artikel 14:1:20

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:21

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:22

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:23

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:24

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:25

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:26

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:27

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:28

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:29

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:30

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Overlegvergaderingen

Artikel 14:1:31

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:32

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:33

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:34

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Faciliteiten voor de commissie en haar leden

Artikel 14:1:35

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:36

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:37

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:38

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Voorzieningen

Artikel 14:1:39

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:40

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:41

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 14:1:42

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Slotbepaling

Artikel 14:1:43

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Uitbreiding bevoegdheden "kleine" OR

Artikel 14:2:1

(vervallen)

briefnummer: ARZ/801202

Artikel 14:2:2

(vervallen)

briefnummer: ARZ/801202

15 OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Verplichtingen

Artikel 15:1

De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993, U201502055

Artikel 15:1:a

De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993

Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Artikel 15:1:b

Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het college in bijzondere gevallen, ten eigen bate:

- a. diensten te laten verrichten door personen in gemeentedienst;
- b. aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken;
- c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de vervulling van zijn functie ter kennis is gekomen.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993, U201502055

Aannemen van geschenken en gelden

Artikel 15:1:c

Het is de ambtenaar verboden:

- a. in verband met de vervulling van zijn functie vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het college;
- b. steekpenningen aan te nemen.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993, U201502055

Artikel 15:1:d

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

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993, U201502055

Nevenwerkzaamheden

Artikel 15:1:e

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

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993

Melding financiële belangen

Artikel 15:1:f

1. Het college wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.
2. De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.
3. Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.
4. Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993

Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst

Artikel 15:1:g

1. Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.
2. Het college kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993

Artikel 15:1:7

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705806

Verbod op aandeelhouderschap e.d.

Artikel 15:1:9

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705806

Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever

1. De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werksaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werksaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het college zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de gemeente noodzakelijk is.
2. Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

briefnummer: CvA/2004003238 en U201201481

Aanvaarden andere werkzaamheden

Artikel 15:1:11

1. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het college wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
2. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het college wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.
3. In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.
4. De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
5. De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

briefnummer: U200801113 en U201100883

Vergoeding van schade

Artikel 15:1:12

1. De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
2. Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

briefnummer: U201502055

Plichten rekenplichtige ambtenaar

Artikel 15:1:13

1. De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het college.

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Klachten van derden

Artikel 15:1:14

(vervallen)

briefnummer: ARZ/1999005100

Beoordeling van de ambtenaar

Artikel 15:1:15

1. Het college kan bepalen, dat met inachtneming van door het college te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening daarvan.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van het college verbeterd kan worden.

briefnummer: CvA/

Dragen van uniform of dienstkleding

Artikel 15:1:16

1. De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het college voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.
2. Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het college toestemming is gegeven.
3. Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere 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.
4. Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Standplaats

Artikel 15:1:17

1. Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.
2. Onder standplaats dient te worden verstaan: de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
3. Het college kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

briefnummer: CvA/2004001009

Dienstwoning

Artikel 15:1:18

1. De ambtenaar is verplicht, indien hem door het college een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.
2. Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.

briefnummer: CvA/2004001009

Verbod betreden arbeidsterrein

Artikel 15:1:19

Aan de ambtenaar kan door of namens het college de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden onttrokken.

briefnummer: CvA/2004001009

Infectieziekten

Artikel 15:1:20

1. De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.
2. De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het college. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het college gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Artikel 15:1:21

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Reis- en verblijfskosten

Artikel 15:1:22

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Vergoeden van schade

Artikel 15:1:23

1. Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.
2. Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:
 - a. die schade bestaat uit de normale slijtage of
 - b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of
 - c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

briefnummer: CvA/2002004761, U201502055

Gebruik motorrijtuig

Artikel 15:1:24

Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Artikel 15:1:25

Het college kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

briefnummer: CvA/2002004761

Volgen van een opleiding

Artikel 15:1:26

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.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 15:1:27

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 doorbetaling verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

briefnummer: CvA/2002003417, U201502055

Bijzondere prestaties

Artikel 15:1:28

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

briefnummer: U201502055

Artikel 15:1:29

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.

Borstvoeding

Artikel 15:1:30

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.

Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg

Artikel 15:1:31

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.

briefnummer: ARZ/707045

Klokkenluiders

Artikel 15:2

1. Het college stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.
2. Ambtenaren en door het college aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de gemeente benadeeld worden.

briefnummer: CvA/2002004761

Kinderopvang¹

Artikel 15:3

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200601865

16 DISCIPLINAIRE STRAFFEN

Plichtsverzuim

Artikel 16:1:1

1. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreeden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:2

1. Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. arbeid buiten de voor de functie van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
 - c. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
 - d. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
 - e. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
 - f. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
 - g. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede functie geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
 - h. plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
 - i. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
2. De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g worden opgelegd door het college; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie.
3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Verantwoording

Artikel 16:1:3

1. De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het college of ten overstaan van een door het college aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.
2. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.
3. Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 16:1:4

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

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 16:1:5

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

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

Briefnummer: U201201556

Studieadvies en psychologisch onderzoek

Artikel 17:1:2

Vervallen

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Termijn studiefaciliteiten

Artikel 17:1:3

Vervallen

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Artikel 17:1:4

Vervallen

Briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Bekend maken resultaten

Artikel 17:1:5

Vervallen

briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Vergoeding van studiekosten

Artikel 17:1:6

vervallen

briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Terugbetalen van studiekostenvergoeding

Artikel 17:1:7

vervallen

briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Verlof

Artikel 17:1:8

Vervallen

briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Artikel 17:1:9

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Artikel 17:1:10

Vervallen

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Artikel 17:1:11

Vervallen

briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Artikel 17:1:12

Vervallen

briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Loopbaanadvies

Artikel 17:2

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

Briefnummer: U200800192 en U201201556

Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget

(vervallen per 1-10-2017)

Briefnummer: U201001463, U201201556, U201700464

Artikel 17:4 Persoonlijk Ontwikkelingsplan

1. Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen het college en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.
2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het college vastgesteld.
3. Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door het college vastgestelde opleidingsplan.
4. De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.
5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
6. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:
 - de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
 - de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
 - de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
 - de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
 - de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;

- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de gemeentelijke dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
- eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

briefnummer: CvA/2004001009, U201201556, U201502055

Artikel 17:5 Loopbaanadvies

De ambtenaar heeft na elke periode van drie jaar recht op loopbaanadvies bij een door het college aangewezen interne of externe deskundige.

Briefnummer: U201201556, U201700829

Artikel 17:6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

Briefnummer: U201201556

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.

Briefnummer: U201201556

18 VERPLAATSINGSKOSTEN

Begripsomschrijvingen

Artikel 18:1:1

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 betrokkene 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 bestuursorgaan;
 - f. berekeningsbasis: het twaalfvoud van het salaris per maand inclusief eventuele salaristoelage(n), dan wel hetgeen daarmede overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is - die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met 8% 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 herplaatsingstoelage 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 functieervulling;

- 3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop de laatste salarisbetaling heeft plaatsgevonden;
 - 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, danwel 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 bestuursorgaan aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning;
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

briefnummer: U200601047, U201502055, U201600266, U201601310

Tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:2

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.
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.
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

1. De betrokkene, die in opdracht van het bestuursorgaan, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betreft of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
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.
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.
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

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

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 dubbel woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 312,49 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 € 6.249,44.
- 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.
- 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. In geval beide betrokkenen een deeltijddienstverband hebben en niet tevens een deeltijddienstverband bij een andere werkgever die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijddienstverband. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.
- 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.

briefnummer: 2004003765, U201001464, U201100044, U201300011, U201402159, U201502055, U201600078, U201700198, U201700464

Tegemoetkoming woon- werkverkeer

Artikel 18:1:6

- 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.
- 2. Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bestuursorgaan 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.
- 3. Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bestuursorgaan 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.
- 4. Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet hoeft 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 bestuursorgaan niet dagelijks heen en weer kan reizen.

briefnummer: CvA/2004001725

Hoogte tegemoetkoming

Artikel 18:1:7

- 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.
- 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 € 3.996 per jaar.

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 de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 104,44 op jaarbasis.
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 door 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, € 0,17 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.
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.

briefnummer: 2004001725, 2004003765, U201001464, U201100044, U201402159, U201600078, U201700198

Artikel 18:1:7a

(Vervalt)

briefnummer: CvA/2004001725 en CvA/2004003765 en U201001464

Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer

Artikel 18:1:8

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.

briefnummer: CvA/2004001725 en CvA/2004003765

Pensionkosten

Artikel 18:1:9

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.
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.

briefnummer: CvA/1999005385

Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten

Artikel 18:1:10

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.
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.

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%.

briefnummer: CvA/2004003765

Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:11

1. De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bestuursorgaan te zijn ingediend.
2. Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de betrokkene bij het bestuursorgaan opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.

Voorschot

Artikel 18:1:12

Het bestuursorgaan kan ter zake van dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.

Slotbepaling

Artikel 18:1:13

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.

briefnummer: CvA/2004001009

Overgangsrecht

Artikel 18:1:14

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.

briefnummer: CvA/2004001725 en CvA/2004003765

19 RECHTSPOSITIEREGELING VRIJWILLIGERS BIJ DE GEMEENTELIJKE BRANDWEER

§ 1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

Artikel 19:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die door het college aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.

briefnummer: CvA/2004001009, U200901449

Begripsbepaling

Artikel 19:2

Hoofdwerkgever: de werkgever waarbij de vrijwilliger in loondienst is.

Briefnummer: U200901449.

Overleg met vakorganisaties

Artikel 19:3

Het overleg over de aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de vrijwilligers vindt plaats in de op grond van artikel 12:1, tweede lid, van de CAR ingestelde commissie voor georganiseerd overleg. Dit geldt ook voor de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid gevoerd zal worden.

Briefnummer: U200901449

Informatievoorziening aan de vrijwilliger

Artikel 19:4

1. De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle andere schriftelijke regels die hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft na te leven.
2. De vrijwilliger die regels heeft na te leven die niet schriftelijk zijn vastgesteld wordt hierover naar behoren geïnformeerd.

briefnummer: CvA/2004001009 & U200901449

Informatievoorziening aan derden

Artikel 19:5

Een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle regels die ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet voor de vrijwilliger worden getroffen met inbegrip van de wijzigingen daarop, worden kosteloos ter beschikking gesteld aan:

- de vakorganisaties die deelnemen aan het georganiseerd overleg bedoeld in artikel 19:3, eerste lid;
- ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

Briefnummer: U200901449

§ 2 Aanstelling en bevordering

Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst

Artikel 19:6

1. Het college kan de vrijwilliger aanstellen in vaste dienst, of in tijdelijke dienst voor een bepaalde periode.
2. Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt alleen verleend bij wijze van proef.
3. Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt voor een periode van maximaal twee jaar verleend. In bijzondere gevallen kan de tijdelijke aanstelling verlengd worden met een periode van ten hoogste een jaar.
4. Het college verleent de vrijwilliger een vaste aanstelling zodra de maximale termijn voor een tijdelijke aanstelling verstreken is, tenzij de proef niet geslaagd is.

Briefnummer: U200901449

Voorwaarden voor aanstelling

Artikel 19:7

1. Voor aanstelling als vrijwilliger kunnen alleen die personen in aanmerking komen die voldoen aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt.
2. Degene die in aanmerking wil komen voor aanstelling als vrijwilliger voldoet bovendien aan de volgende voorwaarden:
 - a. hij beschikt over de voor de brandweerdienst vereiste karaktereigenschappen;
 - b. hij is door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden en de ligging van zijn woning, in staat om zijn taak bij de gemeentelijke brandweerdienst naar behoren te vervullen;
 - c. hij is ten minste 18 jaar.

Briefnummer: U200901449, U201001923

Artikel 19:7a

Vervallen

Briefnummer: U201001923 en U201002606

Bericht van aanstelling

Artikel 19:8

1. De vrijwilliger ontvangt voor indiensttreding kosteloos een bericht van aanstelling. Hierin wordt vermeld:
 - a. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de vrijwilliger;
 - b. de duur van de aanstelling; bij een tijdelijke aanstelling wordt de periode waarvoor de aanstelling is aangegaan zo nauwkeurig mogelijk omschreven;
 - c. de ingangsdatum van de aanstelling;
 - d. de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld en de vergoeding die aan hem wordt toegekend.
2. Het college deelt wijzigingen in de punten b tot en met d zo spoedig mogelijk, kosteloos, mee aan de vrijwilliger.

Briefnummer: U200901449, U201001923

Bevordering

Artikel 19:9

Het college kan een vrijwilliger alleen tot een hogere functie bevorderen wanneer hij voldoet aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt. In het besluit tot bevordering worden ten minste de nieuwe functie en de daaraan verbonden vergoeding vermeld.

briefnummer: CvA/2004001009, U200901449 en U201001923

Medische keuring

Artikel 19:10

Vervallen

briefnummer: CvA/2004001009, U200901449, U201001923 en U201002606.

§ 3 Relatie hoofdwerkgever

Informatie over hoofdwerkgever

Artikel 19:11

1. De vrijwilliger die in loondienst is verstrekt het college bij indiensttreding de contactgegevens van zijn hoofdwerkgever en informeert het college over zijn werktijden aldaar. De vrijwilliger informeert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.
2. De vrijwilliger die werkzaam is als zelfstandig ondernemer informeert het college bij zijn indiensttreding hierover en verstrekt gegevens over de aard van zijn werkzaamheden en het tijdsbeslag daarvan. De vrijwilliger informeert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.

briefnummer: U200901449

Informatie aan hoofdwerkgever

Artikel 19:12

De vrijwilliger bericht zijn hoofdwerkgever zo spoedig mogelijk na indiensttreding dat

- a. hij aangesteld is als vrijwilliger bij de brandweer;
- b. hij tijdens werktijd ingezet kan worden voor brandweerwerkzaamheden;
- c. de Arbeidstijdenwet van toepassing is op zijn werkzaamheden voor de brandweer en dat bij de vaststelling van zijn werktijden hier rekening mee gehouden moet worden;
- d. de gemeente hem een vergoeding verstrekt voor brandweeractiviteiten tijdens werktijd;
- e. ingeval van ziekte als gevolg van een dienstongeval bij de brandweer, de hoofdwerkgever recht heeft op een vergoeding.

Briefnummer: U200901449

§ 4 Vergoedingen

Vergoeding

Artikel 19:13

Vergoeding

1. De vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIb van de CAR-UWO.
2. In afwijking van het eerste lid, ontvangt de medewerker die vanaf 31 december 1979 onafgebroken ambtenaar en als vrijwilliger werkzaam is, zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIc van de CAR-UWO

Briefnummer: U200901449, U201001923

Jaarvergoeding

Artikel 19:14

1. De vrijwilliger ontvangt elk kalenderjaar een jaarvergoeding.
2. De jaarvergoeding wordt vastgesteld op het bedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 is vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de tweede kolom.
3. In de jaarvergoeding is een netto-bedrag opgenomen van € 136, ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening.
4. In de jaarvergoeding voor de officieren is tevens een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per in het kader van de beroepsuitoefening verrichte activiteit niet zijnde brandbestrijding of andere hulpverlening.

Briefnummer: U200901449 en U201001923 en U201300207

Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden

Artikel 19:15

1. De vrijwilliger die deelneemt aan een oefening, een cursus volgt met toestemming van het college, of in opdracht van het college overige werkzaamheden verricht heeft recht op een vergoeding.
2. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de derde kolom. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger voor die activiteit geen recht op vergoeding.
3. In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Briefnummer: U200901449 en U201001923 en U201300207

Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening

Artikel 19:16

1. De vrijwilliger die zich, na hiertoe opgeroepen te zijn, bezighoudt met daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie van de vrijwilliger, in de vierde kolom.
3. In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Briefnummer: U200901449 en U201001923 en U201300207

Vergoeding voor langdurige aanwezigheid

Artikel 19:17

1. De vrijwilliger die, in opdracht van het college, vijf uur of langer ingezet wordt voor oefeningen, cursussen of overige brandweerwerkzaamheden, ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de vijfde kolom.
2. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger geen recht op een vergoeding voor langdurige aanwezigheid.
3. De vergoeding voor langdurige aanwezigheid wordt alleen verstrekt over die uren waarin de vrijwilliger daadwerkelijk geoefend heeft, een cursus gevolgd heeft of overige brandweerwerkzaamheden verricht heeft.

Briefnummer: U200901449 en U201001923

Consignatievergoeding

Artikel 19:18

De vrijwilliger die zich ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden voor werkzaamheden ontvangt een consignatievergoeding.

Deze vergoeding bedraagt:

- a. per uur 16% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 op zondagen, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarnaast door het college wordt aangewezen als feestdag;
- b. per uur 10% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 voor alle overige dagen.

Briefnummer: U200901449 en U201001923

Kazerneringsdienst

Artikel 19:19

Het college kan bij lokale regeling regels stellen over de vergoeding van kazerneringsdiensten.

Briefnummer: U200901449

Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap

Artikel 19:20

1. De vrijwilliger bedoeld in artikel 19:29 heeft gedurende de periode dat zij niet ingezet wordt in de repressieve brandweerdienst, of niet deelneemt aan oefeningen recht op doorbetaling van de vergoedingen bedoeld in artikel 19:15 tot en met 19:18.
2. De hoogte van deze vergoeding wordt berekend op basis van het bedrag dat de vrijwilliger gemiddeld over het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof ontvangen heeft. Indien het arbeidspatroon in deze periode sterk afwijkt van het gebruikelijke, past het college deze berekening toe op een kalenderkwartaal waarin wel sprake was van een gebruikelijk arbeidspatroon.

Briefnummer: U200901449 en U201001923

Opleidingskosten

Artikel 19:21

Het college vergoedt de kosten van het volgen van een opleiding of een cursus, deelname aan examens en het bijwonen van bijeenkomsten, voor zover deze in opdracht van of met toestemming van het college zijn gemaakt.

Briefnummer: U200901449

Gratificatie

Artikel 19:22

Bij lokale regeling kan het college regels vaststellen voor het toekennen van een gratificatie.

Briefnummer: U200901449

Fiscaal aantrekkelijke regelingen

Artikel 19:23

De vrijwilliger kan gebruik maken van de lokale regeling met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

Briefnummer: U200901449

Salarismutaties

Artikel 19:24

De algemene salarismutaties voor de sector gemeenten zoals die in het LOGA worden overeengekomen, zijn wat betreft het percentage en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in bijlage bij artikel 19:13.

De overeenkomstig het vorige lid berekende vergoedingen worden wat betreft de jaarvergoeding afgerond op hele euro's en wat betreft de overige vergoedingen op eurocenten.

Briefnummer: U200901449

§ 5 Verzekeringen en schadevergoeding

Ongevallenverzekering

Artikel 19:25

1. Het college sluit een ongevallenverzekering af voor de vrijwilliger.
2. De ongevallenverzekering keert uit bij overlijden, tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval, overeenkomstig de polisvoorwaarden.
3. De vrijwilliger wordt bij indiensttreding geïnformeerd over de inhoud van de verzekering.
4. Wijzigingen worden zo spoedig mogelijk ter kennis van de vrijwilliger gebracht.
5. De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een afschrift van de polisvoorwaarden.

Briefnummer: U200901449

Vergoeding geneeskundige kosten

Artikel 19:26

1. Het college vergoedt de vrijwilliger de noodzakelijk gemaakte medische kosten die ontstaan zijn als gevolg van een dienstongeval en die voor zijn rekening blijven. De vergoeding bedraagt ten hoogste het bedrag waarvoor het college zich terzake heeft verzekerd.
2. Indien het verzekerde bedrag niet toereikend is om de in het eerste lid genoemde medische kosten van de vrijwilliger te vergoeden, kan het college in bijzondere gevallen een tegemoetkoming verstrekken in de hogere kosten.

briefnummer: CvA/2002004761, en U201001923

Verzekering zelfstandig ondernemers

Artikel 19:27

1. Het college kan voor de vrijwilliger die zelfstandig ondernemer is een aanvullende verzekering sluiten die voorziet in een uitkering bij blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval.
2. Het college informeert de vrijwilliger die het betreft bij indiensttreding of deze verzekering voor hem is afgesloten en indien dat het geval is wordt de vrijwilliger geïnformeerd over de dekking van de verzekering.

Briefnummer: U200901449

Schade aan kleding en uitrusting

Artikel 19:28

Het college vergoedt de vrijwilliger de schade aan zijn kleding, uitrusting en een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichtte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.

Briefnummer:U200901449

§ 6 Zwangerschap

Zwangerschap

Artikel 19:29

1. De vrijwilliger meldt haar zwangerschap in een zo vroeg mogelijk stadium bij het college.
2. Gedurende de zwangerschap, tot zes maanden daarna en tijdens de periode van borstvoeding wordt de vrijwilliger niet ingezet voor repressieve brandweeractiviteiten.
3. Deelname aan brandweeroefeningen in de in het tweede lid genoemde situaties vindt alleen plaats na voorafgaande toestemming door de bedrijfsarts.

Briefnummer: U200901449

§ 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger

Beschikbaarheid van de vrijwilliger

Artikel 19:30

1. Het college stelt regels over de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor de brandweerdienst.
2. De vrijwilliger neemt deel aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen die door of vanwege het college zijn georganiseerd.
3. De vrijwilliger die niet beschikbaar is voor de brandweerdienst, of niet kan deelnemen aan een oefening, bijeenkomst of cursus doet daarvan tijdig melding, onder opgave van redenen en overeenkomstig de instructie van het college.

Briefnummer: U200901449 en U201001923

Verplichtingen

Artikel 19:31

De vrijwilliger dient zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich te gedragen als een goed vrijwilliger.

Briefnummer: U200901449

Eed of belofte

Artikel 19:32

De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449

Verboden

Artikel 19:33

Het is de vrijwilliger verboden:

- a de aan de gemeente toebehorende eigdommen aan te wenden voor persoonlijk gebruik, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
- b vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
- c steekpenningen aan te nemen.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449

Gebruik van motorrijtuig

Artikel 19:34

Het is de vrijwilliger slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als vrijwilliger, indien hem daartoe door het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449

Kledingvoorschriften

Artikel 19:35

1. De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door of namens het college voorgeschreven dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen.
2. De dienstkleding en uitrustingsstukken worden van gemeentewege kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij het college in te leveren.
3. De vrijwilliger draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte dienstkleding en uitrustingsstukken en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan inspectie en controle, wanneer daartoe door het college opdracht is gegeven.
4. Het college is verantwoordelijk voor reparatie van de dienstkleding en uitrustingsstukken.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449

Verboden ten aanzien van de kleding

Artikel 19:36

Het is de vrijwilliger verboden:

- a. de dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als vrijwilliger verricht, behalve in de gevallen waarin het college daarvoor toestemming heeft verleend;
- b. de dienstkleding en uitrustingsstukken aan derden in bruikleen te geven;
- c. dienstkleding te dragen voorzien van:
 - i. andere rangonderscheidingstekenen dan die verbonden aan de rang, behorende bij de functie die de vrijwilliger bekleedt;
 - ii. insignes en andere onderscheidingstekenen, tenzij tot het dragen daarvan door de staat of door het college toestemming is verleend.

briefnummer: CvA/2004001009, U200901449 en U201001923

Vergoeding van schade

Artikel 19:37

1. De vrijwilliger die door zijn schuld of nalatigheid de gemeente schade toebrengt kan verplicht worden deze schade geheel of gedeeltelijk te vergoeden.
2. De vrijwilliger wordt in de gelegenheid gesteld om zijn wensen kenbaar te maken ten aanzien van de inhouding van de schadevergoeding op zijn vergoeding.

Briefnummer: U200901449

§ 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst

Plichtsverzuim

Artikel 19:38

1. De vrijwilliger die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het overigens doen of nalaten van iets dat een goed vrijwilliger in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Briefnummer: U200901449 en U201001923

Disciplinaire straffen

Artikel 19:39

1. De volgende disciplinaire straffen kunnen worden opgelegd:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. inhouding van een deel van de jaarvergoeding bedoeld in artikel 19:14;
 - c. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met inhouding van de vergoeding;
 - d. ongevraagd ontslag.

briefnummer: CvA/2004001009, U200901449, U201502055

Schorsing in het belang van de dienst

Artikel 19:40

De vrijwilliger kan voor een bepaalde tijd geschorst worden:

1.
 - a. wanneer hem de straf van disciplinair ontslag is opgelegd of hem het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt;

- b. wanneer tegen hem, op grond van het daartoe bepaalde in het Wetboek van Strafvordering, een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
- c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging is ingesteld wegens misdrijf;
- d. in andere gevallen waarin het belang van de dienst dit noodzakelijk maakt.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449

§ 9 Ontslag

Ontslag op eigen verzoek

Artikel 19:41

1. Het college verleent eervol ontslag aan de vrijwilliger die daarom verzoekt.
2. Dit ontslag wordt verleend met ingang van een datum die ten minste een maand en ten hoogste drie maanden ligt na de datum van ontvangst van het verzoek.
3. Het college kan een beslissing op het verzoek om eervol ontslag aanhouden, wanneer tegen de vrijwilliger een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf loopt, of wanneer overwogen wordt de vrijwilliger disciplinair te straffen. Beslissing op het ontslagverzoek vindt plaats zodra de uitspraak van de rechter onherroepelijk geworden is, respectievelijk zodra besloten is de vrijwilliger al dan niet disciplinair te straffen.

briefnummer: U200901449

Ongevraagd ontslag

Artikel 19:42

1. Het college kan de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:
 - a. het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarstelling of wegens verandering van de brandweerorganisatie;
 - b. de omstandigheid dat hij door de aard of de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning geacht moet worden niet langer in staat te zijn taak bij de brandweer te vervullen;
 - c. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten of gebreken;
 - d. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken;
 - e. ondercuratelestelling;
 - f. toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - g. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 - h. een in het ontslagbesluit genoemde andere grond.
2. Het ongevraagd ontslag wordt eervol verleend, met uitzondering van het ontslag op de grond genoemd in het eerste lid, onderdeel g van dit artikel.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449 en U201300250 en U201502055

Einde tijdelijk dienstverband

Artikel 19:43

1. De tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode waarvoor deze is aangegaan. Wordt het dienstverband nadien feitelijk gehandhaafd zonder dat opnieuw een tijdelijke aanstelling is verleend, dan is de vrijwilliger met ingang van de eerste dag na het verstrijken van vorenbedoelde periode in vaste dienst.
2. De tijdelijke aanstelling kan tussentijds ongevraagd beëindigd worden op een van de gronden genoemd in artikel 19: 42

Briefnummer: U200901449

Artikel 19:45

Vervallen

Briefnummer: u201200956

19a KEURINGEN BRANDWEERPERSONEEL

Artikel 19a:1 Algemeen

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer is aangesteld, als beroeps of vrijwilliger, in de functie van bevelvoerder en manschap A en B, zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.
2. Het college kan in aanvulling op het eerste lid andere functies bij de brandweer aanwijzen waarop dit hoofdstuk van toepassing is.

Ledenbrief: U201002606 en U201300250

Artikel 19a:2 Aanstellingskeuring

1. Aanstelling in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, is alleen mogelijk als na een geneeskundig onderzoek gericht op de te bekleden functie blijkt dat tegen het bekleden van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan.
2. Het geneeskundig onderzoek bestaat uit de onderdelen zoals opgenomen in de aanstellingskeuring in bijlage VIIa van de CAR.
3. Het geneeskundig onderzoek wordt gedaan door geneeskundigen, die daartoe door het college zijn aangewezen.
4. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

Ledenbrief: U201002606

Artikel 19a:3 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

1. Periodiek wordt de medische gezondheid van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, getoetst conform het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).
2. Het PPMO bestaat uit de onderdelen, zoals opgenomen in bijlage VIIb van de CAR.
3. Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar gelijktijdig of minimaal een half jaar na indiensttreding.
4. Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar met een leeftijd van:
 - a. jonger dan veertig één keer in de vier jaar;
 - b. tussen de veertig en vijftig één keer per twee jaar;
 - c. ouder dan vijftig jaar eens per jaar.
5. Als het college daar aanleiding toe ziet kan in afwijking van de frequentie zoals bedoeld in lid 4 een tussentijdse keuring worden afgenomen.
6. Als de uitkomst van het PPMO daar aanleiding toe geeft, kan het college de medewerker tijdelijk en voor een vooraf bepaalde tijd van een aantal of het totaal van zijn taken vrijstellen. Deze bepaalde tijd kan in bijzondere gevallen, zolang de mate van ongeschiktheid zich voordoet, worden verlengd.
7. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling van taken houdt de beroepsmedewerker recht op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 1:1 lid 1 qq en rr en de vrijwillige medewerker op zijn vergoeding, met dien verstande dat het recht op toeslagen en vergoedingen alleen geldt als de werkzaamheden van de medewerker recht hierop geven. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling wegens ziekte en ongeschiktheid is hoofdstuk 7 onverkort van toepassing.
8. Het college kan de medewerker die is aangesteld als beroeps gedurende de tijdelijke vrijstelling van taken andere werkzaamheden opleggen.

Ledenbrief: U201002606 en U201300250 en U201502055, U201900344

Artikel 19a:4 Fysieke test

Jaarlijks wordt de fysieke conditie van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie bedoeld in artikel 19a:1, getoetst.

Ledenbrief: U201002606

19b AANVULLENDE RECHTSPOSITIEREGELING VOOR DE AMBTENAAR IN EEN INSTELLING VOOR KUNSTEDUCATIE

§ 1: Algemene bepalingen

Werkingssfeer

Artikel 19b:1

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

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

Briefnummer: U200801115

Begripsbepaling

Artikel 19b:2

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

Briefnummer: U200801115

Functie-eisen

Artikel 19b:3

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

Briefnummer: U200801115

Functioneringsgesprek

Artikel 19b:4

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

Briefnummer: U200801115

Verdeling van werkzaamheden

Artikel 19b:5

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 1.
 - a. lesgebonden uren: alle uren waarin direct en educatief contact is met leerlingen;
 - b. niet-lesgebonden uren: alle uren die niet te kwalificeren zijn als lesgebonden uren;
 - c. sjabloon: opsomming van werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.
 2. Niet-lesgebonden uren als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b zijn in te delen in de volgende vier categorieën:
 1.
 - a. het voorbereiden van lesgebonden uren;
 - b. het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling;
 - c. activiteiten voor opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden;
 - d. algemene werkzaamheden in het belang van de instelling.
 3. Het college stelt aan de hand van het sjabloon van bijlage IVa een regeling vast waarin per discipline de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren staat. In de regeling kan per discipline een afwijking op deze verhouding en de voorwaarden daarvoor worden opgenomen. Voor de vaststelling van deze regeling is overeenstemming vereist tussen de werkgever en de OR.
 4. Het college stelt aan de hand van de regeling, bedoeld in het derde lid, voor iedere ambtenaar vast wat voor zijn functie de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren is.
 5. Zolang voor de functie van de ambtenaar de verhouding, bedoeld in het vierde lid, nog niet is vastgesteld, heeft de ambtenaar maximaal 65% van zijn formele arbeidsduur aan lesgebonden uren en minimaal 35% van zijn formele arbeidsduur aan niet-lesgebonden uren.

Briefnummer: U200801115

§ 2: Salariëring

Vaststelling salaris

Artikel 19b:6

1. In plaats van bijlage II en IIa, past het college de salaristabel, genoemd in bijlage IV, toe bij het vaststellen van het salaris van de ambtenaar.
2. Het functiewaarderingssysteem, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, is niet van toepassing. De functie van
 - a. balletbegeleider is gewaardeerd op schaal 5;
 - b. docent is gewaardeerd op schaal 8;
 - c. consulent is gewaardeerd op schaal 9.
3. Het college bepaalt met inachtneming van het tweede lid de invoering en de waardering van junior- of seniorfuncties. Het college stelt hiervoor de functiebeschrijving vast.

Briefnummer: U200801115, U201502055

Aanloopbedragen

Artikel 19b:7

1. Als een ambtenaar in een functie wordt benoemd zonder dat hij reeds voldoet aan alle daarvoor geldende eisen van ervaring, opleiding of vaardigheden, kan zijn salaris worden vastgesteld in één van de aanloopbedragen van de bij de functie behorende salarisschaal. De aanloopbedragen zijn opgenomen in de salaristabel, genoemd in bijlage IV.
2. Het college stelt regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor de bevordering naar een bij de functie behorende salarisschaal.

Briefnummer: U200801115

Uitloopbedragen

Artikel 19b:8

1. In de salaristabel, genoemd in bijlage IV, zijn uitloopbedragen opgenomen.
2. Een ambtenaar krijgt na twee achtereenvolgende jaren ingeschaald te zijn in het maximum van de bij de functie behorende salarisschaal een periodieke verhoging naar het eerste uitloopbedrag. Vervolgens vindt periodieke verhoging iedere keer na twee jaar plaats.

Briefnummer: U200801115

Recht op toelage onregelmatige dienst

Artikel 19b:9

1. Artikel 3:11 is niet van toepassing. De ambtenaar heeft wel recht op een toelage onregelmatige dienst over volle uren arbeid verricht op zondag.
2. De toelage onregelmatige dienst wordt uitgekeerd in de vorm van verlof en bedraagt 25% van de uren.
3. Het verlof, bedoeld in het tweede lid, wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.
4. Indien zowel het college als de ambtenaar dat wensen, wordt de toelage, in afwijking van het eerste lid, in geld verstrekt.

Briefnummer: U200801115, U201502055

§ 3: Arbeidsduur en vakantie

Vakantie-uren

Artikel 19b:10

1. In afwijking van artikel 6:2 is de duur van de vakantie voor de ambtenaar met een volledige betrekking 180 uur, indien
 1.
 - a. met toepassing van artikel 19b:11 een deel van het jaar is aangemerkt als verplicht vrije periode of
 - b. de ambtenaar geen verlof kan opnemen door het toegewezen hebben gekregen van lessen/cursussen.Bij een deeltijdbetrekking geldt de duur van de vakantie naar rato.
2. De vakantie-uren worden gelijkelijk over de verplicht vrije periodes en eventueel de vrij opneembare vakantie verdeeld, met een maximum van 36 uur per week.

Briefnummer: U200801115

Verplicht vrije periodes

Artikel 19b:11

1. Het college stelt per cursusjaar 12 weken vast, waarin de ambtenaar verplicht vrij is.
2. De ambtenaar houdt zich op verzoek van het college gedurende maximaal een week tijdens de verplicht vrije periode beschikbaar voor werkzaamheden.
3. Afwijkingen van het eerste lid zijn mogelijk indien de ondernemingsraad dan wel de ambtenaar daarmee instemt.

Briefnummer: U200801115

Vaststellen van het rooster

Artikel 19b:12

1. In afwijking van artikel 4:4 lid 2, is op de ambtenaar artikel 5.7 van de Arbeidstijdenwet van toepassing.
2. In aanvulling op artikel 4:4 lid 3 verstrekt het college zo snel mogelijk maar in ieder geval binnen twee maanden na ingang van een cursusjaar een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren.
3. Als substantiële wijzigingen optreden in het rooster, verstrekt het college zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen een maand, een aangepast rooster.

Briefnummer: U200801115; U201300476

Overgangsrecht

Artikel 19b:13

1. Voor de ambtenaar met een volledig dienstverband, die op 31 december 2008 een kortere arbeidsduur heeft dan 1836 uur per jaar, wordt de arbeidsduur met ingang van 1 januari 2009 met 72 uur per jaar verhoogd. Deze verhogingen vinden plaats totdat voor de ambtenaar een arbeidsduur geldt van 1836 uur per jaar. Voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking gelden deze verhogingen naar rato.
2. Indien een ambtenaar na 1 januari 2009 wordt aangesteld, geldt voor deze ambtenaar een arbeidsduur zoals die geldt voor de ambtenaren, die in dienst zijn van de instelling.

Briefnummer: U200801115, U201502055

Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn

Artikel 19b:14

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

Briefnummer: U200801115

Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een verplicht vrije periode

Artikel 19b:15

1. Bij samenloop van een verplichte vrije periode als bedoeld in artikel 19b:11, eerste lid, met zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de ambtenaar met een volledige betrekking recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
2. Een ambtenaar met een deeltijd betrekking heeft naar rato recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
3. Vakantie voor de gecompenseerde vakantie-uren wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.

Briefnummer: U200801115

§ 4: Ontslag en uitkeringen

Overtolligheid

Artikel 19b:16

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

Briefnummer: U200801115

Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde

Artikel 19b:17

1. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt, zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, de volgende ontslagvolgorde gehanteerd:
 1.
 - a. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren die daarvoor in aanmerking wensen te komen;
 - b. aanstellingen voor bepaalde tijd niet te verlengen;
 - c. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren na toepassing van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met anciënniteitsbeginsel.
2. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel, genoemd in het eerste lid, onderdeel c, wordt binnen categorieën van ambtenaren met dezelfde functies uitgegaan van de volgende drie leeftijdsgroepen:
 - van 15 tot 30 jaar;
 - van 30 tot 45 jaar; en
 - van 45 jaar en ouder.
3. Het college kan in uitzonderlijke gevallen afwijken van de ontslagvolgorde, genoemd in het tweede lid.

Briefnummer: U200801115

Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur

Artikel 19b:18

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

Briefnummer: U200801115

Garantie-uitkering KV

Artikel 19b:19

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder
 - de ambtenaar: de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen.
 - minimumuurloon: het naar een uur herleid minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
2. De garantie-uitkering KV is de uitkering aan de ambtenaar die:
 1.
 - a. gedeeltelijk werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:3;

- b. in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag in tenminste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest;
 - c. aantoonst dat hij in de periode van vijf jaren onmiddellijk voorafgaand aan het jaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gelegen, in tenminste vier jaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen;
 - d. ter zake van het arbeidsurenverlies geen WW-recht heeft.
- 3. De duur van de garantie-uitkering KV is afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij de instelling. Bij een dienstverband van:
 - 1.
 - a. een tot twee jaar is de duur van de uitkering 6 maanden;
 - b. twee tot drie jaar is de duur van de uitkering 12 maanden;
 - c. drie tot vier jaar is de duur van de uitkering 18 maanden;
 - d. ten minste vier jaar is de duur van de uitkering 24 maanden.
- 4. De garantie-uitkering KV bedraagt:
 - 1.
 - a. gedurende de eerste twaalf maanden 70% van het uurloon op de dag voorafgaand aan het ontslag, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren, en
 - b. vervolgens 70% van het minimumuurloon, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
- 5. In afwijking van het tweede tot en met het vierde lid heeft de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarde in het tweede lid onder c, maar wel aan de overige voorwaarden in het tweede lid, recht op een garantie-uitkering KV gedurende 6 maanden. Deze uitkering bedraagt 70% van het minimumuurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
- 6. De ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, is verplicht zich in te schrijven als werkzoekende bij het CWI en zich beschikbaar te stellen voor het aannemen van passende werkzaamheden. Daarnaast dient hij alle informatie te verstrekken die voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk is. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen kan het college besluiten de garantie-uitkering (gedeeltelijk) te beëindigen.
- 7. Indien de ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, na zijn ontslag nieuwe werkzaamheden ter hand neemt, wordt de garantie-uitkering KV beëindigd met het aantal uren dat de nieuwe werkzaamheden omvat.
- 8. Indien het recht op een garantie-uitkering KV op grond van het zevende lid geheel of gedeeltelijk is beëindigd, en vervolgens de werkzaamheden die tot dat eindigen hebben geleid, hebben opgehouden te bestaan, herleeft het recht op de garantie-uitkering KV voor zover er geen nieuwe rechten op enige uitkering uit hoofde van het ontslag uit deze werkzaamheden zijn ontstaan.
- 9. Het recht op de garantie-uitkering KV eindigt volledig:
 - 1.
 - a. als de ambtenaar ter zake van het arbeidsurenverlies, dat tot het toekennen van een garantie-uitkering heeft geleid, een andere uitkering kan krijgen;
 - b. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de ambtenaar volledig gebruik maakt van het ABP Keuzepensioen;
 - c. op de dag na het overlijden van de ambtenaar;
 - d. met ingang van de dag waarop de ambtenaar recht krijgt op een WAO- of WIA-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Briefnummer: U200801115

20 AANVULLENDE REGELINGEN VOOR BRANDWEERPERSONEEL

§ 1 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer

Artikel 20:1:1

De ambtenaar, op wie de verplichting rust zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden ten behoeve van de brandweerdienst, heeft aanspraak op een vergoeding.

Artikel 20:1:2

Deze vergoeding bestaat uit verlof, dat door de commandant wordt verleend zo spoedig mogelijk - in de regel binnen zes kalenderweken - na het tijdvak waarin de ambtenaar zich ter beschikking moest houden.

Het verlof bedraagt 16% van het aantal uren, waarin hij zich ter beschikking moest houden, voor zover deze vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd en iedere andere dag, die daarboven door het college wordt aangewezen en 10% van het aantal uren waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen.

briefnummer: 2004001009, U201700464

Artikel 20:1:3

Indien naar het oordeel van de commandant het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt een vergoeding in geld gegeven. De vergoeding bedraagt 16% van het 1/156 gedeelte van het salaris per maand voor elk uur, waarin de ambtenaar zich ter beschikking moet houden, voor zover deze uren vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd en iedere andere dag die daarboven door het college wordt aangewezen en 10% van dat salarisgedeelte voor elk uur, waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen. De uitbetaling heeft zo spoedig mogelijk plaats.

briefnummer: 2004001009, U201700464

§2 Toepasselijkheid van hoofdstuk 3 op brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 20:2

1. Dit artikel is van toepassing op de ambtenaar die bij een Veiligheidsregio, onderdeel brandweer, werkzaam is in een dienstrooster, en die voor wat betreft de vaststelling van zijn werktijden valt onder artikel 4:8.
2. De artikelen 3:11 (TOD) en 3:18 (overwerk) zijn niet van toepassing op de ambtenaar genoemd in het eerste lid. Voor deze ambtenaar zijn de lokale regels over vergoeding van het verrichten van onregelmatige diensten en overwerk van toepassing, zoals deze op 31 december 2015 lokaal golden.
3. Indien op 31 december 2015 lokaal een regeling verschuivingstoelage van kracht was, dan blijft deze regeling vanaf 1 januari 2016 van toepassing op de ambtenaar genoemd in het eerste lid.
4. Indien op 31 december 2015 lokaal een regeling van kracht was die voorziet in een functiegebonden toelage dan blijft deze regeling vanaf 1 januari 2016 van toepassing voor de ambtenaar genoemd in het eerste lid.
5. Het bepaalde in dit artikel laat onverlet dat de in de leden 2 tot en met 4 genoemde lokale regelingen in het lokale overleg gewijzigd kunnen worden.

Briefnummer: U201502099, U201900344, U201900624

§3 Opbouw IKB

Artikel 20:3

Indien op 31 december 2015 lokaal was bepaald dat de structurele vergoeding en toelagen van hoofdstuk 20 werden meegenomen in de opbouw van de vakantietoelage, worden de structurele vergoedingen en toelagen van hoofdstuk 20 meegenomen in de opbouw van het IKB als bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onderdeel a.

Briefnummer: U201900624

21 DE RECHTSPOSITIONELE ERKENNING VAN ALTERNATIEVE SAMENLEVINGSVORMEN

Begripsomschrijvingen

Artikel 21:1:1

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.

briefnummer: CvA/2004001009

Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

Artikel 21:1:2

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'.

briefnummer: CvA/1999005385

Artikel 21:1:3

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 21:1:4

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

briefnummer: CvA/2004001009

22 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 22:1:1

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

Briefnummer: U201502055

99 BIJLAGEN

Artikel 99: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.

In december 1997 wordt, naast de al bestaande eindejaarsuitkering van 0,3%, een eenmalige uitkering verstrekt van 0,7% van het jaarsalaris met dien verstande dat die uitkering minimaal f 350,- bedraagt. De uitkering werkt door naar de postactieven.

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

In december 1998 wordt de bestaande eindejaarsuitkering van 0,3% met 0,5% van het jaarsalaris verhoogd tot 0,8% met dien verstande dat uitkering minimaal f 400,- bedraagt. De uitkering werkt door naar de postactieven.

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%.

In december 1999 wordt de bestaande eindejaarsuitkering van 0,3% structureel met 0,5% van het jaarsalaris verhoogd tot 0,8% structureel van het jaarsalaris, met dien verstande dat de uitkering minimaal f 400,- bedraagt. De uitkering werkt door naar de postactieven.

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 eenmalige verhoging van het minimale bedrag met f 250,-. Dit resulteert voor 2000 in een eindejaarsuitkering van 1,3% met een minimaal bedrag van f 650,-.

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

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

Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% (0,2%+0,75%) 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,-- bruto.

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

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

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

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

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

Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3%. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,-- naar € 836,-- bruto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Met ingang van 1 oktober 2014 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.
Degenen die op 15 juli 2014 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 350 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 april 2015 worden de schaalbedragen verhoogd met 50 euro.

Met ingang van 1 januari 2016 worden de schaalbedragen verhoogd met 3%.

Met ingang van 1 januari 2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,4%.

Met ingang van 1 augustus 2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 januari 2018 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Met ingang van 1 oktober 2019 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,25%.

Met ingang van 1 januari 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%

Met ingang van 1 juli 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%

Met ingang van 1 oktober 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%

Met ingang van 1 december 2021 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%
Degenen die op 3 november 2021 in dienst zijn van de Veiligheidsregio's krijgen in december 2021 een eenmalige uitkering van € 1200 bruto bij een volledige betrekking. De uitkering bestaat uit eenmalig een bedrag van € 900 bruto en een eenmalige coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De eenmalige uitkering van € 900 bruto per december 2021 wordt als variabele toelage in het volgende jaar 2023 tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto wordt niet tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige uitkering telt niet mee in de opbouw van het IKB en werkt niet door naar de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Briefnummer: U200800195 en U200801544 en U201001449 en U201001923, U201200956, U201401852, U201600159, U201700653, U201900565, lbr. 22-03 LOAV 22-01

Artikel 99:BIJLAGE II

Salaristabel gemeenteambtenaren oude structuur is vervallen per 1 januari 2016.

Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 januari 2018

Regelnummer	Garantieschalen
33	3476
35	3603
37	3729
39	3842
41	3961
43	4086
45	4217
47	4345
49	4468
51	4592
53	4710
57	4959
59	5077
61	5201
63	5340
67	5648
69	5802
73	6109
75	6264
77	6441
79	6615
81	6788
83	6978
85	7182
87	7386
89	7591
91	7795
93	8000
95	8207

Briefnummer: U200800195, U201001449, U201200956, U201401852, U201600159, U201700653

Artikel 99:BIJLAGE IIa

Salaristabel per 1 januari 2022, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1658	1696	1739	1789	1841	1963	2203	2521	2798	3017
1	1696	1753	1811	1869	1929	2052	2295	2623	2917	3158
2	1738	1810	1883	1949	2016	2142	2388	2725	3036	3298
3	1779	1867	1955	2028	2104	2231	2481	2827	3155	3438
4	1821	1924	2026	2108	2192	2321	2574	2929	3274	3579
5	1862	1981	2098	2188	2280	2411	2667	3031	3393	3720
6	1904	2038	2170	2268	2368	2499	2760	3134	3513	3860
7	1945	2095	2242	2348	2455	2589	2852	3236	3632	4000
8	1987	2152	2314	2428	2543	2678	2946	3339	3752	4141
9	2028	2209	2385	2507	2631	2768	3038	3441	3871	4281
10	2069	2266	2457	2587	2718	2858	3131	3543	3990	4421
11	2111	2322	2529	2667	2806	2947	3224	3645	4109	4562

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3326	3615	3979	4343	4849	5151	5539	5931	6563	7274
1	3470	3764	4128	4492	4995	5328	5743	6169	6820	7551
2	3614	3914	4278	4640	5142	5505	5948	6407	7077	7827
3	3758	4063	4426	4787	5288	5682	6152	6646	7334	8104
4	3902	4213	4576	4934	5435	5859	6357	6884	7591	8380
5	4046	4362	4722	5080	5581	6036	6562	7122	7848	8656
6	4190	4512	4869	5226	5728	6213	6767	7361	8105	8932
7	4334	4660	5016	5373	5875	6390	6971	7599	8362	9209
8	4477	4806	5162	5520	6021	6568	7176	7837	8619	9485
9	4621	4953	5308	5666	6167	6744	7380	8076	8876	9762
10	4761	5100	5455	5813	6314	6921	7585	8314	9133	10038
11	4903	5247	5602	5960	6461	7098	7790	8552	9390	10314

* Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker per 1 augustus 2017 recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML voor medewerkers van 22 jaar en ouder. Vanaf 1 juli 2019 heeft de medewerker tenminste recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML voor medewerkers van 21 jaar en ouder. Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 1:2c, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk minimumloon. Het bedrag van de periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA en gepubliceerd op www.car-uwo.nl.

Briefnummer: U200800195, U201001449, U201200956, U20141852, U201501380, U201600159, U201700653, U201900565, lbr. 22-03 LOAV 22-01

Artikel 99:BIJLAGE IIb

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 december 2021

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap	378	11,67	21,83	14,54
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerduiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	378	13,41	25,22	16,80
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	378	14,87	27,90	18,60
4. Bevelvoerder	566	18,65	35,05	23,36
5. Officier van dienst	4466	0,00	44,66	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6414	0,00	64,14	0,00
7. Commandant van dienst	9540	0,00	71,57	0,00

Briefnummer: U201001923, U201200956, U201401852, U201600159, U201700653, U201900348, U201900565, lbr. 22-03 LOAV 22-01

Artikel 99:BIJLAGE IIc

Gebruteerde Vergoedingsbedragen betreffende vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 december 2021

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap	382	11,83	22,20	14,77
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chaufeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	382	13,66	25,72	17,14
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	382	15,15	28,35	18,91
4. Bevelvoerder	577	18,95	35,58	23,71
5. Officier van dienst	4551	0,00	45,51	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6529	0,00	65,29	0,00
7. Commandant van dienst	9721	0,00	72,85	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, maar geldt bijlage IIb.

Briefnummer: U201001449, U201001923, U201200956, U201401852, U201600159, U201700653, U201900348, U201900565, lbr. 22-03 LOAV 22-01

Artikel 99: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

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.
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.
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, het college schriftelijk haar gevoelen kenbaar te maken. Indien de organisatie dit verlangt wordt zij tot mondelinge toelichting toegelaten.
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.
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.
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.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 99:BIJLAGE IV

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 oktober 2020

ervaringsjaar/ periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloopbedrag 1	1963	2004	2046	2100	2380	2783
Aanloopbedrag 2	0	2100	2162	2237	2516	2913
Aanloopbedrag 3	0	0	0	2380	2649	3052
0	2046	2237	2310	2516	2783	3125
1	2100	2310	2380	2583	2849	3207
2	2162	2380	2449	2649	2913	3283
3	2237	2449	2516	2714	2982	3349
4	2310	2516	2583	2783	3052	3420
5	2380	2583	2649	2849	3125	3493
6	2449	2649	2714	2913	3207	3562
7	2516	2714	2783	2982	3283	3625

8	2583	2783	2849	3052	3349	3689
9	2649	2849	2913	3125	3420	3753
10	2714	2913	2982	3207	3493	3818
11	0	2982	3052	3283	3562	3890
12	0	0	3125	3349	3625	3960
13	0	0	3207	3420	3689	4025
14	0	0	3283	3493	3753	4087
15	0	0	3349	3562	3818	4148
Uitloopbedrag 1	2849	3125	3493	3753	3960	4277
Uitloopbedrag 2	0	3283	3625	3960	4087	4411
Uitloopbedrag 3	0	0	0	4087	4215	4553

Briefnummer: U201001449, U201200956, U201201077, U201401852, U201600159, U201700653, U201900565

Artikel 99:BIJLAGE IVa

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

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

Van een vaste verhouding naar een lokale regeling

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

Status sjabloon

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

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

Opbouw Sjabloon

Schematisch is de opbouw van het sjabloon als volgt:

zie voor stroomschema ledenbrief U20081115

Categorieën van werkzaamheden

Dit sjabloon onderscheidt als hoofdcategorieën:

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

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

2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.

Deze subcategorie hangt direct samen met de lesgebonden uren.

2b. Algemene werkzaamheden

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

2c. Variabele werkzaamheden

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

De (sub)categorieën zijn hierna verder uitgewerkt:

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

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

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

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

2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren

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

Het betreft bijvoorbeeld:

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

2b. Algemene werkzaamheden

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

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

2c. Variabele werkzaamheden

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

- o Werkzaamheden voor onderzoek en ontwikkeling in relatie tot de lessen en lesmaterialen
- o Materiële voorbereiding en nazorg van de lessen
- o Lidmaatschap van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- o Stagebegeleiding
- o Organisatie en voorbereiding van leerlingenuitvoeringen/-concerten (intern en/of extern)

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

Van sjabloon naar lokale regeling

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

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

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

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

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

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

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

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

Individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding per discipline

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

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

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

Voorbeeld:

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

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

Tot slot

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

²Elke medewerker wordt geacht ook zelf te investeren in het bijhouden van pedagogisch-didactische ontwikkelingen, het lezen van vakliteratuur en het onderhouden van de artistieke vaardigheden. Niettemin zijn er situaties voorstelbaar (bijvoorbeeld indien het onderwijzend personeelslid personeelslid een onderwijsvernieuwend werkzaamheid heeft) waar toedeling van tijd voor dergelijke werkzaamheden geboden is.

briefnummer: 2004001009 en U200801115

Artikel 99:BIJLAGE IVa1

Functiebeschrijvingen

1. Consulent

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: consulent

Functie-eisen: HBO-niveau

Taken

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

B. Beschrijving van de taken

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

Informeert en adviseert (potentiële) cliënten over de mogelijkheden van steunfunctieactiviteiten.
Overlegt met (de leiding van) potentiële cliënten over wensen en verwachtingen.
Stelt een activiteiten- of begeleidingsplan op of ondersteunt de cliënt daarbij.
Overlegt waar nodig met externe instanties.

B.2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten

Geeft informatie en adviezen over methoden en leermiddelen. Verzorgt teamtrainingen en individuele begeleiding van docenten.
Adviseert bij de aanschaf van leermiddelen en ontwikkelt, waar nodig, zelf leermiddelen en methodieken.
Organiseert met de cliënt producties, tentoonstellingen en andere evenementen.
Begeleidt bij de opstelling van werkplannen.
Bewaakt de afspraken met betrekking tot begroting, planning en inzet.

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

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.
Levert bijdragen aan beleidsontwikkeling, marktanalyses en aan de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.
Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

2. Docent

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: docent
Functie-eisen: HBO-niveau

Taken

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

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten

Verzorgt het (meerjaren)leerplan; stemt het leerplan af met leiding en collega's.
Bepaalt vanuit het leerplan de inhoud van de onderwijsactiviteiten.
Zorgt voor les- en documentatiemateriaal.

B.2 Het geven van de onderwijsactiviteit

Bereidt de activiteit voor; stemt af op het niveau van de groep.
Geeft de onderwijsactiviteit; doet voor en stuurt bij.
Zorgt voor variatie in presentatie en lesvorm.
Houdt rekening met persoonlijkheid en doelstelling deelnemers.

Besprekt regelmatig de vorderingen met (ouders van) deelnemers en evalueert de onderwijsactiviteit; stelt eventueel leerdoelstellingen bij.
Organiseert kunstuitingen van en voor deelnemers.

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

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.
Levert bijdragen aan marktanalyses, de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.
Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

B.4 Het verrichten van overige werkzaamheden

Woont diverse overlegvormen bij.

Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij; neemt deel aan na- en bijscholing.
Levert bijdragen aan evenementen/instellingsactiviteiten.

3. Balletbegeleider

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: Balletbegeleider
Functie-eisen: MBO-niveau

Taken

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

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het instrumentaal begeleiden van lessen

Begeleidt klassieke balletlessen en andere lesvormen op piano en andere instrumenten. Zorgt waar nodig voor improvisatie en zorgt ervoor dat het karakter van de oefening muzikaal wordt ondersteund.
Past gedurende de oefening tempo en sfeer aan en legt andere accenten als de docent dit aangeeft.
Verzorgt de instrumentale begeleiding van uitvoeringen.

B.2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied

Houdt ontwikkelingen binnen het vakgebied bij.

B.3 Het verrichten van overige werkzaamheden

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

Briefnummer: U200800195 en U200801115

Artikel 99:BIJLAGE VI

Vervallen

briefnummer:U200901923

Artikel 99:BIJLAGE VIIa

Bijlage VIIA Aanstellingskeuring brandweerpersoneel

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

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - bekendheid met aanpassingsprobleem bij onregelmatige diensten, - ooit doorgemaakte psychose, schizofrenie, epilepsie - aanwezigheid van hoogtevrees - aanwezigheid van claustrofobie - ooit doorgemaakte warmtestuwing - gebruik medicatie tegen epilepsie afgelopen 5 jaar - huidig medicijngebruik (mee laten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - hoge mate van slaperigheid (checklist) - depressieve klachten (checklist) - angstklachten (checklist) Inzet gevalideerde fysiek functionele test ter detectie van: - hoogtevrees (laddertest)
2. Emotionele piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - posttraumatische stressklachten (checklist)
3. Energetische piekbelasting:	signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): - te hoge BMI of buikvet - hoge bloeddruk - diabetes mellitus - afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (aanstellingsbrandweertaplooptest)
4. Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:

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

Kort na de volgende basismetingen verricht om latere effecten van mogelijke blootstelling aan factoren van het werk te kunnen aantonen: - longfunctiebepaling met behulp van spirometrie - audiogram afname

Artikel 99:BIJLAGE VIIb

Bijlage VIIb Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in het PPMO zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - aanpassingsprobleem door onregelmatige diensten, - aanwezigheid van hoogtevrees - aanwezigheid van claustrofobie - doorgemaakte warmtestuwing sinds vorige keuring - gebruik medicatie tegen epilepsie nu of geslikt sinds vorige keuring - huidig medicijngebruik (mee laten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - hoge mate van slaperigheid (checklist) - depressieve klachten (checklist) - angstklachten (checklist) - hoge werkgerelateerde vermoeidheid (checklist)
2. Emotionele piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - posttraumatische stressklachten (checklist)
3. Energetische piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) - belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): - te hoge BMI of buikvet - hoge bloeddruk - diabetes mellitus - afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (brandweertaplooptest)
4. Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gezichtsvermogen tijdens werk Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) - onvoldoende kleurenzicht - onvoldoende mobiliteit nekwerwelkolom - onvoldoende gezichtsveld

5. Goed gehoorsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gehoorvermogen tijdens werk Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen
6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening - overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) - mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige aanwezigheid infectieziekten die een gevaar voor anderen kunnen opleveren
8. Tillen/dragen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - problemen met tillen - huidige nek-, rug- en schouderklachten - problemen met krachtleverantie met geheven armen Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens brandbestrijdingstest)
9. Knielen/hurken	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens brandbestrijdingstest)
10. Klimmen/klauteren/traplopen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (tijdens brandbestrijdingstest en brandweertraplooptest)
11. Houdingen en krachtleverantie met rug 1-11 met als doel signalering voor begeleiding	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige rugklachten Signaalvraag (mondeling): Is sinds de vorige keuring een nieuwe ziekte of gezondheidsklachten opgelopen die van invloed (kunnen) zijn op de uitvoering van uw werk? Signaalvraag (schriftelijk) naar: 1) Aanwezigheid chronische ziekten (stofwisseling, psychisch, bewegingsapparaat, hart- en vaataandoeningen, urinewegen/geslachtsorganen, spijsverteringsorganen, tumoren, luchtwegen, huidaandoeningen) 2) Ingeschat eigen werkvermogen nu 3) Ingeschat eigen huidige inzetbaarheid gegeven de fysieke en psychologische taakeisen 4) doorgemaakte expositie aan agressie in afgelopen periode 5) doorgemaakte expositie aan hard geluid in afgelopen periode met acute oorsuizingen of tijdelijke

	gehoorsvermindering als gevolg 6) doorgemaakte expositie aan stof, rook, gas of dampen in afgelopen periode Inzet testen ter monitoring indien aanleiding bestaat om achteruitgang in longfunctie of gehoor aan te kunnen tonen: - longfunctiebepaling met behulp van spirometrie - audiogram afname
--	---

briefnummer: CvA/U200800195 en U 20102606 en U201300250

**Aan de Veiligheidsregio's
t.a.v. het bestuur**

Datum
9 februari 2022
Kenmerk
Lbr. 22/03
LOAV 22/01
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Doorkiesnummer
026-3552400

Onderwerp
Uitwerkingen Akkoord doorwerking Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar personeel
Veiligheidsregio's

Samenvatting

Met deze brief informeren wij u over de salarisontwikkelingen per 1 december 2021 en per 1 april 2022 in de CAR alsmede de eenmalige uitkeringen. Deze wijzigingen zijn het gevolg van de afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) over de doorwerking van het Akkoord Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie de CAR-UWO van toepassing is.

De wijzigingen gelden niet voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld Ambulancepersoneel.

Onderwerp

Uitwerkingen Akkoord Doorwerking Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar personeel Veiligheidsregio's

Geachte leden,

Met deze brief informeren wij u over de salarisontwikkelingen per 1 december 2021 en per 1 april 2022 in de CAR Veiligheidsregio's alsmede de eenmalige uitkeringen. Deze wijzigingen zijn het gevolg van de afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) over de doorwerking van het Akkoord Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's van toepassing is.

De wijzigingen gelden niet voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld Ambulancepersoneel.

In deze brief staat de uitwerking van de afspraken over:

- Salarismaatregelen met ingang van 1 december 2021 en 1 april 2022 (paragraaf 1)
 - a. De minimale salarisdem van € 14,- per uur (paragraaf 1)
- De eenmalige uitkering van € 1200,- bruto (paragraaf 2)
- De invloed van de salarismaatregelen op bovenwettelijke uitkeringen (paragraaf 3)
- De invloed van de salarismaatregelen op overige groepen (paragraaf 4)
- De invloed van salarismaatregelen op pensioengevend inkomen (paragraaf 5)
- Inwerkingtreding (paragraaf 6)

1. Salarismaatregelen met ingang van 1 december 2021 en 1 april 2022*Salarismutatie per 1 december 2021*

De salarisverhoging voor de CAR leidt ertoe dat de in bijlagen 3, 5 en 7 opgenomen salaris- en vergoedingstabellen voor personeel in dienst van de Veiligheidsregio's per 1 december 2021 gelden.

Salarismutatie per 1 april 2022

De salarisverhoging voor de CAR leidt ertoe dat de in bijlagen 4, 6 en 8 opgenomen salaris- en vergoedingstabellen voor personeel in dienst van de Veiligheidsregio's per 1 april 2022 gelden.

Minimaal salaris van € 14 per uur

Voor de salaristabel, nieuwe structuur voor ambtenaren Veiligheidsregio's, schaal A voor doelgroep Wet banenafpraak, geldt vanaf 1 januari 2022 een minimum salaris van € 14,- per uur. Dit is omgerekend € 2.184,- per maand op basis van een voltijdsdienstverband. Voor zover het salarisbedrag in de salaristabel lager is dan € 14,- per uur wordt het salarisbedrag in de salaristabel vastgesteld op € 14,- per uur omgerekend € 2.184,- per maand. Deze aanpassing is verwerkt in artikel 1:2c lid 2 CAR en artikel 3:3 lid 1 CAR (zie bijlage 2).

NB: De salarisbedragen in de tabel die onder het minimum van € 14,- per uur vallen zijn weergegeven in rood.

Vrijwillige brandweer

De vrijwillige brandweer heeft gezien het bepaalde in artikel 19:24 CAR recht op de algemene salarismutaties zoals die in het LOAV worden afgesproken. Daarom worden alle vergoedingen per 1 december met 1,5% en per 1 april 2022 met 2,4% verhoogd.

2. Eenmalige uitkering

Het akkoord bevat een eenmalige uitkering per december 2021 van € 1.200 bruto op basis van een voltijdsdienstverband. De uitkering bestaat uit eenmalig een bedrag van € 900 bruto en een eenmalige coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto. De eenmalige uitkering geldt voor medewerkers die op peildatum 3 november 2021 in dienst zijn. Alleen de coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto wordt verrekend als (vooruitlopend op het cao-akkoord) lokaal eenmalige uitkeringen vanwege de coronacrisis in het kalenderjaar 2021 zijn uitgekeerd tenzij lokaal anders is afgesproken.

Verrekening

De eenmalige € 300 bruto coronaonkostenvergoeding is het uitgangspunt voor de verrekening en is tot maximaal nihil te verrekenen. Veiligheidsregio's kunnen de coronaonkostenvergoeding fiscaal als eindheffingsloon in de werkkostenregeling (WKR) aanmerken. Het betreft dan een niet gericht vrijgesteld bedrag en komt ten laste van de vrije ruimte. Veiligheidsregio's die de werkkostenregeling (WKR) niet gebruiken, merken de coronaonkostenvergoeding aan als loon. De belasting van de eenmalige coronaonkostenvergoeding vindt dan plaats volgens de tabel bijzondere beloningen.¹

Veiligheidsregio's die in 2021 collectieve bedragen hebben betaald in het kader van corona, in de vorm van lokale thuiswerkvergoedingen (per dag of eenmalig), bonussen, toelagen, uitkeringen of gratificaties, trekken deze af van de coronaonkostenvergoeding van € 300; lokale afspraken worden daarbij gerespecteerd.

Het verrekenen geldt niet voor bedragen die zijn gebaseerd op de zorgbonus of voor individuele toekenningen binnen de CAR. Dit geldt ook niet voor vergoedingen voor daadwerkelijk gemaakte kosten: vergoedingen voor de aanschaf van kantoormeubilair en dergelijke kunnen niet worden afgetrokken van de eenmalige uitkering.

Hieronder volgen enkele voorbeelden:

Voorbeeld 1: eenmalige uitkering bruto verrekenen

VR X heeft in 2021 lokaal een eenmalige uitkering van € 200 bruto uitgekeerd aan medewerkers vanwege de coronacrisis. De VR keert volgens de cao-afpraak nog € 300 -/- € 200 = € 100 bruto eenmalige coronaonkostenvergoeding als loon tegen de tabel bijzondere beloningen uit aan de medewerkers.

Voorbeeld 2: eenmalige uitkering netto als eindheffingsloon in de werkkostenregeling (WKR) verrekenen

VR Y heeft in 2021 lokaal geen uitkering uitgekeerd aan medewerkers vanwege de coronacrisis. De coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto kan tegen de tabel bijzondere beloningen belast aan de medewerker uitgekeerd worden, maar kan ook onbelast aan de medewerker uitgekeerd worden als de VR deze coronaonkostenvergoeding aanwijst als eindheffingsbestanddeel in de werkkostenregeling 2022. De coronaonkostenvergoeding is niet gericht vrijgesteld. De VR betaalt 80% eindheffing als de vrije ruimte wordt overschreden.

Voorbeeld 3: eenmalige uitkering netto als loon tegen tabel bijzondere beloning verrekenen

VR Z heeft in 2021 lokaal vanwege de coronacrisis een eenmalige uitkering van € 125 (netto) uitgekeerd aan alle medewerkers. De eenmalige uitkering is onbelast voor de medewerker en deze coronaonkostenvergoeding is aangewezen als eindheffingsbestanddeel in de werkkostenregeling (WKR) 2021.

De coronaonkostenvergoeding is niet gericht vrijgesteld. De werkgever betaalt 80% eindheffing als de vrije ruimte wordt overschreden. De coronaonkostenvergoeding van € 300 is bruto, maar de VR wil de onkostenvergoeding niet in de werkkostenregeling (WKR) 2022 als eindheffingsloon aanwijzen, bijvoorbeeld omdat de vrije ruimte vol is. De VR zal

¹ De hoogte van het bijzonder tarief is afhankelijk van het fiscaal jaarloon en het verrekeningspercentage loonheffingskorting. Zie voor meer informatie paragraaf 9.3.6 van het 'Handboek loonheffingen 2022.

het verschil als loon tegen de tabel bijzondere beloningen moeten belasten. De VR keert dan € 300,-/ € 125 = € 175 bruto eenmalige coronaonkostenvergoeding als loon tegen de tabel bijzondere beloningen aan de medewerkers.

Hieronder volgt voor de verschillende groepen medewerkers de uitwerking van de eenmalige uitkering

Doelgroep

Met uitzondering van de vrijwilligers met een aanstelling op grond van hoofdstuk 19 CAR hebben alle medewerkers, in dienst op 3 november 2021 met een aanstelling of arbeidsovereenkomst op grond van de CAR, recht op de eenmalige uitkering.

Peilmoment

Het peilmoment voor de eenmalige uitkering is 3 november 2021. Een medewerker die op die datum in dienst was, heeft recht op de eenmalige uitkering. Een medewerker die na deze datum uit dienst is gegaan, heeft eveneens recht op de eenmalige uitkering. De datum 3 november 2021 dient ook als peildatum voor de omvang van de arbeidsduur (deeltijdfactor).

Grondslag

Voor deeltijders geldt een bedrag van de eenmalige uitkering naar rato van het dienstverband op de peildatum. Medewerkers met een arbeidsduur van meer dan 36 uren per week, ontvangen niet meer dan € 1.200.

IKB

De eenmalige uitkering telt niet mee in de opbouw van het IKB.

Bovenwettelijke uitkeringen

De eenmalige uitkering heeft geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid.

Zieke medewerkers en medewerkers met verlof

Ook zieke medewerkers die in dienst zijn hebben recht op de eenmalige uitkering. Dit geldt ook voor medewerkers die met (gedeeltelijk) betaald of (gedeeltelijk) onbetaald verlof zijn. Voor de medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht gelden specifieke afspraken (zie hieronder). De eenmalige uitkering wordt niet gekort als sprake is van loondoorbetaling bij ziekte.

Oproepkrachten

De oproepkrachten krijgen de eenmalige uitkering. Voor oproepkrachten is het aantal gewerkte uren in de maand november 2021, rekening houdend met een minimum-urengarantie van 15 uur per maand, leidend voor de maatstaf van de deeltijdfactor voor de betaling van de eenmalige uitkering. Dit betekent dat als een oproepkracht in november 2021 20 uur gewerkt heeft, de oproepkracht 20/156e deel ontvangt van de eenmalige uitkering; en dat als een oproepkracht in november 2021 7 uur gewerkt heeft, de oproepkracht het minimum 15/156e deel van de eenmalige uitkering ontvangt.

Flexkrachten

De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) en de geldende bepaling van artikel 16 ABU-cao, schrijven voor uitzendkrachten voor wanneer zij recht hebben op eenmalige uitkeringen die bij de inlener (lees: de Veiligheidsregio) gelden. De eenmalige uitkering valt op 3 november 2021 (peildatum) nog niet onder de 'inlenersbeloning', omdat eenmalige uitkeringen, in de nieuwe cao ABU, geldend vanaf 17 november 2021, pas per 3 januari 2022 tot de inlenersbeloning worden gerekend. Voor de payrollmedewerkers is in de CAR afgesproken dat zij een gelijke beloning ontvangen op grond van artikel 3:2a CAR. De eenmalige uitkering valt daaronder.

Wet banenafsprak

Medewerkers die zijn ingeschaald in schaal A hebben recht op de eenmalige uitkering.

Vrijwillige brandweer

De leden van de vrijwillige brandweer hebben geen recht op de eenmalige uitkering. In artikel 19:24 CAR is bepaald dat de vrijwillige brandweer de LOGA afspraken voor salaris volgt voor zover het algemene salarismutaties betreft. Een eenmalige uitkering is geen algemene salarismutatie.

Aanvullende afspraken voor medewerkers met aanspraak op Functioneel leeftijds-ontslag overgangsrecht (FLO-overgangsrecht)

1. Medewerkers die nog geen gebruik maken van het FLO-overgangsrecht op 3 november 2021 hebben aanspraak op de eenmalige uitkering van € 1.200,- bruto.
2. Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en op 3 november 2021 gedeeltelijk inactief waren (de zgn. 50-90% regeling) hebben aanspraak op
 - a. 50% van de coronaonkostenvergoeding van € 300,- bruto en
 - b. 90% van de eenmalige uitkering van € 900,- bruto.
3. Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en die op 3 november 2021 inactief waren en aanspraak hebben op een FLO-uitkering van 75% netto, hebben
 - a. geen recht op de coronaonkostenvergoeding van € 300,- bruto en
 - b. voor 75% recht op de eenmalige uitkering van € 900 bruto d.w.z. men ontvangt 75% van het nettoresultaat van het bedrag van € 900,- (zijnde € 344,66 netto) dat men gehad zou hebben als men nog in actieve dienst was geweest;
4. Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en die op 29 oktober 2016 inactief waren en aanspraak hebben op een bruto FLO-uitkering (FLO 2006) hebben geen aanspraak op de eenmalige uitkering van € 1.200,- bruto. Voor hen zijn ander financiële voorwaarden van toepassing dan voor degenen met aanspraak op een netto FLO-uitkering.
5. De eenmalige uitkering van maximaal € 900,- is pensioengevend.

3. Invloed van de salarismaatregelen op bovenwettelijke uitkeringen

De structurele salarisstijgingen van 1,5% per 1 december 2021 en 2,4% per 1 april 2022 werken door naar de reeds ingegane uitkeringen in verband met ontslag, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst en werkloosheid op grond van respectievelijk hoofdstuk 7 en hoofdstuk 10, 10a, 10c en 10d CAR volgens de in de desbetreffende hoofdstukken beschreven indexatiesystematiek. Hieronder wordt apart ingegaan op de indexeringssystematiek van bovenwettelijke uitkeringen

Indexering bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkering in en door de dienst in hoofdstuk 7 en bijzondere uitkering op grond van hoofdstuk 10, 10a, 10c en 10d CAR.

De bovenwettelijke uitkeringen (reparatie-uitkering, aanvullende uitkering en na-wettelijke uitkering) op grond van de CAR worden geïndexeerd met de generieke (structurele) salarisverhoging in de sector gemeenten. Dit betekent dat de bovenwettelijke uitkeringen van (oud) medewerkers per 1 december 2021 met 1,5% en 1 april 2022 met 2,4% worden verhoogd.

4. Invloed van de salarismaatregelen op uitkeringen op overige groepen

Flexkrachten (uitzendkrachten, payroll)

De algemene salarismaatregelen in de CAR van 1,5% per 1 december 2021 en 2,4% per 1 april 2022 gelden ook voor uitzend- en payrollkrachten binnen Veiligheidsregio's, omdat in de WAADI voor payrollwerknemers alsmede artikel 16 (inlenersbeloning) cao ABU voor uitzendkrachten een initiële (structurele) loonsverhoging bij de inlener ook geldt voor in-leende werknemers.

ZZP

Zelfstandigen (zonder personeel) zijn niet rechtstreeks in dienst zijn bij een Veiligheidsre-gio en kunnen geen rechten ontlenen aan deze salarisontwikkelingen.

Vrijwillige brandweer

De algemene salarismaatregelen van 1,5% per 1 december 2021 en 2,4% per 1 april 2022 gelden ook voor de leden van de vrijwillige brandweer. In artikel 19:24 CAR is be-paald dat de vrijwillige brandweer de LOGA afspraken voor salaris volgt voor zover dit de algemene salarismutatie betreft.

FLO-overgangsrecht

FLO 2006

De uitbetaling van de FLO-uitkering in de maand december 2021 viel onder de bepa-lingen van de levenslooppregeling. Levenslooppuitkeringen werden niet geïndexeerd. De salarisverhoging van 1,5% per 1 december 2021 werkt vanaf 1 januari 2022 door in de berekeningsgrondslag van de FLO-uitkering. De salarisverhoging van 2,4% per 1 april 2022 werkt vanaf deze datum door in de berekeningsgrondslag.

FLO 2018

De salarismaatregelen werken door in de berekeningsgrondslag voor medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht zoals dat luidt vanaf 1 januari 2018.

FLO 60 jaar

De salarismaatregelen werken niet door naar FLO-60, aangezien alle aanspraken zijn af-gekocht.

5. De invloed van salarismaatregelen op pensioengevend inkomen

Volgens de 'peildatumsystematiek' geregeld in het ABP Pensioenreglement vindt jaarlijks vaststelling van de pensioengrondslag per 1 januari plaats. Dit betekent dat een salaris-verhoging met terugwerkende kracht tot op of over de jaargrens van enig jaar heen (1 ja-nuari of later) pensioengevend is in het daaropvolgende jaar volgens de Handleiding pre-mie en gegevens van het ABP². Dit betekent eveneens dat de structurele salarisverho-ging van 1,5% per 1 december 2021 per 1 januari 2023 tot het pensioengevend inkomen behoort, maar alleen voor wat betreft het deel vanaf 1 januari 2022. De structurele sala-risverhoging van 2,4% per 1 april 2022 wordt per 1 januari 2023 tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige uitkering van € 900 bruto per december 2021 wordt als variabele toelage in het volgende jaar 2023 tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto wordt niet tot het pensioenge-vevend inkomen gerekend.

Voor medewerkers die in 2023 gebruik maken van het FLO-overgangsrecht (2018), geldt in dat jaar een pensioengrondslag van 12 x de berekeningsgrondslag verhoogd met € 900.

² Voorbeelden van het bepalen van het pensioengevend inkomen op de peildatum per 1 januari is geregeld in artikel 8 en de rekenvoorbeelden 10a t/m 10f van de Handleiding premie en gegevens van het ABP

6. Inwerkingtreding

De maatregelen treden op verschillende data in werking:

- a) de salarismutatie van 1,5% en de eenmalige uitkering € 1.200 bruto op basis van een voltijdsdienstverband treden in werking met ingang van 1 december 2021;
- b) de salarisdodem van € 14 per uur in artikel 1.2c lid 2 CAR salarisschaal A en in artikel 3.3 lid 2 CAR met ingang van 1 januari 2022;
- c) de salarismutatie van 2,4% met ingang van 1 april 2022.

Rechtskrachtbepaling

Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De CAR is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van Veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 3:40 en artikel 3:42 Algemene wet bestuursrecht (Awb) bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'RW', is placed over the printed name of the signatory.

Rudolph de Waard,
Secretaris

Deze circulaire staat ook op www.wvsv.nl

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/01

Bijlage 1 CAR-tekst per 1 januari 2022

A. Artikel 1:2c lid 2 wordt gewijzigd en komt te luiden:

2. Het college kan voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafspraken valt en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, in afwijking van artikel 3:3, een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A. Als het salaris in de salarisschaal A omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van € 14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de salarisverhogingen.

B. Artikel 3:3 lid 1 wordt gewijzigd en komt te luiden:

1. Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal. Als het salaris in de salaristabel in bijlage IIa omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van € 14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de salarisverhogingen.

C. Aan artikel 3:3 wordt een nieuw derde en vierde lid toegevoegd, luidende:

3. Voor de ambtenaar in artikel 1:2c, lid 2 geldt een aparte salarisschaal A.
De salaristabel salarisschaal A is:

Schaal A	Percentages van het WML
0	100%
1	101,8%
2	103,6%
3	105,5%
4	107,3%
5	109,1%
6	110,9%
7	112,7%
8	114,5%
9	116,4%
10	118,2%
11	120%

4. Als het salaris in de salaristabel in lid 1 of lid 3 omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van € 14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de algemene salarismwijzigingen.

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/01

Bijlage 2 CAR: bijlage IIa

Salaristabel per 1 december 2021, nieuwe structuur.

perio- diek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1658	1696	1739	1789	1841	1963	2203	2521	2798	3017
1	1696	1753	1811	1869	1929	2052	2295	2623	2917	3158
2	1738	1810	1883	1949	2016	2142	2388	2725	3036	3298
3	1779	1867	1955	2028	2104	2231	2481	2827	3155	3438
4	1821	1924	2026	2108	2192	2321	2574	2929	3274	3579
5	1862	1981	2098	2188	2280	2411	2667	3031	3393	3720
6	1904	2038	2170	2268	2368	2499	2760	3134	3513	3860
7	1945	2095	2242	2348	2455	2589	2852	3236	3632	4000
8	1987	2152	2314	2428	2543	2678	2946	3339	3752	4141
9	2028	2209	2385	2507	2631	2768	3038	3441	3871	4281
10	2069	2266	2457	2587	2718	2858	3131	3543	3990	4421
11	2111	2322	2529	2667	2806	2947	3224	3645	4109	4562

perio- diek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3326	3615	3979	4343	4849	5151	5539	5931	6563	7274
1	3470	3764	4128	4492	4995	5328	5743	6169	6820	7551
2	3614	3914	4278	4640	5142	5505	5948	6407	7077	7827
3	3758	4063	4426	4787	5288	5682	6152	6646	7334	8104
4	3902	4213	4576	4934	5435	5859	6357	6884	7591	8380
5	4046	4362	4722	5080	5581	6036	6562	7122	7848	8656
6	4190	4512	4869	5226	5728	6213	6767	7361	8105	8932
7	4334	4660	5016	5373	5875	6390	6971	7599	8362	9209
8	4477	4806	5162	5520	6021	6568	7176	7837	8619	9485
9	4621	4953	5308	5666	6167	6744	7380	8076	8876	9762
10	4761	5100	5455	5813	6314	6921	7585	8314	9133	10038
11	4903	5247	5602	5960	6461	7098	7790	8552	9390	10314

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/01

Bijlage 3 CAR: bijlage IIa

Salaristabel per 1 januari 2022, nieuwe structuur.

perio- diek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1658	1696	1739	1789	1841	1963	2203	2521	2798	3017
1	1696	1753	1811	1869	1929	2052	2295	2623	2917	3158
2	1738	1810	1883	1949	2016	2142	2388	2725	3036	3298
3	1779	1867	1955	2028	2104	2231	2481	2827	3155	3438
4	1821	1924	2026	2108	2192	2321	2574	2929	3274	3579
5	1862	1981	2098	2188	2280	2411	2667	3031	3393	3720
6	1904	2038	2170	2268	2368	2499	2760	3134	3513	3860
7	1945	2095	2242	2348	2455	2589	2852	3236	3632	4000
8	1987	2152	2314	2428	2543	2678	2946	3339	3752	4141
9	2028	2209	2385	2507	2631	2768	3038	3441	3871	4281
10	2069	2266	2457	2587	2718	2858	3131	3543	3990	4421
11	2111	2322	2529	2667	2806	2947	3224	3645	4109	4562

perio- diek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3326	3615	3979	4343	4849	5151	5539	5931	6563	7274
1	3470	3764	4128	4492	4995	5328	5743	6169	6820	7551
2	3614	3914	4278	4640	5142	5505	5948	6407	7077	7827
3	3758	4063	4426	4787	5288	5682	6152	6646	7334	8104
4	3902	4213	4576	4934	5435	5859	6357	6884	7591	8380
5	4046	4362	4722	5080	5581	6036	6562	7122	7848	8656
6	4190	4512	4869	5226	5728	6213	6767	7361	8105	8932
7	4334	4660	5016	5373	5875	6390	6971	7599	8362	9209
8	4477	4806	5162	5520	6021	6568	7176	7837	8619	9485
9	4621	4953	5308	5666	6167	6744	7380	8076	8876	9762
10	4761	5100	5455	5813	6314	6921	7585	8314	9133	10038
11	4903	5247	5602	5960	6461	7098	7790	8552	9390	10314

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/01

Bijlage 4 CAR: bijlage IIa

Salaristabel per 1 april 2022, nieuwe structuur.

perio- diek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1698	1737	1781	1832	1885	2010	2255	2581	2865	3090
1	1737	1795	1855	1914	1975	2102	2350	2686	2987	3234
2	1780	1854	1928	1996	2065	2193	2446	2790	3109	3377
3	1822	1912	2002	2077	2155	2285	2540	2895	3231	3521
4	1864	1971	2075	2158	2245	2377	2636	3000	3353	3665
5	1907	2029	2149	2240	2334	2468	2731	3104	3475	3809
6	1949	2086	2222	2322	2424	2559	2826	3210	3598	3952
7	1992	2145	2296	2404	2514	2651	2921	3314	3720	4096
8	2034	2203	2369	2486	2604	2743	3016	3419	3842	4240
9	2077	2262	2443	2567	2694	2834	3111	3523	3964	4384
10	2119	2320	2516	2649	2784	2926	3207	3628	4086	4527
11	2162	2378	2590	2731	2874	3018	3301	3732	4208	4671

perio- diek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3406	3701	4074	4447	4965	5274	5671	6073	6720	7449
1	3554	3854	4227	4600	5115	5456	5881	6317	6983	7732
2	3701	4007	4380	4752	5265	5637	6091	6561	7247	8015
3	3848	4161	4533	4902	5415	5818	6300	6806	7510	8298
4	3995	4314	4685	5052	5565	5999	6510	7049	7773	8581
5	4143	4467	4836	5202	5715	6181	6719	7293	8036	8864
6	4290	4621	4986	5352	5866	6362	6929	7537	8300	9147
7	4438	4772	5136	5502	6016	6544	7139	7781	8563	9430
8	4585	4922	5286	5652	6166	6725	7348	8025	8826	9713
9	4731	5072	5436	5802	6315	6906	7557	8270	9089	9996
10	4876	5222	5586	5953	6466	7087	7767	8514	9353	10278
11	5021	5372	5736	6103	6616	7269	7977	8758	9616	10562

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/01

Bijlage 5 CAR: bijlage IIb

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 december 2021.

	jaar- ver- goe- ding	uurbedrag oefeningen en cursus- sen e.d.	uurbedrag voor brandbe- strijding en hulpverlening	uurbedrag voor lang- durig aan- wezigheid
1. Aspirant manschap	378	11,67	21,83	14,54
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbedie- ner, Gaspakdrager, Brand- weerduiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	378	13,41	25,22	16,80
3. Duikploegleider, of Man- schap met 2 of meer speci- alisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Man- schap in categorie 2	378	14,87	27,90	18,60
4. Bevelvoerder	566	18,65	35,05	23,36
5. Officier van dienst	4466	0,00	44,66	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6414	0,00	64,14	0,00
7. Commandant van dienst	9540	0,00	71,57	0,00

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/01

Bijlage 6 CAR: bijlage IIb

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2022.

	jaar- ver- goe- ding	uurbedrag oefeningen en cursus- sen e.d.	uurbedrag voor brandbe- strijding en hulpverlening	uurbedrag voor lang- durig aan- wezigheid
1. Aspirant manschap	387	11,95	22,35	14,89
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbedie- ner, Gaspakdrager, Brand- weerduiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	387	13,73	25,83	17,20
3. Duikploegleider, of Man- schap met 2 of meer speci- alisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Man- schap in categorie 2	387	15,23	28,57	19,05
4. Bevelvoerder	580	19,10	35,89	23,92
5. Officier van dienst	4573	0,00	45,73	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6568	0,00	65,68	0,00
7. Commandant van dienst	9769	0,00	73,29	0,00

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/01

Bijlage 7 CAR: bijlage IIc

Gebruteerde Vergoedingsbedragen betreffende vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 december 2021.

	jaar-vergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap	382	11,83	22,20	14,77
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdeuker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	382	13,66	25,72	17,14
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	382	15,15	28,35	18,91
4. Bevelvoerder	577	18,95	35,58	23,71
5. Officier van dienst	4551	0,00	45,51	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6529	0,00	65,29	0,00
7. Commandant van dienst	9721	0,00	72,85	0,00

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/01

Bijlage 8 CAR: bijlage IIc

Gebruteerde Vergoedingsbedragen betreffende vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2022.

	jaar- ver- goe- ding	uurbedrag oefeningen en cursus- sen e.d.	uurbedrag voor brandbestrij- ding en hulpver- lening	uurbedrag voor langdu- rig aanwe- zigheid
1. Aspirant man- schap	391	12,11	22,73	15,12
2. Manschap met maximaal 1 speci- alisatie (Chauffeur, Voer- tuigbediener, Gas- pakdrager, Brand- weerduiker of Ver- kenner gevaarlijke stoffen)	391	13,80	26,34	17,55
3. Duikploeglei- der, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in cate- gorie 2	391	15,30	29,03	19,36
4. Bevelvoerder	591	19,14	36,43	24,28
5. Officier van dienst	4660	0,00	46,60	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, advi- seur gevaarlijke stoffen	6686	0,00	66,86	0,00
7. Commandant van dienst	9954	0,00	74,60	0,00

**Aan de Veiligheidsregio's
t.a.v. het bestuur**

Datum
2 maart 2022
Kenmerk
Lbr. 22/05
LOAV 22/03
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Doorkiesnummer
026-3552400

Onderwerp
Uitwerkingen Akkoord doorwerking Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar personeel
Veiligheidsregio's (secundaire arbeidsvoorwaarden)

Samenvatting

Met deze brief informeren wij u over de invoering en wijzigingen in de CAR Veiligheidsregio's. Deze wijzigingen zijn het gevolg van de afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) over de doorwerking van het Akkoord Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's van toepassing is.

De wijzigingen gelden niet voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld Ambulancepersoneel.

Onderwerp

Uitwerkingen Akkoord Doorwerking Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar personeel Veiligheidsregio's (secundaire arbeidsvoorwaarden)

Geachte leden,

Met deze brief informeren wij u over de invoering en wijzigingen in de CAR Veiligheidsregio's. Deze wijzigingen zijn het gevolg van de afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) over de doorwerking van het Akkoord Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's van toepassing is.

De wijzigingen gelden niet voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld Ambulancepersoneel.

In deze brief volgt een nadere toelichting/uitwerking van de afspraken over:

1. De thuiswerkvergoeding.
2. Het verlofsparen.
3. Het betaald ouderschapsverlof.

De afspraken over het salaris, de eenmalige uitkering en de eenmalige onkostenvergoeding zijn separaat gecommuniceerd in de LOAV-circulaire met kenmerk lbr. 22-03 LOAV 22-01.

1. Nadere toelichting op de afspraken met betrekking tot de thuiswerkvergoeding

De afspraken over de thuiswerkvergoeding staan in het nieuwe artikel 3:22a CAR.

De thuiswerkvergoeding is niet naar rato van de arbeidsduur. Dat betekent bijvoorbeeld dat een medewerker die vanwege zijn deeltijddienstverband op een bepaalde dag vier uur thuiswerkt, eenzelfde vergoeding ontvangt als een medewerker met een voltijddienstverband die op die dag acht uur thuiswerkt.

De thuiswerkvergoeding wordt niet doorbetaald bij vakantie en ziekte.

De vergoeding geldt alleen als de medewerker volgens afspraak thuiswerkt. Hoe zo'n afspraak en dus ook de uitbetaling van de thuiswerkvergoeding vorm krijgt, is lokaal beleid. Voorbeelden zijn individuele afspraken per dag, individuele of collectieve afspraken op basis van een vast patroon, afspraken over 'werken waar nodig' op basis van declaratie, in opdracht (zoals tijdens de lockdowns), enzovoort. Vaststelling van nadere regels vindt lokaal plaats.

Een medewerker die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, heeft voor die dag in principe geen aanspraak op een lokale reiskostenvergoeding vergoeding woon-werk. En een medewerker die op een dag in overwegende mate op de werkplek werkt en daarvoor een reiskostenvergoeding woon-werk ontvangt, heeft voor die dag in principe geen recht op een thuiswerkvergoeding.

Het bestuur kan hiervan afwijken. Dat betekent dat het bestuur, op basis van lokaal beleid en/of individuele omstandigheden, kan besluiten dat een medewerker op één dag zowel een thuiswerkvergoeding als een reiskostenvergoeding woon-werk ontvangt. Bijvoorbeeld omdat de medewerker op verzoek van de leidinggevende op een thuiswerkdag ook naar kantoor komt.

Het bestuur kan aanvullende regels stellen voor uitvoering van de thuiswerkregeling. Deze bepaling is bedoeld voor de uitvoering van de regeling, bijvoorbeeld voor de in lid 2 van artikel 3:22a CAR genoemde (thuiswerk)afspraken.

Een ander voorbeeld is om de vergoeding niet per dag maar per maand uit te keren. De bepaling is niet bedoeld voor afwijkingen van de 2 euro netto vergoeding. De thuiswerkvergoeding is tijdelijk en vervalt per 1 januari 2023. Partijen hebben afgesproken dat zij voor een volgend akkoord nieuwe afspraken kunnen maken over thuiswerken, op basis van hoe het thuiswerken zich in de sector gemeente ontwikkelt en de dan geldende fiscale regels.

2. Uitwerking van de afspraken met betrekking tot verlofsparen, extra vakantie door meer te werken en prijs van gekochte vakantie

De afspraak over verlofsparen is verwerkt in artikel 6:3a CAR.

De afspraak over verlofsparen gaat in op 1 januari 2022.

Een medewerker kan vanaf 1 januari 2022 bovenwettelijke vakantie sparen voor de toekomst.

De vormen van bovenwettelijke vakantie die de medewerker sparen, staan in het artikel.

Het verlofspaarsaldo mag samen met alle andere vormen van verlof in een jaar niet meer bedragen dan 3600 uur. Dit maximum is naar rato van de arbeidsduur. Dit maximum is een fiscale begrenzing.

Voor de opname van gespaard verlof gelden grotendeels dezelfde regels als voor de huidige bepalingen over onbetaald verlof.

Met de introductie van het verlofsparen in artikel 6:3a CAR vervalt het artikel over bovenwettelijke vakantie door meer uren te werken (artikel 6:2, lid 2 en 3 CAR).

Artikel 3:31 CAR over gekochte vakantie-uren wijzigt. De medewerker die vakantie-uren koopt, betaalt per vakantie-uur niet meer alleen het salaris per uur maar ook de IKB-opbouw per uur. De prijs van een gekocht vakantie-uur is hierdoor meer in overeenstemming met de prijs van een verkocht vakantie-uur.

3. Uitwerking van de afspraken over betaald ouderschapsverlof

Bovenwettelijk ouderschapsverlof

Vanaf 2 augustus 2022 wijzigt het artikel over betaald ouderschapsverlof, te weten CAR 6:5.

Medewerkers kunnen vanaf deze datum zelf duur en doorbetalingspercentage van hun betaald ouderschapsverlof kiezen. Deze keuze vindt plaats binnen een vastgestelde bandbreedte.

Bijvoorbeeld:

Een medewerker in salarisschaal 7 heeft nu recht op 13 weken betaald ouderschapsverlof met 50% loondoorbetaling.

Vanaf 2 augustus 2022 kan de medewerker kiezen uit:

- 6,5 weken tegen 100%
- 13 weken tegen 50%
- 26 tegen 25%
- Enz.

Artikel 6:5 CAR bevat hiervoor een rekenformule.

Wettelijk ouderschapsverlof

De afspraak gaat in op 2 augustus 2022 omdat dan de Wet betaald ouderschapsverlof het betaalde ouderschapsverlof introduceert in de Wet arbeid en zorg (Wazo).

Ouders krijgen per 2 augustus 2022 op grond van de wet gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 50% van hun dagloon (tot 50% van het

maximum dagloon). Voorwaarde is dat zij deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind. Voor meer informatie over de uitvoering van de regeling verwijzen wij u naar het UWV.

Combinatie wettelijk en bovenwettelijk ouderschapsverlof

Het nieuwe artikel 6:5 CAR maakt het mogelijk om betaald ouderschapsverlof op basis van de wet en betaald ouderschapsverlof op basis van de CAR op elkaar af te stemmen. Het nieuwe wettelijke betaalde ouderschapsverlof komt naast het al bestaande op de CAR gebaseerde betaalde ouderschapsverlof. Verrekening vindt niet plaats. Een medewerker kan niet door opname van (een combinatie van beide vormen van) betaald ouderschapsverlof meer dan 100% van het loon (salaris en salaristoelagen) ontvangen.

4. Overzicht ingangsdata afspraken.

- De afspraak over de thuiswerkvergoeding gaat in op 1 januari 2022 en loopt af op 1 januari 2023.
- De afspraak over verlofsparen gaat in op 1 januari 2022.
- De afspraak over betaald ouderschapsverlof gaat in op 2 augustus 2022. Dat is omdat er dan ook een wettelijk recht op betaald ouderschapsverlof ontstaat.

Rechtskrachtbepaling

Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De CAR is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van Veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 3:40 en artikel 3:42 Algemene wet bestuursrecht (Awb) bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'RW', is placed over a faint, light blue circular stamp or watermark.

Rudolph de Waard,
Secretaris

Deze circulaire staat ook op www.wvsv.nl

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/03

Bijlage 1 CAR-tekst per 1 januari 2022 (artikel 6:5 met ingang van 2 augustus 2022)

A. Artikel 3:22a wordt ingevoegd en komt te luiden:

Artikel 3:22a Thuiswerkvergoeding 2022

1. Iedere dag dat de ambtenaar thuis werkt bestaat aanspraak op een thuiswerkvergoeding van € 2,- netto, ongeacht de omvang van de aanstelling.
2. Aanspraak op de thuiswerkvergoeding bestaat alleen op dagen waarop met de ambtenaar is afgesproken om thuis te werken.
3. De ambtenaar die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. Het bestuur kan hiervan afwijken.
4. De ambtenaar die op een dag in overwegende mate op een werklocatie werkt, krijgt voor die dag geen thuiswerkvergoeding.
5. De ambtenaar die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de medewerker een vergoeding krijgt op basis van artikel 3:21, krijgt voor deze dag ook een thuiswerkvergoeding.
6. Het bestuur kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de thuiswerkvergoeding.
7. Dit artikel geldt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

B. Artikel 3:31 wijzigt in:

Als de medewerker kiest voor het kopen van vakantie-uren dan wordt het IKB per vakantie-uur verlaagd met het voor de medewerker geldende uurloon vermeerderd met het IKB per uur van de maand waarin hij de uren verkoopt.

C. Artikel 6:2, tweede en derde lid vervallen.

D. Artikel 6:3a wordt toegevoegd, luidende:

Artikel 6:3a Verlofsparen

1. De ambtenaar kan verlofsparen.
2. De verlofspaaruren verjaren niet.
3. De bronnen van de verlofspaaruren zijn:
 - a. het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3:18, tweede lid;
 - b. de vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 3:29, eerste lid, onder a;
 - c. de vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6:2:1, vierde lid;
 - d. overig toegekende niet-wettelijke vakantie-uren.
4. De ambtenaar kiest uit het derde lid welke uren hij spaart. Een combinatie van bronnen uit het derde lid is mogelijk.
5. De ambtenaar met een voltijdsdienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren.
6. Als de ambtenaar verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, geldt artikel 6:9, tweede tot en met negende lid.
7. Als de ambtenaar arbeidsongeschikt is, geldt artikel 6:11.
8. De ambtenaar neemt voor het einde van zijn dienstverband zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met het bestuur.

E. Artikel 6:5 wijzigt met ingang van 2 augustus 2022 in:

Artikel 6:5 Ouderschapsverlof

1. De ambtenaar met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

Het percentage is bij:

Salarisschaal	Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)
Schaal 1	90%
Schaal 2	85%
Schaal 3	80%
Schaal 4	70%
Schaal 5	60%
Schaal 6 en hoger	50%

2. In afwijking van het eerste lid, kan de ambtenaar met ouderschapsverlof naar wens 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) krijgen. De duur van het betaalde ouderschapsverlof in het eerste lid wordt dan evenredig verlaagd. De volgende rekenformule is van toepassing:

13 maal de formele arbeidsduur per week, vermenigvuldigd met het op de ambtenaar toepasselijke percentage in het eerste lid.

Het aantal uren dat uit deze berekening komt, zijn de uren waarop de ambtenaar recht heeft op 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.

3. In afwijking van het eerste lid, kan de ambtenaar zelf een percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kiezen. Bij een verlaging van het percentage doorbetaling van het salaris en de salaristoelage(n), neemt het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof toe. De gewenste balans tussen het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en het percentage van de doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kan als volgt worden berekend:

100% gedeeld door het gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n), vermenigvuldigd met het aantal uren berekend in het tweede lid.

Het aantal uren dat uit deze berekening volgt, zijn de uren waarop de ambtenaar recht heeft op het door hem gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.

4. De ambtenaar mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. Het bestuur kan hierover aanvullende regels stellen.
5. Het bedrag dat op grond van dit artikel aan de ambtenaar wordt doorbetaald, opgeteld bij zijn wettelijke uitkering tijdens ouderschapsverlof, mag per maand niet meer bedragen dan 100% van zijn salaris en salaristoelage(n).

Besluitformulier

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	1 april 2022	
Onderwerp:	Oprichting stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's	
Nummer:	A22.01.6b	
Naam Steller:	Onno van der Rijst en Carla Henkens	
Afdeling:	Bedrijfsvoering	
Doel:	Informerend	
	Besluitvorming	X
	Meningsvormend	
Besproken met:	De stukken over de stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's zijn voor wensen en bedenkingen toegestuurd aan de 7 gemeenteraden.	
Korte inhoud Op 4 oktober 2021 heeft het Veiligheidsberaad het principebesluit genomen tot oprichting van de <i>stichting expertisebureau risicobeheer en verzekeringen veiligheidsregio's</i> (hierna: stichting Risicobeheer), die de veiligheidsregio's adviseert op het thema risicobeheer in relatie tot ongevallen en schade en voor de veiligheidsregio's in ieder geval ongevallenverzekeringen inkoopt. Op 3 december 2021 is het Algemeen Bestuur akkoord gegaan met het voorgenomen besluit tot oprichting van de stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's. De gemeenteraden zijn vervolgens, op basis van artikel 31a, lid 2 van de Wet gemeenschappelijke regelingen, in de gelegenheid gesteld om uiterlijk 16 februari 2022 hun wensen en bedenkingen kenbaar te maken ten aanzien van de behartiging van het daarmee te dienen openbaar belang van deelname aan deze stichting. De eventuele wensen en bedenkingen worden betrokken bij het definitieve besluit van het Algemeen Bestuur op 1 april 2022. <i>Terugkoppeling wensen en bedenkingen</i> Over de oprichting van de stichting Risicobeheer zijn raadsvragen gesteld door de gemeenten Purmerend, Oostzaan, Waterland en Zaanstad. Deze zijn als bijlage bijgevoegd. De gemeenteraden hebben als volgt besloten: • Oostzaan: op 7 februari 2022 zonder bedenkingen ingestemd met de stukken. • Wormerland: op 8 februari ingestemd met de stukken, ervan uitgaande dat de oprichting voor deelnemende gemeenten budgettair neutraal is. • Purmerend: op 17 februari 2022 zonder bedenkingen ingestemd met de stukken. • Waterland: op 3 maart 2022 zonder bedenkingen ingestemd met de stukken. • Zaanstad: op 10 maart 2022 zonder bedenkingen ingestemd met de stukken. • Edam-Volendam: de raadsvergadering heeft 10 maart jl. plaatsgevonden. Ondertekend raadsbesluit nog niet ontvangen. • Landsmeer: de stukken zijn geagendeerd voor de gemeenteraad van 21 april; eerdere agendering is niet gelukt. De besluiten van de gemeenteraden van Oostzaan, Wormerland, Purmerend, Waterland en Zaanstad zijn ter informatie bijgevoegd. Op dit moment zijn nog niet alle reacties van de gemeenten ten aanzien van de oprichting van de stichting Risicobeheer aangeleverd. Het AB zal tijdens de vergadering op de hoogte gesteld worden van de dan ingediende zienswijzen. Zienswijzen die na 30 maart binnenkomen kunnen niet meer worden betrokken bij de besluitvorming op 1 april.		

Voorstel:

Het Algemeen bestuur wordt gevraagd:

- te bespreken of er wensen en bedenkingen zijn vanuit de gemeenteraden die om debat vragen in het Veiligheidsberaad op 1 juli 2022 en zo ja deze uiterlijk 1 april 2022 door te geleiden naar de voorzitter van het Veiligheidsberaad, de heer Bruls.
- de oprichting van de stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's vast te stellen en daartoe het volgende besluit te nemen:

Besluit oprichting stichting risicobeheer veiligheidsregio's

Het Algemeen Bestuur van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Gelet op Artikel 31a, lid 2 van de Wet gemeenschappelijke regelingen;

Overwegende dat:

- De veiligheidsregio's veelal problemen ervaren bij het inkopen van onder meer de ongevallenverzekering;
- De verzekeringsmarkt 'verhardt', hetgeen inhoudt dat het aantal aanbieders afneemt, premies stijgen en voorwaarden versoberd worden met als gevolg dat de verzekerbaarheid onder druk komt te staan;
- Het verzekeren van financiële risico's geen schade voorkomt;
- De veiligheidsregio's in het kader van goedwerkgeverschap een gezamenlijke lijn willen hanteren bij de afhandeling van schades na ongevallen;
- Het bovenstaande vraagt om een omslag "van verzekeringsdenken naar risicodenken" en om een omslag "van verzekeringsdenken naar het denken in aanspraken";
- De verzekeringsfunctie bij de veiligheidsregio's veelal kwetsbaar is georganiseerd;
- De veiligheidsregio's door samenwerking een beter antwoord kunnen bieden op deze interne en externe ontwikkelingen;
- Het derhalve van bijzonder aangewezen belang is dat de veiligheidsregio's afspraken maken hoe hier invulling aan te geven;
- Deze samenwerking vorm moet krijgen in een expertisebureau risicobeheer die de veiligheidsregio's adviseert rondom risicobeheer en bemiddelt en ondersteunt bij inkoop van in ieder geval (ongevallen)verzekeringen;
- De samenwerking naar verwachting behalve een kwaliteitsslag tevens een efficiëncyslag oplevert;
- Er voor de oprichting van het expertisebureau een separate rechtspersoon vereist is omdat dit voortvloeit uit het wettelijk kader dat geldt voor het 'adviseren en bemiddelen' rondom verzekeringen;
- In de vergadering van het Veiligheidsberaad van 4 oktober 2021 het principebesluit is genomen om te komen tot de oprichting van een expertisebureau risicobeheer wetende dat;
 - De aangewezen rechtsvorm een stichting is;
 - Deze stichting een vergunning behoeft van de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
 - Deelname aan de stichting vrijwillig is;
- Voor het afdekken van niet-verzekerbare risico's een voorstel voor de oprichting van een waarborgfonds in voorbereiding is, waarvoor eveneens de oprichting van een separate stichting noodzakelijk is;
- De formele oprichting van de stichting risicobeheer zo spoedig mogelijk volgt en dat ter voorbereiding hierop ondertussen zoveel mogelijk voorbereidingen worden getroffen, zoals de voorbereiding van de vergunningsaanvraag bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
- De raden van de inliggende gemeenten in de gelegenheid zijn gesteld om hun wensen en bedenkingen ten aanzien van deelname aan de stichting kenbaar te maken;

B E S L U I T : Tot oprichting van en deelname aan de Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's, die namens de veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in ieder geval ondersteuning biedt bij de afhandeling van ongevallen en de gezamenlijke inkoop van een ongevallenverzekering, gehoord hebbende de gemeenteraden.	
Advies Veiligheidsdirectie:	n.v.t.
Advies Dagelijks Bestuur	Het Dagelijks Bestuur agendeert de oprichting van de stichting Risicobeheer voor het Algemeen Bestuur van 1 april a.s..
Personele gevolgen:	Op dit moment niet van toepassing.
Financiële gevolgen:	Vooralsnog gaan we er vanuit dat samenwerken op dit gebied en het oprichten van het expertisebureau niet tot structurele kostenverhoging voor de Veiligheidsregio's op dit gebied zal leiden. Mogelijk kan er op termijn zelfs sprake zijn van enige kostendaling, indien we overeenstemming kunnen vinden om over te gaan tot gezamenlijk risicodragerschap van alle Veiligheidsregio's. Incidenteel kunnen er oprichtingskosten bestaan, deze worden opgevangen binnen de begroting van VrZW.
Verhouding met ander beleid:	Verzekeren van 'Aanspraken van medewerkers na dienstongevallen'.
Besluit:	

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de vergadering van 1 april 2022, namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek



**Veiligheids
beraad**

Veiligheidsberaad
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.veiligheidsberaad.nl
info@veiligheidsberaad.nl
026 355 24 99

Algemeen bestuur veiligheidsregio
T.a.v. de voorzitter

Doorkiesnummer
026-3552400
Inlichtingen bij
M. Luijten, P. Stevens
Vertrouwelijkheid
vertrouwelijk
Ons kenmerk
V027-2021

Datum 14 oktober 2021
Onderwerp Oprichting stichting risicobeheer veiligheidsregio's

Geachte voorzitter, beste collega,

Op 4 oktober jl. heeft het Veiligheidsberaad het principebesluit genomen tot oprichting van de *stichting expertisebureau risicobeheer en verzekeringen veiligheidsregio's* (hierna: expertisebureau risicobeheer), die de veiligheidsregio's adviseert op het thema risicobeheer in relatie tot ongevallen en schade en voor de veiligheidsregio's in ieder geval ongevallenverzekeringen inkoopt.

Op basis hiervan verzoek ik u om binnen uw eigen veiligheidsregio op basis van artikel 31a, lid 2 van de Wet gemeenschappelijke regelingen de raden van de inliggende gemeenten eerst in de gelegenheid te stellen om hun wensen en bedenkingen kenbaar te maken ten aanzien van de behartiging van het daarmee te dienen openbaar belang van deelname aan deze stichting. Daartoe kunt u gebruik maken van bijgevoegde modelbrief. Als er wensen en bedenkingen geuit worden, dan kunt u voor de beantwoording desgewenst ondersteuning vragen van het project risicomanagement en verzekeringen van de RCDV. Mochten er vanuit de gemeenteraden in uw regio wensen en bedenkingen komen die om debat vragen in het Veiligheidsberaad, dan verzoek ik u om dat uiterlijk op 1 april 2022 aan mij kenbaar te maken, zodat dit kan worden geagendeerd voor de vergadering van het Veiligheidsberaad op 1 juli 2022.

Verder verzoek ik u onder verwijzing naar artikel 31a, lid 1 van de Wet gemeenschappelijke regelingen om er – voor zover dit nog niet het geval is – in te voorzien dat het algemeen bestuur van uw veiligheidsregio kan besluiten tot deelneming in een stichting.

Onderstaand licht ik dit verzoek nader toe.

Aanleiding

Ten tijde van de regionalisering van de brandweer zijn de aanspraken bij ongevallen, zoals die golden bij de gemeentelijke en regionale brandweren, via nieuwe verzekeringspolis samen gevoegd. Hierbij is veelal geen bewuste afweging gemaakt rondom aanspraken bij ongevallen.

Onder meer door versterkte onderlinge samenwerking van veiligheidsregio's op dit vlak, is een toenemend bewustzijn ontstaan over de aard en hoogte van aanspraken van

medewerkers als gevolg van ongevallen tijdens het werk. In de loop van de tijd bleek dat de dekking van de ongevallenverzekering niet in alle gevallen (meer) aansloot bij de verwachting die zowel de veiligheidsregio als ook de medewerker hadden. Veelal spitst zich dit toe op de vraag of aan alle elementen van ongevalsdefinitie is voldaan, terwijl de medewerker evident letsel heeft opgelopen tijdens zijn werk. Daarnaast is sprake van een 'verharding' van de verzekeringsmarkt, hetgeen inhoudt dat het aantal aanbieders afneemt, premies stijgen en voorwaarden versoberd worden. De verzekerbareid komt hierdoor onder druk te staan.

Dit alles heeft bijgedragen aan de gedachte dat verzekeren 'slechts' een van de mogelijke opties is om financiële risico's als gevolg van schade bij ongevallen op te vangen. In feite is daarmee de stap gezet van verzekeringsdenken naar risicodenken. Ook is de stap gezet van verzekeringsdenken naar het denken in aanspraken: niet de verzekering, maar de aanspraak zou leidend moeten zijn voor de medewerker.

Daarnaast is gebleken dat de verzekeringsfunctie binnen de veiligheidsregio's veelal kwetsbaar is ingevuld door 'eenpitters' met beperkte formatie en beperkte kennis en ervaring. Door onderling samen te werken en verbindingen te leggen met externe expertise in bestuurlijke context, kan deze kwetsbaarheid worden verminderd.

Aanpak

Om invulling te geven aan deze uitdagingen is door de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV) het project risicomanagement en verzekeringen gestart, om via landelijke samenwerking antwoord te vinden op bovenstaande ontwikkeling. Kort gezegd is het doel om:

- > landelijk te komen tot één set van aanspraken bij dienstongevallen;
- > collectief één ongevallenverzekering in te kopen (voor verzekerbare aanspraken);
- > een waarborgfonds op te richten om een oplossing te bieden voor (in ieder geval) de niet-verzekerbare aanspraken;
- > een landelijk expertisebureau op te richten dat kan adviseren en bemiddelen;
- > strategische samenwerkingsverbanden aan te gaan, waaronder met de VNG.

De stap die nu wordt gezet is het komen tot een stichting, als aangewezen rechtsvorm voor het expertisebureau risicobeheer.

Toekomstige situatie

De veiligheidsregio's hebben straks een gezamenlijk expertisebureau risicobeheer, waarmee zij collectief een ongevallenverzekering kunnen inkopen en schades kunnen afwikkelen. Dit is een efficiency- en kwaliteitsslag. Het expertisebureau risicobeheer heeft bovendien samenwerkingsverbanden afgesloten met soortgelijke organisaties, zoals VNG Risicobeheer en Verzekeringsbedrijf Groot Amsterdam, om het initiatief waar mogelijk te versterken. Daarnaast levert dit initiatief op termijn ook besparing op door één gezamenlijke inkoop van de ongevallenverzekering en het collectief afhandelen en registreren van schades. Ook kunnen op termijn andersoortige risico's door dit expertisebureau worden opgepakt. Hiermee ontstaat een professionele organisatie die invulling geeft aan het

risicobeheer van de veiligheidsregio's. Deelname aan het expertisebureau risicobeheer is vrijwillig.

Rechtsvorm

Voor de activiteiten van het expertisebureau risicobeheer is een vergunning van de Autoriteit Financiële Markten (AFM) vereist. Dit vloeit voort uit wet- en regelgeving over het adviseren en bemiddelen rondom verzekeringen. Deze vergunningsplicht heeft tot gevolg dat het oprichten van een privaatrechtelijke rechtspersoon noodzakelijk is. Het is niet mogelijk om deze activiteiten onder te brengen bij een veiligheidsregio of een andere rechtspersoon.

Hier liggen drie overwegingen aan ten grondslag:

- > de verwachting van juridisch experts is dat de AFM niet akkoord gaat met het onderbrengen van deze activiteiten bij een rechtspersoon met andersoortige activiteiten;
- > samenvoegen van de activiteiten van het expertisebureau met de werkzaamheden van een veiligheidsregio leidt tot aansprakelijkheidsrisico's voor de veiligheidsregio's;
- > het expertisebureau is wettelijk verplicht om een beroepsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. Net als de AFM zal de beroepsaansprakelijkheidsverzekeraar bedenkingen hebben bij het samenvoegen van activiteiten.

De aangewezen rechtsvorm voor deze samenwerking is een stichting. Dit sluit tevens aan op de rechtsvorm van het hierna nog op te richten waarborgfonds, dat is bedoeld voor het in gezamenlijkheid dragen van de niet-verzekerbare risico's. Dit heet 'verzekeren' en is daarmee een activiteit die een vergunning van De Nederlandse Bank (DNB) vereist. Voor het fonds kan echter een beroep worden gedaan op een vrijstelling van deze vergunningsplicht. Hierbij is het dan wel van belang dat geen sprake is van een winstoogmerk. Dat maakt dat gekozen moet worden tussen de rechtsvorm 'stichting' en de rechtsvorm 'onderlinge waarborgmaatschappij'. Dit laatste is een bijzondere verenigingsvorm. Gelet op de wens voor een lichte structuur, wordt voor het waarborgfonds een stichting beoogd. Om de activiteiten van het op te richten expertisebureau hierop te laten aansluiten, ligt een stichting eveneens voor de hand. Hiermee wordt geen zwaardere structuur opgetuigd dan strikt noodzakelijk is.

Vervolg

Op basis van het bovengenoemd principebesluit van het Veiligheidsberaad is de RCDV verzocht om de statuten van het expertisebureau op te stellen en het Veiligheidsberaad hierover te informeren. Bij het oprichten van de stichting wordt ook rekening gehouden met het bestuur van het nog op te richten waarborgfonds. Dit fonds, dat eveneens een (separate) stichting dient te zijn, beoogt een financieringsoplossing te zijn voor in ieder geval niet-verzekerbare risico's. Naar verwachting is een voorstel hierover in de eerste helft van 2022 gereed, waarna ook voor dit fonds een voorstel voor een soortgelijke procedure volgt.

Het is niet mogelijk om de oprichting van beide stichtingen tegelijkertijd voor te leggen, als gevolg van de beperkte tijd die resteert tot aan de einddatum van de lopende ongevallenverzekeringen van de veiligheidsregio's. Aangezien voor het invullen van het



expertisebureau risicobeheer een aantal extra stappen moet worden gezet, zoals de aanvraag van een vergunning bij de AFM en het bemensen van deze organisatie, is ervoor gekozen om eerst te komen tot de oprichting van het expertisebureau. De *formele* oprichting van de stichting risicobeheer volgt zo spoedig mogelijk.

Met vriendelijke groet,

Dhr. H.M.F. Bruls
Voorzitter Veiligheidsberaad

Bijlage 4**Overzicht raadsragen stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's**

Gemeenteraad	Vraag	Antwoord
Purmerend	1. In de stukken is te lezen dat de incidentele oprichtingskosten worden opgevangen binnen de begroting van VrZW. Kunt u aangeven hoe hoog de kosten voor oprichting en deelname aan de stichting zullen zijn voor de VrZW?	Dat is ca. € 20.000 per jaar voor de jaren 2021 en 2022 voor elke Veiligheidsregio.
	2. In de stukken is te lezen dat het de bedoeling is een waarborgfonds op te richten om een oplossing te bieden voor (in ieder geval) de niet-verzekerbare aanspraken. Te lezen valt dat hier in de loop van 2022 meer over bekend wordt. Kunt u wel al aangeven wanneer deze oprichting is voorzien, welke rol de gemeenteraad nog heeft ten aanzien van de oprichting van dit waarborgfonds en wat de verwachting is voor wat betreft de financiële bijdrage van VrZW aan dit fonds?	De oprichting van het waarborgfonds wordt beoogd per 1 januari 2024. De businesscase voor het waarborgfonds wordt nu voorbereid. Ook voor dit voorstel wordt een wensen en bedenkingenprocedure gevolgd. Het is op dit moment nog niet mogelijk om inzicht te geven in de financiële bijdrage van VrZW aan dit fonds. Het uitgangspunt is budgetneutraliteit voor de Veiligheidsregio's tezamen. Dat lijkt zeker mogelijk, maar is natuurlijk ook afhankelijk van de premies die een ongevallenverzekeraar vraagt bij de collectieve aanbesteding. Verder is nu nog niet voor VrZW met zekerheid te zeggen of de kosten voor het financieren van de aanspraken als totaal (dus inclusief waarborgfonds) lager of hoger uitpakken, maar het lijkt erop dat wij geen kostenstijging hoeven te verwachten.
	3. Waarom brengen we collectief een ongevallenverzekering bij een verzekeringsmaatschappij onder terwijl we ook een waarborgfonds oprichten voor niet-verzekerbare risico's? Waarom niet alles bij dat fonds want de verzekeringsmaatschappij verdient aan de ongevallenverzekering?	In de nog op te stellen businesscase waarborgfonds worden voorstellen ontwikkeld voor het afdekken van het ongevallenrisico. De optie om het ongevallenrisico grotendeels of geheel zelf te dragen wordt daarbij meegenomen. Het kan aantrekkelijk zijn om een deel van het risico toch extern in te kopen, bijvoorbeeld indien sprake is van een gunstige premie voor een specifiek onderdeel van het ongevallenrisico. Bijvoorbeeld voor situaties waarin een mogelijke schadelast erg hoog kan zijn, maar de kans erop erg klein.
	4. Aan welke omvang moeten wij denken, (10 miljoen, meer of minder)? Hoe wordt dit bedrag berekend?	Als hier bedoeld wordt het bedrag aan premies en het uitgekeerde bedrag aan aanspraken als gevolg van ongevallen dan is dat als volgt: bijna 4 miljoen per jaar wordt er door de 25 regio's samen betaald aan premies (incl assurantiebelaasting en kosten adviseurs/bemiddelaars), en gemiddeld over de afgelopen jaren is ca. 2 miljoen euro aan aanspraken uitgekeerd aan medewerkers wegens bedrijfsongevallen.
	5. Hebben alle verzekeringsmaatschappijen, ook de grote en buitenlandse, geweigerd om bepaalde risico's niet in dekking te nemen?	Om op de Nederlandse markt actief te kunnen zijn, is een Nederlandse vergunning vereist. Dus alleen Nederlandse partijen kunnen meedoen. Natuurlijk zijn er buitenlandse partijen met een Nederlandse vestiging en ook Nederlandse vergunning. De vraag is echter niet of ze hebben geweigerd om bepaalde risico in dekking te nemen, maar of ze dusdanige voorwaarden stellen of premies vragen dat het niet

		meer aantrekkelijk is om er mee in zee te gaan. Als ze het risico te groot vinden, is dat de beweging die we zien. Alleen al het samen optrekken en vanuit één landelijke organisatie onderhandelen met de verzekeraars, maakt dat we sterker staan in de markt en ook door omvang soms nog wel goede afspraken kunnen maken. Overigens komt het ook letterlijk voor dat partijen zich hebben teruggetrokken uit dit deel van de markt (dat is hun beleidskeuze), maar er hebben zich ook weer nieuwe partijen aangediend.
Oostzaan	1. Welke persoonlijke schade van brandweermannen/vrouwen dekt de verzekeraar niet wanneer deze optreedt en of dat in het verleden is gebeurd?	Bij de afwikkeling van schade door een verzekeraar zijn diens belangen primair leidend. Zo kan er discussie ontstaan rondom elementen van de ongevalsdefinitie, terwijl voor de veiligheidsregio's een afwijzing van een claim in sommige gevallen niet uitlegbaar is. Dat doet zich bijvoorbeeld voor als 'oorzaak en gevolg' niet precies vast te stellen zijn, terwijl voor de buitenwereld duidelijk is dat de omstandigheden van een repressieve activiteit een relatie hebben met de schade of het letsel. Ook een letsel als barotrauma (letsel door drukverschil tijdens het duiken) wordt niet ingesloten als een ongeval. Verder zijn terrorisme en molest niet meer standaard in te kopen, terwijl de afdekking van deze risico's voor de veiligheidsregio's en hun medewerkers van groot belang zijn.
	2. Gaat het WBF voor niet verzekerbare risico's ons helpen en wat is daarvan de financiële consequentie? Of geeft het WBF juist meer mogelijkheden voor verzekeraar om kosten af te wentelen?	Verzekeraars maken een eigen afweging welke risico's zij willen dragen. Dit staat los van de vraag of de veiligheidsregio een waarborgfonds oprichten. Het waarborgfonds is bedoeld voor (in ieder geval) de niet verzekerbare risico's. De financiële consequenties worden in kaart gebracht in een businesscase waarborgfonds, die nu wordt voorbereid en eveneens aan de raad wordt voorgelegd.
Waterland	1. Hoe is de inkoop van de verzekeringen t.b.v de brandweer nú georganiseerd?	Elke regio doet dat zelf en werkt met een verzekering-tussenpersoon voor advisering.
	2. Op welke manier ziet het college collectieve inkoop van verzekeringen georganiseerd zónder een stichting op te richten?	Dat zien we niet voor ons.
	3. Vindt het college dat de huidige manier van inkoop van verzekeringen nu voldoet, en zo nee waarom niet?	Nee dat voldoet niet meer, o.a. 1. omdat er in verschillende regio's verschillende aanspraken verzekerd zijn. Dat geeft rechtsongelijkheid. 2. omdat sommige verzekeraars zich uit de markt terug trekken en sommige risico's slecht verzekerbare zijn of tegen te hoge premies. Door samen te werken kunnen we landelijk een steviger vuist maken tegenover de verzekeraars
	4. Kan het college noemen hoeveel medewerkers van de brandweer {en/of hun gezinnen} concreet in problemen zijn geraakt door onderverzekering en/of door onverzekerbare	Nee dat weten we niet. We vermoeden dat dit tot nu niet aan de orde is geweest. We zien dat het risico in de toekomst vooral bij de veiligheidsregio's komt te liggen indien we ons niet meer goed kunnen verzekeren.

	risico's door het niet operationeel hebben van een dergelijke stichting?							
	5. Indien er nu onverzekerbare risico's zijn, welke zijn dat dan?	Tot nu toe is er nog niets helemaal onverzekerbaar, maar de concurrentie in de markt is aan het afnemen en verzekeraars worden steeds kritischer op wat ze willen verzekeren. Daardoor dreigen de premies te stijgen.						
	6. Acht het college zichzelf, evenals de fractie van WaterlandNatuurlijk, competent genoeg om de inkoop van verzekeringen zelfstandig te regelen?	Het college kan dat natuurlijk prima. Echter gaat dat overlaten aan de landelijk stichting die dat nog veel beter kan organiseren voor en door alle 25 veiligheidsregio's samen. Dat levert een stevige partij op die dit landelijk voor ons allemaal kan doen.						
	7. In welke regeling(en) is het Veiligheidsberaad als bestuursorgaan bekleed met de bevoegdheid tot collectieve inkoop van verzekeringen?	Dat is het Veiligheidsberaad niet. Het is de bedoeling dat de Stichting Risicobeheer dat wel wordt. Door het voorleggen van de oprichting van deze stichting aan alle 25 veiligheidsregio's en de alle daar onder vertegenwoordigde gemeenten krijgt deze Stichting dat mandaat.						
	8. Ziet het college voor- of nadelen voor inkoop van verzekeringen op het niveau van onze veiligheidsregio (en dus niet op landelijke niveau)?	Het college ziet vooral nadelen van het regionaal organiseren tov het landelijk organiseren. Zie het antwoord op vraag 3.						
	9. Hoe kunnen we als raad hierover wensen en bedenkingen inbrengen als we niet weten hoe de vorm van de stichtingen eruit komt te zien (statuten). Komt de besluitvorming over de oprichting nog langs de raad of blijft het bij deze ronde wensen en bedenkingen en besluitenvorming alleen nog in AB VrZaWA?	Op 3/12 hebben de raden de vraag gehad mbt wensen en bedenkingen en tot 16/2 konden zij reageren naar VrZW. Deze reacties worden meegenomen in de besluitvorming van het AB VrZW op 1 april. In deze besluitvorming kan het AB besluiten in haar reactie naar het Veiligheidsberaad nog een aantal opmerkingen mee te geven. Daarna komt dit niet meer in de raden.						
Zaanstad	1. Klopt het dat er door tijdgebrek eerst nog opnieuw tijdelijk een ongevallenverzekering moet worden afgesloten voordat via een waarborgfonds de veiligheidsregio's de risico's onderling gaan delen?	Er is geen sprake van tijdgebrek, waardoor VrZW een ongevallenverzekering zou moeten inkopen in plaats van dit risico te kunnen afdekken middels het waarborgfonds, De veiligheidsregio's beogen per 1 januari 2024 een collectieve financiering van het ongevallenrisico te organiseren. In de hiervoor nog op te stellen businesscase wordt een voorstel gedaan of en zo ja voor welk deel dit risico verzekerd zou moeten worden. Daarom zijn de einddata van de huidige ongevallenverzekeringen daarop gericht. Een enkele veiligheidsregio zal over 2023 nog een overbruggingsjaar dienen te organiseren. Dit geldt niet voor VrZW.						
	2. Hoeveel premie wordt er nu door de veiligheidsregio afgedragen en hoe staat dat in verhouding tot de schadelast die de afgelopen jaren geclaimd is?	<table> <tr> <th>Jaren 2015-2021</th><th>premie ca.</th><th>Uitkeringen ca.</th></tr> <tr> <td>gemiddeld</td><td>€ 115.000</td><td>€ 45.000</td></tr> </table>	Jaren 2015-2021	premie ca.	Uitkeringen ca.	gemiddeld	€ 115.000	€ 45.000
Jaren 2015-2021	premie ca.	Uitkeringen ca.						
gemiddeld	€ 115.000	€ 45.000						

		Opm. De premies zijn incl. makelaars-fee (verzekeringsadviseur) van ca. 8% De uitkeringen vanaf 2019 zijn nog niet geheel afgerond. Vooral bij ingewikkelde zaken kan daar lang overheen gaan, ook afhankelijk van het herstel. De uitkering gemiddeld zal dus nog wat hoger liggen. De uitkeringen tot en met 2018 waren incl. uitkeringen aan ons als werkgever voor verzuimkosten. Dat deel is niet meer verzekerd vanaf 2019.
--	--	---



Onderwerp
[Onderwerp]

RV-nummer: 22/03
Datum: 11-1-2022

De raad van de gemeente Oostzaan
gezien het voorstel van burgemeester en wethouders d.d.: 11-1-2022

Besluit

een positieve zienswijze vast te stellen inzake de oprichting van de Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's.

Aldus besloten in de openbare vergadering van de Raad van de gemeente Oostzaan,
gehouden op 7 februari 2022,

de griffier,

M.W. Bosma

de voorzitter,

M.D. Polak

**Onderwerp**

Zienswijze gemeenteraad inzake de oprichting van
de Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's.

RV-nummer: 2022/9

Datum: 8-2-2022

De raad van de gemeente Wormerland
gezien het voorstel van burgemeester en wethouders d.d.: 11-1-2022

Besluit

Een positieve zienswijze vast te stellen inhoudende de opvatting dat de raad zich kan vinden in de oprichting van de Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's, ervan uitgaande dat de oprichting voor de deelnemende gemeenten budgettair neutraal is.

Aldus besloten in de openbare vergadering van de Raad van de gemeente Wormerland,
gehouden op 8-2-2022

de griffier,

I.P. Vrolijk

de voorzitter,

A.J. Michel-de Jong

gemeentebestuur



Team Juridische en Veiligheidszaken

Het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio
Zaanstreek-Waterland
Postbus 150
1500 ED ZAANDAM

uw brief van
8 december 2021

uw kenmerk

ons kenmerk
1561511

datum
3 maart 2022

Onderwerp

Zienswijze oprichting Stichting Risicobeheer

Geacht bestuur,

Bij brief van 8 december 2021 heeft u de gemeenteraad van Purmerend, conform het bepaalde in artikel 31a, lid 2 van de Wet gemeenschappelijke regelingen van Veiligheidsregio Zaanstreek – Waterland gevraagd om hun wensen of bedenkingen kenbaar te maken.

Door middel van deze brief berichten wij u dat onze raad geen wensen of bedenkingen heeft ten aanzien van de oprichting van voornoemde stichting.

Wij gaan ervan uit u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

De burgemeester van Purmerend,

D. Bijl

Gemeentesecretaris,


H.J.C. Welage

bijlage(n): Geen

behandeld door: D.J. Hendriks

telefoon: 0299-452452

bezoekadres stadhuis: Purmersteenweg 42
postadres: Postbus 15
1440 AA Purmerend

telefoon: 0299 – 452 452
fax: 0299 – 452 124
website: www.purmerend.nl

Nummer: 102-347

Portefeuillehouder: drs. M.C. van der Weele

Onderwerp: Oprichting Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's

De raad van de gemeente Waterland,

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 8 februari 2022;

overwegende dat de gemeenteraad in de gelegenheid wordt gesteld wensen en bedenkingen kenbaar te maken;

gelet op artikel 31a, lid 2 van de Wet gemeenschappelijke regelingen,

BESLUIT:

Geen wensen en bedenkingen ter kennis te brengen van het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland inzake de oprichting van de Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's.

Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Waterland, gehouden op 3 maart 2022.

De raad voornoemd,



Th.G.L. Greep
griffier



drs. M.C. van der Weele
voorzitter

Raadsbesluit

De gemeenteraad van Zaanstad,

Besluit:

1. In te stemmen met het voorstel om een positieve zienswijze te geven op het voornemen van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland tot oprichting van de stichting Risicobeheer veiligheidsregio's.
2. De zienswijze conform zienswijzebrief kenbaar te maken aan het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland.

In de vergadering van donderdag 10 maart- 2022

De griffier,

De voorzitter,