De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de regeling CAR-UWO griffie Raalte

1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

Lid 1

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

a. **ambtenaar:**
hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
b. **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. **Wazo:**
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.
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.

Lid 2

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

Artikel 1:2 Geen ambtenaar

Lid 1

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

a. het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs;
b. het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, indien zij belanghebbenden zijn in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;
c. de 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.

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 1:2:0:1 Rechtspositieregeling Buitengewoon Ambtenaar Burgerlijke Stand

In aanvulling op het gestelde in artikel 1:2 heeft de gemeente Raalte een Rechtspositieregeling Buitengewoon Ambtenaar Burgerlijke Stand vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 1:2:1 Geen ambtenaar

Lid 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.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 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.

Artikel 1:2:2 Vervallen

Vervallen.

Artikel 1:2:3 Vervallen

Vervallen.

Artikel 1:2a Stageplaats

Lid 1

Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.

Lid 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.

Lid 3

De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.

Lid 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.

Lid 5

Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.

Lid 6

De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 1:2b Werkervaringsplaats

Lid 1

Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 5

Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.

Lid 6

De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafspraak

Lid 1

In afwijking van artikel 3:1 kan het college voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafspraak valt en onvoldoende arbeidsvermogen heeft om een reguliere functie te bekleden, een samenstel van taken vaststellen.

Lid 2

Het college kan voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafspraak valt en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, in afwijking van artikel 3:3, een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 6

Voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafspraak valt, gelden niet de in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a , b en c genoemde minimumbedragen.

Lid 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.

Artikel 1:3 Toepassing

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 1:3a Toepassing

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

Artikel 1:3:1 Toepassing

Vervallen

Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies

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

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

Artikel 1:4:2 Uitreiking van CAR en UWO

Lid 1

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

Lid 2

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

a. de 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.

Artikel 1:4:3 Uitreiking van CAR en UWO

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen

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

Artikel 1:5 Omvang van de betrekking

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

Artikel 1:6 Vrijstelling

Lid 1

In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstelling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in 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.

Lid 2

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

2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1 Aanstelling; het bevoegd gezag

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

Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst

Lid 1

De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 2:1A:0:1 Regeling algemene dienst

In aanvulling op het gestelde in artikel 2:1A heeft de gemeente Raalte een Regeling algemene dienst vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 2:1B Aanstelling in algemene dienst

Lid 1

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

Lid 2

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

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

Lid 3

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

Artikel 2:2 Onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 2:3 Aanstelling; geneeskundig onderzoek

Lid 1

Onverminderd artikel 2:2, kan het college bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen 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.

Lid 2

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

Artikel 2:4 Duur van de aanstelling

Lid 1

De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling

Lid 1

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

a. de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635);
b. de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar
c. de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
    I. in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
    II. 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 vakantiekracht;

VI. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
VII. als werkzoekende in tijdelijke dienst.

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 2:4:2 Vacatures

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 2:4:3 Vervallen

Vervallen

Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 2:5:1 Arbeidsovereenkomst

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

Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

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

Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;
c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
d. de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;
e. een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;

f. indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

Artikel 2:5:4 Betaling bij ziekte van de oproepkracht

Lid 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 .

Lid 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.

Artikel 2:5:5 Vervallen

Vervallen

Artikel 2:5:6 Vervallen

Vervallen

Artikel 2:5:7 Vervallen

Vervallen

Artikel 2:5:8 Vervallen

Vervallen

Artikel 2:5:9 Vervallen

Vervallen

Artikel 2:5:10 Vervallen

Vervallen

Artikel 2:5:11 Vervallen

Vervallen

Artikel 2:6 Overgangsrecht

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.

Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 2:7a Aanpassing arbeidsduur

Lid 1

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

Lid 2

Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:

- de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
- het salaris evenredig wordt verhoogd;
- de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
- de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd
- het minimale IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, sub a evenredig wordt verhoogd;
- het minimale IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, sub b evenredig wordt verhoogd;
- instemming van de ambtenaar is vereist;
- de koop van vakantieuren op grond van artikel 3:29 lid 1, sub a voor de duur van de verruiming niet is toegestaan.

Lid 3

Wanneer lid 1 van dit artikel wordt toegepast, meldt het college dit vooraf aan de OR.

Lid 4

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

3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 3:1 Functies en functiewaardering
Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

Lid 1

Het college stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.

Lid 2

Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.

Lid 3

Voor elke functie stelt het college een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.

Artikel 3:1:0:1 Bezoldigingsregeling

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:1 heeft de gemeente Raalte een Bezoldigingsregeling vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 3:1:1:1 Regeling bewust belonen 2.0

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:1 en 3:1:1 heeft de gemeente Raalte een Regeling bewust belonen 2.0 vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

Lid 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.

Lid 2

De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 3:3 Vaststelling salaris
Artikel 3:4 Salarisverhoging
Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal
Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal
Artikel 3:7 Uitloopschaal

Artikel 3:3 Vaststelling salaris

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 3:4 Salarisverhoging

Lid 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.

Lid 2

Het college kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.

Lid 3

Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.

Lid 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.

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

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.

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.

Paragraaf 3 Salaristoelagen

Artikel 3:8 Functioneringstoelage
Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage
Artikel 3:10 Waarnemingstoelage
Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst
Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage
Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst
Artikel 3:14 Inconveniëntentoelage
Artikel 3:15 Garantietoelage
Artikel 3:16 Afbouwtoelage

Artikel 3:8 Functioneringstoelage

Lid 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.

Lid 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.

Lid 3

De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

Lid 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.

Lid 2

De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.

Lid 3

De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

Lid 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.

Lid 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.

Lid 3

Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

Lid 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.

Lid 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.

Lid 3

Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

Lid 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.

Lid 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.

Lid 3

De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage.

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

Lid 1

De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaarheidsdienst.

Lid 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.

Lid 3

Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.

Artikel 3:14 Inconveniëntentoelage

Het college kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

Artikel 3:15 Garantietoelage

Het college kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage toekennen.

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

Lid 1

De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntentoelage 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.

Lid 2

Het eerste lid is niet van toepassing:

- op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9d of 9e) van toepassing is, of
- indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam
Artikel 3:18 Overwerkvergoeding
Artikel 3:19 Ambtsjubileum
Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties
Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding
Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
Artikel 3:23 Overlijdensuitkering
Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst
Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

Lid 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.

Lid 2

De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

Lid 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.

Lid 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:
   - 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
   - 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
   - 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
   - 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
   - 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
   - 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 6

De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

Artikel 3:19 Ambtsjubileum

Lid 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.

Lid 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%.

Lid 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.

Artikel 3:21:0:1 Regeling dienstreizen en verblijfskosten

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:21 heeft de gemeente Raalte een Regeling dienstreizen en verblijfskosten vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

Artikel 3:23 Overlijdensuitkering

Lid 1

Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.

Lid 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%.

Lid 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.

Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst

Lid 1

Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

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)

Lid 1

De ambtenaar heeft recht op een tegemoetkoming in zijn kosten van de zorgverzekering als hij één van de volgende aanvullende zorgverzekeringen heeft: Extra Zorg 3 of 4 bij IZA, Plus Collectief of Top Collectief bij CZ, Collectief Aanvullend 3 of 4 bij Menzis.

Lid 2

De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.

Lid 3

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

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)

Lid 1

De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is € 168,= per jaar.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 4

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

Paragraaf 5 Individueel keuzebudget

Artikel 3:27 Algemeen
Artikel 3:28 Opbouw IKB
Artikel 3:29 Doelen IKB
Artikel 3:30 Doelen IKB
Artikel 3:31 Waarde van een vakantie-uur
Artikel 3:32 Uitbetaling IKB bij einde dienstverband
Artikel 3:33 Wet- en regelgeving
Artikel 3:34 Vakantietoelage 2016
Artikel 3:35 Overige bepalingen

Artikel 3:27 Algemeen

Lid 1

De ambtenaar heeft recht op een Individueel Keuzebudget, hierna te noemen: IKB.

Lid 2

Het college is beheerder van het IKB

Lid 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.

Artikel 3:28 Opbouw IKB

Lid 1

Het IKB wordt per maand opgebouwd en bestaat uit een deel waarover pensioen wordt opgebouwd en een deel waarover geen pensioen wordt opgebouwd.

Lid 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. 6,5% 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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).

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 3:29 Doelen IKB

Lid 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.

Lid 2

Het college kan de bestedingsdoelen zoals omschreven in lid 1 aanvullen.

Artikel 3:30 Doelen IKB

Lid 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.

Lid 2

Het college wijst in verband met de salarisverwerking voor elke maand een uiterste datum aan waarop de ambtenaar zijn keuze kenbaar moet maken.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 6

Bedragen die uit het IKB zijn gebruikt, kunnen niet meer worden teruggestort in het IKB.

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.

Artikel 3:32 Uitbetaling IKB bij einde dienstverband

Lid 1

Bij beëindiging van het dienstverband wordt het resterende IKB bij de laatste salarisbetaling aan de ambtenaar uitbetaald.

Lid 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.

Artikel 3:33 Wet- en regelgeving

Lid 1

Het gebruik van het IKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen. De ambtenaar wordt geacht deze gevolgen te kennen.

Lid 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.

Lid 3

Als een netto voordeel voor de ambtenaar vervalt door wijzigingen van wet- en regelgeving dan wordt dat niet gecompenseerd door het college.

Lid 4

Alle transacties in het IKB moeten in overeenstemming zijn met geldende wet- en regelgeving.

Artikel 3:34 Vakantietoelage 2016

Lid 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.

Lid 2

Indien de ambtenaar ontslag verleend wordt voor 1 mei 2017 dan wordt de opgebouwde vakantietoelage over 2016 uitbetaald bij de laatste salarisbetaling.

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.

Paragraaf 6 Overige individuele keuzemogelijkheden

Artikel 3:36 Verkoop van vakantie-uren

Artikel 3:36 Verkoop van vakantie-uren

Lid 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.

Lid 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.

Lid 3

Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt toegewezen, tenzij zwaarwegende bedrijfsof dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Lid 4

Het college kan regels stellen over de aanvraagprocedure.

Lid 5

Het bepaalde in artikel 3:31 is van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 7 Overgangsrecht

Artikel 3:37 Overgangsrecht hoofdstuk 3

Artikel 3:37 Overgangsrecht hoofdstuk 3

1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.
2. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden 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.
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:

   Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.
   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.
4. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
5. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.
6. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.
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.
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.
10. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.
11. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.
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.

4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4:1 Arbeidsduur en werktijden

Het college stelt lokaal een werktijdenregeling vast met inachtneming van hetgeen in dit hoofdstuk bepaald is.

Artikel 4:1:0:1 Werktijdenregeling

In aanvulling op het gestelde in artikel 4:1 heeft de gemeente Raalte een Werktijdenregeling vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Paragraaf 1 Standaardregeling voor de werktijden

Artikel 4:2 Standaardregeling voor de werktijden

Artikel 4:2 Arbeidsduur en werktijden

Lid 1

De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.

Lid 2

Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 5

Als gevolg van gewijzigde omstandigheden kunnen de afspraken over de werktijden aangepast worden.

Lid 6

De ambtenaar en het college overleggen tweemaal per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 9

Ten aanzien van het verrichten van arbeid buiten het dagvenster vanwege dienstbelang is het bepaalde in artikel 4:5 van overeenkomstige toepassing.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 4:2:1 Vervallen

Vervallen

Artikel 4:2:2 Vervallen

Vervallen

Paragraaf 2 Bijzondere regeling voor de werktijden

Artikel 4:3 Werkingssfeer
Artikel 4:4 Vaststelling werktijden
Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen
Artikel 4:6 Werken op zon- en feestdagen
Artikel 4:7 Nadere regels

Artikel 4:3 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar van wie de werktijd eenzijdig wordt vastgesteld door het college.

Artikel 4:3:1 Vervallen

Vervallen

Artikel 4:3:2 Vervallen

Vervallen

Artikel 4:3:3 Vervallen

Vervallen

Artikel 4:4 Vaststelling werktijden

Lid 1

Het college stelt de werktijden van de ambtenaar vast.

Lid 2

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

Lid 3

Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt het college deze vast in een rooster.

Lid 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.

Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen

Lid 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.

Lid 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.

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Artikel 4:6 Werken op zon- en feestdagen

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.

Artikel 4:7 Nadere regels

Het college kan ter uitvoering van de artikelen 4:1 tot en met 4:6 nadere regels stellen.

Paragraaf 3 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Lid 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.

Lid 2

Het college stelt voor de ambtenaren genoemd in het eerste lid van dit artikel een werktijdenregeling vast.

Lid 3

Bij het vaststellen van het dienstrooster draagt het college er zorg voor dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.

Paragraaf 4 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:9 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:9 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

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

Lid 2

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

Lid 3

De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed.Het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levenslooprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed

gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het college beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.

Lid 4

In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een 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.

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.

Lid 6

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

Lid 7

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

Lid 8

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

Lid 9

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

Lid 10

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

5 Seniorenmaatregelen

Vervallen hoofdstuk

Hoofdstuk 5 is vervallen.

5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

Vervallen hoofdstuk

Hoofdstuk 5a is vervallen.

6 Vakantie en verlof

Artikel 6:0:0:1 Regeling vakantie en verlof

In aanvulling op het gestelde in hoofdstuk 6 heeft de gemeente Raalte een Regeling vakantie en verlof vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 6:1 Recht op vakantie

In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 6:1:1 Vakantieverlening

Lid 1

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

Lid 2

De vakantie wordt verleend door het college.

Artikel 6:2 Duur vakantie

Lid 1

De vakantie van de ambtenaar met een volledig dienstverband bedraagt ten minste 144 uur per kalenderjaar.

Lid 2

Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een 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.

Lid 3

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

Artikel 6:2:1 Nadere regels

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde algemene regels toekomende vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:11 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.

Lid 5

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

Artikel 6:2:2 Aaneengesloten periode

Lid 1

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

Lid 2

De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:5 lid 3, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.

Lid 3

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

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

Lid 1

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

Lid 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.

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.

Lid 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.

Lid 5

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

Artikel 6:2:4 Niet genoten vakantie wegens dienstbelang

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 6:2:5 Intrekking

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 6:2:6 Niet verleende vakantie

Lid 1

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

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

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 6:2:7 Derving voordelen uit dienstverband

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

Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof

Lid 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.

Lid 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.

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

vervallen per 1-1-2017

Artikel 6:3:1 Vervallen

vervallen per 1-1-2017

Artikel 6:4 Buitengewoon verlof

Lid 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).

Lid 2

In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan worden verleend.

Lid 3

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

Lid 4

In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.

Artikel 6:4:1 Buitengewoon verlof

Lid 1

Het college verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.

Lid 2

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

Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof

Lid 1

De ambtenaar die op grond van de 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).

Lid 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.

Lid 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).

Lid 4

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

Lid 5

Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn 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.

Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof

Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

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

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

Lid 2

Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het college buitengewoon verlof met behoud van 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.

Lid 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.
   - om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
   - 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;
   - 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 6

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

Lid 7

Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van 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.

Lid 8

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

Artikel 6:4:2a Vervallen

(Vervallen)

Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof

Lid 1

De ambtenaar met een volledig dienstverband kan voor maximaal 72 uur in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden aanspraak maken op het kortdurend zorgverlof op grond van de Wazo.

Lid 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.

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 6:4:4 Non-activiteit

Lid 1

Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en vakantietoelage.

Lid 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.

Lid 3

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

Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof

Het college kan aan een ambtenaar op diens verzoek, met behoud van het genot van 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.

Artikel 6:4:5a Overige redenen buitengewoon verlof

Lid 1

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

Lid 2

Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en 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.

Artikel 6:4:6 Buitengewoon verlof is geen vakantie

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

Artikel 6:5 Ouderschapsverlof

Lid 1

De ambtenaar die op grond van de 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).

Lid 2

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

schaal 1:	90%;
schaal 2:	85%;
schaal 3:	80%;
schaal 4:	70%;
schaal 5:	60%;
schaal 6 en hoger:	50%.

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 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.

Artikel 6:5:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 6:5:2 Meerlingen

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 6:5:3 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie

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

Artikel 6:5:5 Terugbetaling

Lid 1

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

Lid 2

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

a. het gevolg is van het aanvaarden van een 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.

Lid 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 salaristoelagen, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.

Lid 4

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

Artikel 6:5:6 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 6:5:7 Betaald ouderschapsverlof: aanvullende bepaling

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

Artikel 6:5a Vervallen

vervallen per 1-1-2016

Artikel 6:5a:1 Vervallen

vervallen per 1-1-2016

Artikel 6:6 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Lid 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).

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de 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.

Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof

Lid 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).

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de 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.

Lid 5

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

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Lid 7

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

Lid 8

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

Lid 9

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

Artikel 6:10 Aanspraken tijdens onbetaald verlof

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 3:26.

Lid 4

Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en 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.

Artikel 6:11 Samenloop met ziekte

Lid 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.

Lid 2

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

Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

6a De gemeentelijke levensloopregeling

Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

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

Artikel 6a:2 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 6a:5 Inleg

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 6a:6 Bronnen

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

a. het salaris;
b. 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.

Artikel 6a:7 Vervallen

vervallen per 1-1-2017

Artikel 6a:7a Vervallen

vervallen per 1-1-2017

Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling

Lid 1

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

Lid 2

Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daarnaast:

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

Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed

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

Artikel 6a:10 Slotbepaling

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

Artikel 6a:11 Vervallen

(Vervallen)

7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

Paragraaf 1 Definities

Artikel 7:1 Definities

Artikel 7:1 Definities

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lid 2

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

Paragraaf 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

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

Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

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

Artikel 7:2:1 Arbo-dienst

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

Artikel 7:2:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar

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

Artikel 7:2:4 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek

Lid 1

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

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

Lid 2

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

Artikel 7:2:6 Buitendienststelling

Lid 1

Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbodienst 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.

Lid 2

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

Lid 3

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

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Paragraaf 3 Aanspraken tijdens ziekte

Artikel 7:3 Recht op salaris en de toegekende salaristoelagen
Artikel 7:4 Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof
Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
Artikel 7:6 Vervallen
Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
Artikel 7:8 Nadere regels
Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen
Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging
Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a

Artikel 7:3 Recht op salaris en de toegekende salaristoelagen

Lid 1

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

Lid 2

De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 3

De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 4

De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 5

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

Lid 6

De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige 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.

Lid 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.

Lid 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 salaristoelagen waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelagen zoals genoemd in het eerste lid.

Lid 9

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

Lid 10

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

Lid 11

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

Lid 12

De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelagenzoals genoemd in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.

Lid 13

Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op beloning tijdens arbeidsongeschiktheid.

Lid 14

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

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

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.

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

Lid 1

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

Lid 2

De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGAof 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%

Lid 3

De aanvullende uitkering eindigt:

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

Lid 4

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

Artikel 7:6 Vervallen

(Vervallen)

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 7:8 Nadere regels

Het college kan nadere regels stellen.

Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen

Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de 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.

Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging

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

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

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

Paragraaf 4 Verplichtingen en sancties

Artikel 7:9 Verplichtingen college
Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte
Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie
Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek
Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling
Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling
Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar
Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar
Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid
Artikel 7:17 Terugkeer in functie na ziekte
Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid
Artikel 7:18:1 Inkomsten uit andere betrekking

Artikel 7:9 Verplichtingen college

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

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

Artikel 7:10:1 Vervallen

Vervallen

Artikel 7:10:2 Vervallen

Vervallen

Artikel 7:10:3 Vervallen

Vervallen

Artikel 7:10:4 Vervallen

Vervallen

Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie

Lid 1

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

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

Lid 2

Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn 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.

Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

Lid 1

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

a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn 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.

Lid 2

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

Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling

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 blijkens het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn 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.

Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling

Lid 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. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;
c. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;
d. zich blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en het college daartoe toestemming heeft verleend;
g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;

h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
i. weigert om - op verzoek van het college - informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

Lid 2

De doorbetaling van 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.

Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen

Lid 1

De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

Lid 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.

Lid 2

Voor zover het college van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 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.

Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid

Lid 1

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

a. door plaatsing in een andere 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.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de 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.

Lid 7

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

Lid 8

De termijn van 24 maanden wordt verlengd:

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

Lid 9

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

Artikel 7:17 Terugkeer in functie na ziekte

Lid 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.

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid

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

Artikel 7:18:1 Inkomsten uit andere betrekking

Lid 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.

Lid 2

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

Paragraaf 5 Bijzondere situaties

Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering
Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering
Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA
Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement
Artikel 7:23 WAJONG/WAZ
Artikel 7:23:1 Vervallen

Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering

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.

Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA

Lid 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 WGAuitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGAuitkering.

Lid 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.

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement

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

Artikel 7:23 WAJONG/WAZ

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

Artikel 7:23:1 Vervallen

(Vervallen)

Paragraaf 6 Tegemoetkoming kosten zorgverzekering

Artikel 7:24 Tegemoetkoming ziektekosten
Artikel 7:24a Zorgverzekering
Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming
Artikel 7:25a Meerdere dienstverbanden
Artikel 7:25b Vervallen
Artikel 7:25:1 Vervallen
Artikel 7:25:2 Vervallen
Artikel 7:25:3 Vervallen
Artikel 7:25:4 Vervallen

Artikel 7:24 Tegemoetkoming ziektekosten

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

Artikel 7:24a Vervallen

Vervallen

Artikel 7:25 Vervallen

Vervallen

Artikel 7:25a Vervallen

Vervallen

Artikel 7:25b Vervallen

(Vervallen)

Artikel 7:25:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 7:25:2 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 7:25:3 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 7:25:4 Vervallen

(Vervallen)

Paragraaf 7 Overige bepalingen

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

Artikel 7:26 Overgangsbepaling

Lid 1

Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op 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 luidden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.

Lid 2

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

Artikel 7:27 Garantie-uitkering

Lid 1

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

Lid 2

De garantie-uitkering bedraagt, te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke 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.

Lid 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.

Lid 4

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

Lid 5

De garantie-uitkering eindigt:

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

Artikel 7:28 Overgangsartikel

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Artikel 7:28:1 Overgangsartikel

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 7:28a Overgangsartikel

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 7:28b Overgangsartikel

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

8 Ontslag

Artikel 8:1 Ontslag op verzoek

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 8:1:1 Ontslag op verzoek

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 8:2:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:2a Opzegtermijn na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Lid 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.

Lid 2

In afwijking van lid 1 geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.

Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie

Lid 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.

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 8:3:0:1 Sociaal Statuut

In aanvulling op het gestelde in artikel 8:3 en 8:3:1 heeft de gemeente Raalte een Sociaal Statuut vastgesteld.

Klik hier om dit statuut te raadplegen.

Artikel 8:3:1 Ontslag wegens reorganisatie

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

Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Lid 1

Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Lid 7

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

Lid 8

Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de 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.

Lid 9

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

Lid 10

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

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

Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Lid 1

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

Lid 2

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

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

Lid 7

Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de 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.

Lid 8

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

Lid 9

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

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

Lid 10

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

Artikel 8:5a Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Lid 1

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

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

Lid 2

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

Artikel 8:5:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 8:7 Overige ontslaggronden

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

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

Artikel 8:7:1 Overige ontslaggronden

Behalve in het geval, bedoeld in artikel 8:7, onder e, wordt een ontslag op grond van 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.

Artikel 8:8 Overige ontslaggronden

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 8:8:1 Overige ontslaggronden

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

Artikel 8:9 Overige ontslaggronden

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

Artikel 8:10 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:10:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:11 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:11:1 Vervallen

Vervallen

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Lid 6

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

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

Lid 1

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

Lid 2

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

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

Lid 1

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

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

Lid 2

Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf

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

Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties

Lid 1

In dit artikel wordt verstaan onder:

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

Lid 2

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

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

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 5

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

Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel

Lid 1

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

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

Lid 2

Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:

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

Artikel 8:15:2 Schorsing als ordemaatregel

Lid 1

Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c , 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.

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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 8:16:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 8:16:3 Overlijdensuitkering

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

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

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur

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

Artikel 8:18 Overgangsbepaling

Lid 1

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn 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.

Lid 2

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

Lid 3

Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn 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.

Lid 4

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

Artikel 8:19 Overgangsbepaling

Lid 1

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

Lid 2

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

Artikel 8:20 Overgangsbepaling

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

9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag

Vervallen hoofdstuk

Hoofdstuk 9 is vervallen.

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

Artikel 9a:1 Algemeen

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 .

Artikel 9a:2 Definities

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.

Artikel 9a:3 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 9a:4 Het loopbaanplan

Lid 1

De ambtenaar blijft maximaal 20 jaar werkzaam in een bezwarende functie.

Lid 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.

Artikel 9a:5 Het loopbaanplan

Lid 1

In afwijking van hoofdstuk 17 gelden voor de ambtenaar de volgende bepalingen.

Lid 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.

Lid 3

Het college en de ambtenaar zijn verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het loopbaanplan.

Lid 4

Het loopbaanplan wordt in het jaar van indiensttreding opgesteld.

Lid 5

Het loopbaanplan wordt ten minste een keer per drie jaar geëvalueerd, geactualiseerd en zonodig bijgesteld.

Lid 6

Bij het loopbaanplan wordt rekening gehouden met zowel de belangen van het college als met de belangen van de ambtenaar.

Lid 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.

Lid 8

De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in het loopbaanplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.

Lid 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.

Artikel 9a:6 Terugbetaling

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.

Artikel 9a:7 Tweede loopbaan binnen / buiten de gemeentelijke dienst

Lid 1

Plaatsing van een ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan binnen of buiten de gemeentelijke dienst vindt definitief plaats.

Lid 2

Definitieve plaatsing binnen de gemeentelijke dienst vindt plaats door aanpassing van de aanstelling.

Lid 3

Definitieve plaatsing buiten de gemeentelijke dienst vindt plaats door ontslag op grond van artikel 8:1 uit de bezwarende functie.

Artikel 9a:8 Disciplinaire straf

Lid 1

De ambtenaar die de verplichtingen, zoals neergelegd in het loopbaanplan, niet nakomt, wordt disciplinair gestraft.

Lid 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.

Artikel 9a:9 Gevolgen niet starten tweede loopbaan

Lid 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.

Lid 2

Het loopbaanplan wordt voortgezet tot de tweede loopbaan begonnen wordt.

Lid 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.

Artikel 9a:10 Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering

Lid 1

De ambtenaar die niet meer medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, ontvangt een overbruggingsuitkering.

Lid 2

De duur van de overbruggingsuitkering is afhankelijk van het aantal jaren dat betrokkene in een bezwarende functie werkzaam is geweest.

Lid 3

Per dienstjaar in een bezwarende functie is de duur van de overbruggingsuitkering 12/10 maand. De maximumduur van de overbruggingsuitkering is 24 maanden.

Lid 4

Zodra de medische ongeschiktheid voor de bezwarende functie is vastgesteld, stopt de opbouw van de overbruggingsuitkering.

Lid 5

De hoogte van de overbruggingsuitkering bedraagt de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden daarna 80% van het salaris.

Lid 6

De duur van de overbruggingsuitkering wordt in mindering gebracht op de duur van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3.

Lid 7

De overbruggingsuitkering komt tot uitbetaling voor zover deze hoger is dan de loondoorbetaling bij ziekte, bedoeld in artikel 7:3.

Artikel 9a:11 Garantiesalaris en afbouw toelagen

Lid 1

In dit artikel wordt onder oude bezoldiging verstaan de optelsom van:

a. het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, sub b,
b. de vakantieuitkering,
c. de eindejaarsuitkering,
d. de functioneringstoelage,
e. de waarnemingstoelage en
f. de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan.

Lid 2

Indien een keuze van de ambtenaar leidt tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, werkt die wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c door in de oude bezoldiging

Lid 3

In afwijking van het tweede lid werkt een verhoging of verlaging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c bij uitruil in het kader van de uitwisseling van arbeidsvoorwaarden genoemd in hoofdstuk 4a niet door in de oude bezoldiging.

Lid 4

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.

Lid 5

Op de garantietoelage 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 de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

Lid 6

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:

a. het eerste jaar 100%;
b. het tweede jaar 75%;
c. het derde jaar 50%;
d. het vierde jaar 25%.

De oude toelagen en vergoedingen worden niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

Lid 7

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 oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

Lid 8

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 oude bezoldiging 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.

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

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 9b:1 Werkingssfeer

Artikel 9b:1 Werkingssfeer

Lid 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.

Lid 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 ander gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, dan wel naar een andere gemeentelijke ambulancedienst tenzij bij de overstap tussen de werkgever en ambtenaar andere afspraken zijn gemaakt.

Lid 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.

Lid 4

Dit hoofdstuk is alleen van toepassing indien en voor zover er geen afwijkende bepaling uit hoofdstuk 9f van toepassing is.

Paragraaf 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:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Artikel 9b:2 Begripsbepalingen
Artikel 9b:3 Werkingssfeer
Artikel 9b:4 Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:5 Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4
Artikel 9b:6 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4
Artikel 9b:7 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:4
Artikel 9b:8 Vervallen
Artikel 9b:9 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4
Artikel 9b:10 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4
Artikel 9b:11 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:12 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:13 Vervallen
Artikel 9b:14 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:15 Vervallen
Artikel 9b:16 Vervallen
Artikel 9b:17 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:18 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:19 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:20 Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte
Artikel 9b:21 Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:22 Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:22a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:22b Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **bezoldiging:**
de optelsom van
I. het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, sub b,
II. de vakantieuitkering;
III. de eindejaarsuitkering;
IV. de functioneringstoelage;
V. de waarnemingstoelage en
VI. de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, met uitzondering van de levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum, die voortvloeit uit de toepassing van artikel 9b:4, artikel 9b:20, artikel 9b:25, zesde lid, artikel 9b:26, artikel 9b:47 en artikel 9b:52. De bezoldiging wordt, met uitzondering van de bezoldiging bedoeld in artikel 9b:20 en 9b:25, na deze datum geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Indien verlofopname door de ambtenaar in deze 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging.

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. **onbezoldigd volledig verlof:**
verlof voor de formele arbeidsduur per week, zonder behoud van bezoldiging.

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.

Artikel 9b:3 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:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Artikel 9b:4 Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Lid 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 bezoldiging.
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 bezoldiging;
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 voor de ambtenaar geldende bezoldiging.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 9b:5 Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4

Over de bonus, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid onderdeel a en c, wordt geen pensioen opgebouwd.

Artikel 9b:6 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:4, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

Artikel 9b:7 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:4

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, eerste volzin en onder onderdeel a en b, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Artikel 9b:8 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 9b:9 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4

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 bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Artikel 9b:10 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4

Lid 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 bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

Lid 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 non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 5

Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 8

Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

Artikel 9b:11 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Lid 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 onbezoldigd volledig verlof verleend.

Lid 2

In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd 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.

Lid 3

Het onbezoldigd 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.

Lid 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 onbezoldigd 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.

Lid 5

De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

Artikel 9b:12 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Lid 1

Wanneer de periode van het onbezoldigd 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.

Lid 2

Wanneer de periode van het onbezoldigd 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.

Artikel 9b:13 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 9b:14 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9b:15 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 9b:16 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 9b:17 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof

Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.

Artikel 9b:18 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof

De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

Artikel 9b:19 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

Lid 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.

Lid 2

De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.

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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 9b:20 Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte

Lid 1

De ambtenaar, die op grond van hoofdstuk 7 binnen de organisatie van de gemeente definitief herplaatst wordt, heeft recht op een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen wordt de nieuwe bezoldiging gerekend, alsmede de uitkeringen die de ambtenaar in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt.

Lid 2

Wanneer de ambtenaar, op grond van hoofdstuk 7 definitief herplaatst wordt in een functie met een lager totaal inkomen buiten de organisatie van de gemeente, maken het college en de ambtenaar afspraken over een financiële regeling.

Artikel 9b:21 Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

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.

Artikel 9b:22 Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Lid 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.

Lid 2

Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar ter beschikking gesteld.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 5

Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.

Lid 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.

Artikel 9b:22a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Lid 1

De in artikel 9b:22 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.

Lid 2

De leeftijdafhankelijke factor bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor

18	0,282	33	0,440	48	0,686
19	0,291	34	0,453	49	0,706
20	0,300	35	0,467	50	0,727
21	0,309	36	0,481	51	0,749
22	0,318	37	0,495	52	0,772
23	0,327	38	0,495	53	0,795
24	0,337	39	0,526	54	0,819
25	0,347	40	0,541	55	0,843
26	0,358	41	0,558	56	0,869
27	0,369	42	0,574	57	0,895
28	0,380	43	0,591	58	0,922
29	0,391	44	0,609	59	0,949
30	0,403	45	0,627	60	0,978
31	0,415	46	0,646	61	1,007
32	0,427	47	0,666	62	1,037

Lid 3

Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdafhankelijke factoren vast.

Artikel 9b:22b Inkoop OP bij regionalisering

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.

Paragraaf 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:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Artikel 9b:23 Werkingssfeer
Artikel 9b:24 Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt
Artikel 9b:25 Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:26 Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:27 Vervallen
Artikel 9b:27a Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26
Artikel 9b:28 Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voorde ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:29 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28
Artikel 9b:30 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28
Artikel 9b:31 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28
Artikel 9b:32 Vervallen
Artikel 9b:33 Vervallen
Artikel 9b:34 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28
Artikel 9b:35 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:36 Premieverdeling bij persioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:37 Vervallen
Artikel 9b:38 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:39 Vervallen
Artikel 9b:40 Vervallen
Artikel 9b:41 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:42 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:43 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:44 Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Artikel 9b:45 Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Artikel 9b:45a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Artikel 9b:45b Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:23 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 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Artikel 9b:24 Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt

Lid 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.

Lid 2

Het eerste lid is niet van toepassing wanneer het college en de ambtenaar in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken maken.

Artikel 9b:25 Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Lid 1

Op de ambtenaar is tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt hoofdstuk 9a van toepassing, met inachtneming van de volgende leden.

Lid 2

De datum, bedoeld in het eerste 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.

Lid 3

Voor brandweerpersoneel geldt dat in het kader van de tweede loopbaan eerst gezocht wordt naar een functie binnen de organisatie van de gemeente.

Lid 4

De ambtenaar met geen of onvoldoende diploma's kan via een procedure voor erkenning verworven competenties zijn competenties laten erkennen.

Lid 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.

Lid 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, eerste tot en met zevende lid, een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en de nieuwe bezoldiging.

Lid 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.

Artikel 9b:26 Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Lid 1

De ambtenaar gaat met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.

Lid 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.

Lid 3

De ambtenaar moet medisch geschikt zijn om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken.

Lid 4

De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt ziek gemeld. Op hem is artikel 9b:43, eerste lid, van toepassing.

Lid 5

Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid bedoelde moment 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.

Lid 6

De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het tweede lid, het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

Artikel 9b:27 Vervallen

(vervallen)

Artikel 9b:27a Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Artikel 9b:28 Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Lid 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 bezoldiging. 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%

Lid 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 leeftijdgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

Lid 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.

Artikel 9b:29 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:28, bouwt de ambtenaar pensioen op over de volledige bezoldiging.

Artikel 9b:30 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28

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 bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Artikel 9b:31 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

Artikel 9b:32 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 9b:33 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 9b:34 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28

Lid 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 bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

Lid 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 non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 5

Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 8

Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

Artikel 9b:35 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Lid 1

De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.

Lid 2

In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd 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.

Lid 3

Het onbezoldigd 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.

Lid 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 onbezoldigd 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.

Lid 5

De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

Artikel 9b:36 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Lid 1

Wanneer de periode van het onbezoldigd 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.

Lid 2

Wanneer de periode van het onbezoldigd 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.

Artikel 9b:37 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 9b:38 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9b:39 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 9b:40 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 9b:41 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof

Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.

Artikel 9b:42 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof

De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

Artikel 9b:43 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

Lid 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.

Lid 2

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.

Lid 3

De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.

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.

Lid 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.

Artikel 9b:44 Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

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.

Artikel 9b:45 Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Lid 1

Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft en 20 bezwarende dienstjaren heeft op het moment van storting, 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.

Lid 2

Voor de ambtenaar, die op de leeftijd van 53 jaar nog geen 20 dienstjaren heeft, wordt het percentage van 57% genoemd in het eerste lid gedeeld door 20 en vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren dat de ambtenaar heeft op de leeftijd van 53 jaar.

Lid 3

Wanneer de ambtenaar na de leeftijd van 53 jaar doorwerkt in de bezwarende functie, wordt voor hem in ieder jaar tot de leeftijd van 59 jaar of tot een moment hiervoor, wanneer eerder 20 dienstjaren bereikt zijn, een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van het inkomen in dat jaar x de deeltijdfactor in dat jaar x 2,85% maal de leeftijdsafhankelijke factor, die hoort bij de leeftijd op het moment van het recht op uitbetaling. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.

Lid 4

Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar overgemaakt.

Lid 5

Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het vierde lid, het in het eerste lid genoemde of, indien van toepassing, het in het tweede 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.

Lid 6

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.

Lid 7

Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.

Lid 8

Bij opschuiven van het moment waarop mensen minder gaan werken, als bedoeld in artikel 9b:26, vijfde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaren na 59 jaar.

Lid 9

Bij opschuiven van het moment van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vierde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaar na 59 jaar. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.

Lid 10

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.

Artikel 9b:45a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Lid 1

De in het artikel 9b:45 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.

Lid 2

De leeftijdsafhankelijke bijdrage bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,282	33	0,440	48	0,686
19	0,291	34	0,453	49	0,706
20	0,300	35	0,467	50	0,727
21	0,309	36	0,481	51	0,749
22	0,318	37	0,495	52	0,772
23	0,327	38	0,495	53	0,795
24	0,337	39	0,526	54	0,819
25	0,347	40	0,541	55	0,843
26	0,358	41	0,558	56	0,869
27	0,369	42	0,574	57	0,895
28	0,380	43	0,591	58	0,922
29	0,391	44	0,609	59	0,949
30	0,403	45	0,627	60	0,978
31	0,415	46	0,646	61	1,007
32	0,427	47	0,666	62	1,037

Lid 3

Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdsafhankelijke factoren vast.

Artikel 9b:45b Inkoop OP bij regionalisering

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.

Paragraaf 4 Vervallen

Artikel 9b:46 tm 9b:49 zijn vervallen.

Artikel 9b:46 tm 9b:49 Vervallen

Vervallen

Paragraaf 5 De ambtenaar in een niet bezwarende functie

Artikel 9b:50 Werkingssfeer
Artikel 9b:51 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie
Artikel 9b:52 Vervallen
Artikel 9b:52a Vervallen
Artikel 9b:53 Vervallen

Artikel 9b:50 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een niet bezwarende functie.

Artikel 9b:51 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie

Lid 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.

Lid 2

De levensloopbijdrage wordt betaald over maximaal 20 jaar, die direct voorafgaan aan 1 januari 2006.

Lid 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.

Artikel 9b:52 Vervallen

Vervallen

Artikel 9b:52a Vervallen

Vervallen

Artikel 9b:53 Vervallen

Vervallen

Paragraaf 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:9 in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Artikel 9b:54 Werkingssfeer
Artikel 9b:55 Analoge toepassing
Artikel 9b:56 Volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:57 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:56
Artikel 9b:58 Vervallen
Artikel 9b:60 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:56
Artikel 9b:61 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:62 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:63 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar
Artikel 9b:64 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

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:9 in aanmerking kwam voor een WIA/WAO-uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

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.

Artikel 9b:56 Volledig buitengewoon verlof

Lid 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 bezoldiging.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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 onbezoldigd 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.

Lid 5

De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

Lid 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.

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.

Artikel 9b:57 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:56

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56 zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Artikel 9b:58 Vervallen

(Vervallen)

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 bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Artikel 9b:60 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:56

Lid 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 bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 5

Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 8

Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

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.

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.

Artikel 9b:63 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

Lid 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.

Lid 2

De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.

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.

Lid 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.

Lid 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:56, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:56 van toepassing.

Lid 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.

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.

Paragraaf 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
Artikel 9b:66 Analoge toepassing
Artikel 9b:67 Volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:68 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:67
Artikel 9b:69 Vervallen
Artikel 9b:70 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:67
Artikel 9b:71 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:67
Artikel 9b:72 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:73 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:74 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar
Artikel 9b:75 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

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.

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.

Artikel 9b:67 Volledig buitengewoon verlof

Lid 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 zijn bezoldiging.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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 onbezoldigd 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.

Lid 6

De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 9b:68 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:67

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Artikel 9b:69 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 9b:70 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:67

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:62 gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Artikel 9b:71 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:67

Lid 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 bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 5

Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 8

Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

Artikel 9b:72 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Gedurende de periode van het gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:67 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

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 bezoldigd volledig verlof.

Artikel 9b:74 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

Lid 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.

Lid 2

Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag 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.

Lid 3

De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.

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.

Lid 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.

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.

Paragraaf 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
Artikel 9b:77
Artikel 9b:78

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 onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in dit hoofdstuk was.

Artikel 9b:77

Lid 1

De ambtenaar heeft gedurende zijn AOW-hiaat recht op een maandelijkse compensatie AOW.

Lid 2

De compensatie AOW is gelijk aan de bruto AOW-uitkering 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.

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.

Paragraaf 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
Artikel 9b:80
Artikel 9b:81

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 onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in dit hoofdstuk was.

Artikel 9b:80

Lid 1

De ambtenaar heeft 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.

Lid 2

De periode bedoeld in lid 1 is niet langer dan zijn AOW-hiaat.

Lid 3

Artikel 9b:77 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 9b:81

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 4

Het college neemt een besluit op grond van het zwaarwegende advies van de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW.

Paragraaf 10 Slotbepaling

Artikel 9b:82

Artikel 9b:82

De bruto compensatie AOW wordt vanaf het moment waarop de ambtenaar of de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaar bereikt maandelijks aan de ambtenaar uitbetaald.

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

Vervallen hoofdstuk

Hoofdstuk 9c is vervallen

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

Artikel 9d:1 Tijdelijke regeling

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.

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer of een gemeentelijke ambulancedienst, die geboren is na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam was in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005 , leeftijdsgrenzen zijn bepaald.

Artikel 9d:2 Tijdelijke regeling

Lid 1

De ambtenaar, bedoeld in artikel 9d:1, die op grond van de op 31 december 2005 voor hem geldende regelgeving, op 1 januari 2006 of daarna FLO-ontslag zou zijn verleend, wordt buitengewoon verlof verleend met behoud van de volledige bezoldiging.

Lid 2

Het buitengewoon verlof gaat in op de datum waarop de ambtenaar FLO-ontslag zou zijn verleend.

Lid 3

Deze regeling is bedoeld als overgangsmaatregel en geldt tijdelijk totdat het FLO-overgangsrecht is vastgesteld.

Artikel 9d:3 Slotbepaling

Ambtenaren, aan wie op of na 1 januari 2006 op grond van artikel 9d:2 buitengewoon verlof verleend is met behoud van zijn volledige bezoldiging, worden met ingang van 1 juli 2006 onder de werking van hoofdstuk 9b gebracht.

Artikel 9d:4 Slotbepaling

Met ingang van 1 juli 2006 kunnen ambtenaren geen recht meer doen gelden op de aanspraken op grond van dit hoofdstuk.

9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Artikel 9e:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b of op wie artikel 9b:49 van toepassing is.

Artikel 9e:2 Begripsomschrijvingen

Lid 1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht**:
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;
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.

Lid 2

Het LOGA-pad houdt 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.

Artikel 9e:3 Doel

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 19g van de Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 9e:4 Verzoek tot deelname levensloopregeling

Lid 1

De ambtenaar die wil deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht meldt dit bij het college.

Lid 2

Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 9e:5.

Lid 3

Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Artikel 9e:5 Voorwaarden deelname levensloopregeling

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij gedurende zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht niet deelneemt aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 9e:6 Inleg

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 9e:7 genoemde bronnen.

Artikel 9e:7 Bronnen

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 vakantietoelage;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 9e:8 en 9e:9;
e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:3 lid 3.

Artikel 9e:8 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006

Lid 1

De ambtenaar op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.

Lid 2

De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat de ambtenaar bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging 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 onbezoldigd volledig verlof.

Lid 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 onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging 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 onbezoldigd volledig verlof.

Lid 4

Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.

Lid 5

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

Lid 6

De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.

Lid 7

De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Artikel 9e:9 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Lid 1

De ambtenaar op wie paragraaf 3 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.

Lid 2

De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer op dat moment, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging 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 onbezoldigd volledig verlof.

Lid 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 onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging 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 onbezoldigd volledig verlof.

Lid 4

In het tweede lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 59 jaar.

Lid 5

In het derde lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 60 jaar.

Lid 6

Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.

Lid 7

Wanneer op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd is bereikt.

Lid 8

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

Lid 9

De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.

Lid 10

De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Artikel 9e:10 Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Lid 1

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

Lid 2

Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling 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.

Artikel 9e:11 Afkoop levensloopbijdrage

Lid 1

De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, tweede lid, en 9e:9, tweede 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 onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, of 9b:35, eerste lid, heeft recht op een afkoopbedrag.

Lid 2

De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, derde lid, en 9e:9, 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 onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, of 9b:35, tweede lid, heeft recht op een afkoopbedrag.

Lid 3

De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 59 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.

Lid 4

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 bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.

Lid 5

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 59- of 60-jarige leeftijd naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.

Lid 6

De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald, waarbij:

a. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de bezoldiging op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;
b. er een verwacht netto rendement van 4% voor de contante waardeberekening wordt gehanteerd;
c. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op dienstjaren, afgerond op hele maanden naar beneden, bij de oud-werkgever.

Lid 7

Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Lid 8

Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.

Lid 9

Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Artikel 9e:11a Levensloopbijdrage bij regionalisering

In afwijking van artikel 9e:11, eerste en tweede lid, heeft 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 recht op een afkoopbedrag tenzij het college beslist tot afkoop.

Artikel 9e:12 Afkoop bij voortzetting overgangsrecht

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.

Artikel 9e:13 Opname levenslooptegoed

Lid 1

Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:

a. ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 6 of de periode van onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11 en 9b:35;
b. ten behoeve van 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.

Lid 2

Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken 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.

Lid 3

Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afgekocht in geval van beëindiging van het dienstverband.

Lid 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 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding ten behoeve van de belastingdienst bij buitenlandse aanbieders.

9f Nieuw overgangsrecht Functioneel leeftijdsontslag per 1 januari 2018

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 9f:1 Werkingssfeer
Artikel 9f:2 Berekeningsgrondslag

Artikel 9f:1 Werkingssfeer

Lid 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. onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in de artikelen 9b:11 juncto 9b:35.

Lid 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.

Lid 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

Lid 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 artikel 20:2 lid 3 en 4 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:9, berekend over de maand onmiddellijk voorafgaande aan de ingangsdatum van de geheel of gedeeltelijke periode van buitengewoon verlof.

Lid 2

Als sprake is van toegekende toelagen die in hoogte variëren dan wordt het gemiddelde berekend over de periode van de voorgaande 12 maanden.

Lid 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.

Lid 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.

Paragraaf 2 Aanspraken

Artikel 9f:3
Artikel 9f:4 Afwijkende FLO-leeftijden
Artikel 9f:5 Doorwerken in repressieve functie
Artikel 9f:6 Uittreden op oude uittredeleeftijd
Artikel 9f:7 Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever
Artikel 9f:8 Arbeidsongeschiktheid
Artikel 9f:9 Overgangsvergoeding
Artikel 9f:10 Levensloop
Artikel 9f:11 Verrekening inkomsten tijdens non-actieve periode
Artikel 9f:12 Inkoop pensioen
Artikel 9f:13 Opschorten tweede loopbaan

Artikel 9f:3

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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 :	6 jaar;
d.	5 tot 10 dienstjaren :	5 jaar;
e.	0 tot 5 dienstjaren :	5 jaar.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 9f:4 Afwijkende FLO-leeftijden

Lid 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.

Lid 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.

Lid 3

Kunnen de levensloopaanspraken niet geheel of in het geheel niet vóór 1 januari 2022 worden opgenomen dan worden deze aanspraken in de maand december 2021 afgekocht als bedoeld in artikel 9e:11 over de maanden die gelegen zijn vanaf 1 januari 2022. Voor de berekening van de afkoopsom wordt uitgegaan van het aantal dienstjaren dat de ambtenaar zou hebben gehad bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

Lid 4

Vindt vanaf 1 januari 2022 vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw plaats door middel van voortzetting deelnemerschap op grond van het ABP-pensioenreglement en wordt gedurende deze periode het afgekochte tegoed als genoemd in lid 3 ingezet om te voorzien in het inkomen, dan betaalt de werkgever de vigerende werkgeverspremie. De in dit lid genoemde periode van voortzetting deelnemerschap bedraagt maximaal twee jaar.

Lid 5

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.

Artikel 9f:5 Doorwerken in repressieve functie

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 4

De ambtenaar stopt met werken in een bezwarende functie met ingang van de dag volgend op de maand waarin hij 59 jaar wordt.

Lid 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.

Lid 6

Lid 5 geldt vanaf het moment dat de werkgever de mogelijkheid van de inkomensaanvulling, bedoeld in artikel 9f:7, aanbiedt.

Artikel 9f:6 Uittreden op oude uittredeleeftijd

Lid 1

De ambtenaar kan verzoeken om uit te treden op de leeftijd, bedoeld in artikel 9b:4 of artikel 9b:28.

Lid 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.

Artikel 9f:7 Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever

Lid 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.

Lid 2

De ambtenaar dient jaarlijks een aanvraag in om van de mogelijkheid, bedoeld in lid 1, gebruik te maken.

Lid 3

De vergoeding van deze werkzaamheden wordt bepaald aan de hand van de zwaarte en de waardering van de beschikbare werkzaamheden.

Lid 4

De werkgever bepaalt in overleg met de OR welke mogelijkheden de formatie biedt en welke werkzaamheden beschikbaar zijn.

Lid 5

In een nader vast te stellen rechtspositionele regeling wordt bepaald onder welke voorwaarden deze werkzaamheden worden verricht.

Artikel 9f:8 Arbeidsongeschiktheid

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 9f:9 Overgangsvergoeding

Lid 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 levensloopperiode 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.

Lid 2

De overgangsvergoeding bedoeld in lid 1, wordt betaalbaar gesteld in de laatste maand in actieve dienst.

Artikel 9f:10 Levensloop

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 4

Lid 2 en 3 gelden pas vanaf het moment dat hoofdstuk 9e is herzien.

Artikel 9f:11 Verrekening inkomsten tijdens non-actieve periode

Voor de toepassing van de artikelen 9b:10 en 9b:34 wordt uitgegaan van het bruto uitkeringsbedrag.

Artikel 9f:12 Inkoop pensioen

De artikelen 9b:22 en 9b:45 zijn niet van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in dit hoofdstuk.

Artikel 9f:13 Opschorten tweede loopbaan

Lid 1

De artikelen 9b:24 en 9b:25 gelden niet in 2018, tenzij met de ambtenaar vóór 1 januari 2018 reeds loopbaanafspraken zijn overeengekomen.

Lid 2

Lid 1 is niet van toepassing op de ambtenaar die om medische redenen aan een tweede loopbaan gaat werken.

Paragraaf 3 Transitie

Artikel 9f:14
Artikel 9f:15

Artikel 9f:14

Lid 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 9b:28 is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.

Lid 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.

Artikel 9f:15

Lid 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.

Lid 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.

Paragraaf 4 Eervol ontslag aan het einde van de non-actieve periode

Artikel 9f:16

Artikel 9f:16

Lid 1

De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend na afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit, bedoeld in artikel 9f:3.

Lid 2

Het ontslag gaat in op de dag die volgt op de laatste dag van de non-actieve periode.

Lid 3

Het college neemt een opzegtermijn van drie maanden in acht.

Lid 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.

10 Wachtgeld

Artikel 10:1 Betrokkene

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.

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

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'betrokkene':

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

Lid 2

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

Artikel 10:2 Lichamen

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

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

Artikel 10:3 Diensttijd

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

Lid 1

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

Lid 2

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

Lid 3

In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:

a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar daarvan wegens verleend ontslag, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd, bedoeld in artikel 5:4 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop het wachtgeld ingaat.

Lid 4

Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking is genomen met een overheidspensioen anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van het wachtgeld met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

Artikel 10:4 Dienstbetrekking

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

Lid 1

Deze regeling verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.

Lid 2

Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:5 Bezoldiging

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

Lid 1

In deze regeling wordt verstaan onder 'bezoldiging':
de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, van deze regeling, zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.

Lid 2

Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.

Lid 3

Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als de betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.

Lid 4

Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

Artikel 10:6 Recht op wachtgeld

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

Lid 1

De betrokkene, bedoeld in artikel 10:1, eerste lid, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij de betrokkene :

a. ter zake van dat ontslag recht heeft op een pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
b. op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
c. terzake van dat ontslag recht heeft op een suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling.

Lid 2

De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van het wachtgeld wordt voor de toepassing van:

a. artikel 10:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
b. artikel 10:8 als ingangsdatum uitgegaan van de datum van ontslag.

Lid 3

De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, heeft na afloop van de suppletie, bedoeld in artikel 11a:5, onderdeel a, recht op wachtgeld indien hij bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, op grond van het ontslag uit de betrekking waarvoor hij arbeidsongeschikt is verklaard recht zou hebben op wachtgeld waarbij de duur zou worden vastgesteld ingevolge artikel 10:8 van dit besluit. Het wachtgeld gaat in op de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 11a:5, onderdeel a, is geëindigd. Het eindigt op het tijdstip waarop het wachtgeld dat, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag is ingegaan, zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:8, bij het buiten toepassing laten van het eerste lid,onderdeel c, zou zijn geëindigd. Op de hoogte van dit wachtgeld is artikel 10:10 van toepassing in die zin dat gerekend wordt vanaf het tijdstip waarop het ontslag is ingegaan.

Artikel 10:7 Duur van het wachtgeld

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

Lid 1

De duur van het wachtgeld is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

Lid 2

Indien de betrokkene:

a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;

wordt de duur van het wachtgeld verlengd met:

- 3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
- 0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
- 1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
- 1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
- 2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
- 2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
- 3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
- 4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

Lid 3

Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:

a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

Lid 4

Perioden, waarin een betrokkene:

a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het Rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;

worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

Lid 5

Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:

a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid volledig; en
b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

Lid 6

Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:

a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid, of
b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakantie.

Lid 7

Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen.
In geval geen verzorgende persoon wordt aangewezen is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.

Lid 8

Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:

a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

Lid 9

De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:8 Duur van het wachtgeld

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

Lid 1

In afwijking van artikel 10:7 wordt, indien dit leidt tot een langere wachtgeldduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid is begrepen, de duur van het wachtgeld vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.

Lid 2

De duur van het wachtgeld wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:

a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%;
c. die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, met een duur gelijk aan 78% van de diensttijd.

Lid 3

Ten aanzien van de betrokkene die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens het eerste en tweede lid van dit artikel, of van een uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikel 11:8, tweede lid van deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld op basis van het tweede lid mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.

Lid 4

In aanvulling op de duur van het wachtgeld van de betrokkene die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de termijn waarover wachtgeld is toegekend, een bijzondere verlenging verleend. Deze bijzondere verlenging duurt tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Lid 5

De verlenging als bedoeld in het vierde lid vindt niet plaats in het geval, dat ter zake van een eerder toegekend wachtgeld de vorenbedoelde verlenging reeds heeft plaatsgehad, tenzij de betrokkene nadien wederom een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft vervuld. In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de bijzondere verlenging, buiten aanmerking

Artikel 10:9 Vervolgwachtgeld

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

Lid 1

De betrokkene, die het einde van de wachtgeldduur, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op dat wachtgeld recht op een vervolgwachtgeld.

Lid 2

De betrokkene die

a. het einde van de wachtgeldduur bedoeld in artikel 10:7, eerste lid, heeft bereikt en
b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de wachtgeldduur, heeft recht op een vervolgwachtgeld.

Lid 3

Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van het vervolgwachtgeld een jaar.

Lid 4

De duur van het vervolgwachtgeld voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.

Lid 5

De betrokkene aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 6

De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 7

Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van het wachtgeld van overeenkomstige toepassing op het vervolgwachtgeld.

Artikel 10:10 Bedrag van het wachtgeld

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

Lid 1

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de daaropvolgende negen maanden 77% van die bezoldiging en vervolgens 67% van die bezoldiging. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in de vorige volzin, met 3 procentpunten verhoogd. Het bedrag van het wachtgeld daalt echter niet beneden het bedrag van het pensioen waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, en de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit het wachtgeld is toegekend.

Lid 2

In afwijking van het vorige lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging bedoeld in artikel 10:8, vierde lid, gelijk aan het bedrag van het pensioen, bedoeld in het vorige lid, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste bedraagt 40% van de bezoldiging.

Artikel 10:11 Bedrag van het vervolgwachtgeld

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

Lid 1

Het bedrag van het vervolgwachtgeld is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.

Lid 2

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

Artikel 10:12 Verplichtingen

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

Lid 1

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.

Lid 2

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat, dan wel het recht op wachtgeld ontstaat.

Lid 3

De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.

Lid 4

Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen die de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt.

Lid 5

De betrokkene, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.

Lid 6

De in het eerste tot en met vijfde lid bedoelde verplichtingen vinden overeenkomstige toepassing voor de ambtenaar zodra hem ontslag op grond van artikel 8:4 van deze regeling is verleend, dan wel het voornemen tot zodanig ontslag hem schriftelijk is medegedeeld.

Lid 7

Door het aanvaarden van het wachtgeld wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

Artikel 10:13 Verplichtingen bij ziekte

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

Lid 1

Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.

Lid 2

Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.

Lid 3

Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.

Lid 4

Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Lid 5

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 10:14 Verhuiskosten

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

Aan hem die op wachtgeld is of zal worden gesteld kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

Artikel 10:15 Vermindering

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

Lid 1

Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en wachtgeld samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmee het wachtgeld vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van het wachtgeld ingevolge het bepaalde in artikel 10:19, eerste lid, niet in aanmerking genomen.

Lid 2

Ten aanzien van de betrokkene aan wie een wachtgeld is toegekend en die wegens ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op wachtgeld doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten - ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaatsvond - uit de betrekking die door betrokkene als wachtgelder werd vervuld, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat het oorspronkelijk toegekende wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee de WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met invaliditeitspensioen, al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.

Lid 3

Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is toegekend.

Lid 4

Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.

Lid 5

Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, wordt niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

Artikel 10:16 Opgave van inkomsten

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

Lid 1

De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijke mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn op.

Lid 2

Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn

Lid 3

Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.

Lid 4

Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 10:15, derde en vierde lid.

Artikel 10:17 Verlenging

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

Indien de betrokkene binnen drie maanden na het ontslag waaraan hij het recht op wachtgeld ontleent bij de gemeente te wier laste het wachtgeld komt een naar de aard van de werkzaamheden overeenkomstige betrekking gaat vervullen als die waaruit hem het ontslag is verleend, wordt de duur van die betrekking aan de op grond van de artikelen 10:7 en 10:8 vastgestelde duur van het wachtgeld toegevoegd.

Artikel 10:18 Opschorting

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

Lid 1

Indien de betrokkene na zijn ontslag, uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging heeft of krijgt in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.

Lid 2

Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

Artikel 10:19 Samenloop

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

Lid 1

Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van het wachtgeld, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

65% tot 80% :	80%;
55% tot 65% :	60%;
45% tot 55% :	50%;

35% tot 45% :	40%;
25% tot 35% :	30%;
15% tot 25% :	20%;
minder dan 15%:	0%.

De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld bedraagt voorts niet meer dan het onverminderde wachtgeld dat wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht.

Lid 2

Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.

Lid 3

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Lid 4

Indien de betrokkene aanspraken heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de ziektewet, wordt gedurende de termijn waarover die aanspraken bestaan, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkeringen te boven gaat.

Artikel 10:20 Betaling

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

Lid 1

Het bedrag van het wachtgeld, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van wachtgeld werd genoten.

Lid 2

Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van het wachtgeld over langere termijnen geschieden.

Artikel 10:21 Afkoop

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

In bijzondere gevallen kan het college op verzoek van de betrokkene een regeling met hem treffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten dele wordt vervangen door een afkoopsom.

Artikel 10:22 Verval van wachtgeld

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

Lid 1

Het wachtgeld kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:

a. Indien de betrokkene de opgave bedoeld in artikel 10:16, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
b. indien de betrokkene enig op grond van artikel 10:12, tweede, derde of vijfde lid gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
c. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
d. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 10:13, eerste en tweede lid zijn gesteld;
e. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
f. indien achteraf blijkt, dat vóór het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan, die zo deze eerder bekend waren aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 ontslag te verlenen.

Lid 2

Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 10:12, eerste lid, niet nakomt, vervalt het wachtgeld voor het gedeelte waarmede het, tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.

Lid 3

Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 10:12, zesde lid, aan wie in dat geval een op soortgelijke wijze berekend lager wachtgeld wordt toegekend.

Lid 4

Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

Artikel 10:23 Verval van wachtgeld

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

Lid 1

Het recht op wachtgeld vervalt:

a. met ingang van de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
b. op de dag na het overlijden van de betrokkene;
c. op de dag dat betrokkene de in artikel 10:12, tweede en derde lid, bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat haar op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
d. op de dag dat betrokkene als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van die organisatie dan wel die instantie, die kan leiden tot het verkrijgen van werk, dat voor hem passend kan worden geacht dan wel weigert dergelijk werk te aanvaarden.

Lid 2

Het recht op wachtgeld vervalt met ingang van de dag waarop betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 10:6, tweede lid is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van dit wachtgeld de duur, voor zover deze wordt berekend aan de hand van artikel 10:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.

Artikel 10:24 Overlijdensuitkering

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

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 10:5, over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.

Lid 2

Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een uitkering wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde betrekking, ten gevolge waarvan op het wachtgeld een vermindering werd toegepast, bedoeld in artikel 10:15, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het verminderde wachtgeld over een tijdvak van drie maanden. Is de som van beide uitkeringen lager dan de uitkering, berekend naar het onverminderde wachtgeld zou zijn geweest, dan wordt de uitkering, berekend naar het verminderde wachtgeld, tot laatstbedoeld bedrag aangevuld.

Lid 3

Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.

Lid 4

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Artikel 10:25 Overgangsbepalingen

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

Lid 1

Op de wachtgelden toegekend krachtens de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur nooit lager zal zijn dan op grond van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.

Lid 2

Ten aanzien van de wachtgelden, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de wachtgeldregeling, zoals deze luidt met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van het toegekende wachtgeld langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.

Lid 3

Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid van de wachtgeldregeling wordt onder het eerder toegekende wachtgeld tevens begrepen het wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 5 van de wachtgeldregeling zoals die luidden tot 1 augustus 1991.

Lid 4

Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid, van de wachtgeldregeling wordt onder de eerder toegekende uitkering tevens begrepen de uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 6 van de uitkeringsregeling zoals die luidden tot 1 augustus 1991.

Artikel 10:26 Overgangsbepalingen

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

Lid 1

Degene die voor 1 januari 1987 in het genot was van wachtgeld als bedoeld in de toen geldende wachtgeldregeling, waarvan de duur, nadat toepassing is gegeven aan artikel 10:25, tweede lid, verstrijkt in de periode van 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995, heeft recht op een overgangsuitkering.

Lid 2

De duur van de overgangsuitkering is twaalf maanden, met dien verstande dat de uitkering uiterlijk 1 januari 1996 eindigt. De overgangsuitkering gaat in direct na het verstrijken van het wachtgeld als bedoeld in het eerste lid en wordt in maandelijkse termijnen betaald.

Lid 3

De hoogte van de overgangsuitkering is over een maand gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.

Lid 4

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Lid 5

De overige artikelen van dit hoofdstuk zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:27 Overgangsbepalingen

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

Lid 1

Degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van de bepalingen van de wachtgeldverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van dit wachtgeld de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.

Lid 2

Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

Artikel 10:28 Gevolgen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

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

Op degene die gedurende de periode van wachtgeld recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, zijn de artikelen 10:13, 10:15, 10:19 en 10:23 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:29 Slotbepaling

Lid 1

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later.

Lid 2

Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals die luidde op 31 december 2000.

10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

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.

Artikel 10a:1 Algemene bepalingen

Artikel 10a:1 Algemene bepalingen

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **werkloosheid:**
werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
b. **betrokkene:**
de ambtenaar die werkloos geworden is;
c. **dagloon:**
het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet, zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
d. **bovenwettelijke uitkering:**
de aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de aansluitende uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 10a:9, lid 3.

Lid 2

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

Paragraaf 2 Aanvullende uitkering

Artikel 10a:2 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie
Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag
Artikel 10a:4 Hoogte van de uitkering: indexering
Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag
Artikel 10a:5a Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden
Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is
Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering
Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering
Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering
Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties
Artikel 10a:10 Anticumulatie
Artikel 10a:11 Scholing
Artikel 10a:12 Aanvulling op ziekengeld
Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering
Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering
Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden
Artikel 10a:13a Grensarbeiders

Artikel 10a:2 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:

a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6, 8:7, onderdeel a of c, 8:8, 8:12.

Lid 2

Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.

Lid 3

Betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aanvullende uitkering op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Lid 4

Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aanvullende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voorzover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

Artikel 10a:4 Hoogte van de uitkering: indexering

Lid 1

De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt per 1 januari en 1 juli van een jaar geïndexeerd op een volgens LOGA-partijen vastgestelde wijze.

Lid 2

Het LOGA maakt bekend met welk percentage de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wijzigt.

Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.

Lid 2

Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:

a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
b. vervolgens 70%

Lid 3

Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.

Lid 4

Ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:2, derde lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag

Artikel 10a:5a Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende twee jaar recht op een verlengde uitkering.

Lid 2

De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende 3,5 jaar recht op een verlengde uitkering.

Lid 3

De hoogte van de verlengde uitkering, genoemd in het eerste en tweede lid, is 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.

Lid 4

Op de verlengde uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.

Lid 5

Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de verlengde uitkering in mindering gebracht.

Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met inachtneming van het in lid 2 gestelde en met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.

Lid 2

Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als sanctie gedeeltelijk weigert, kent het college een aanvulling op de aanvullende uitkering toe zodanig dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering tezamen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.

Lid 3

Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geheel weigert, kent het college een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. Deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 10a:2 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Artikel 10a:10 Anticumulatie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:11 Scholing

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:12 Aanvulling op ziekengeld

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekengeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekengeld.

Lid 2

Het ziekengeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.

Lid 3

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekengeld.

Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De betrokkene, die in verband met zwangerschap en bevalling recht heeft op een uitkering op grond van de Waz, heeft recht op een aanvulling tot het voor haar geldende dagloon.

Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De arbeidsgehandicapte betrokkene die werkloos is en dientengevolge een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt, kan bij proefplaatsing en scholing bij een nieuwe werkgever recht hebben op een uitkering op grond van de Wet op (re)integratie arbeidsgehandicapten. Indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk wanneer hij geen REA-uitkering als hiervoor bedoeld zou hebben gehad, bestaat er ook in dit geval recht op aanvulling.

Lid 2

De in het eerste lid genoemde aanvulling en de REA-uitkering bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij een WW-uitkering en aanvullende uitkering zou ontvangen.

Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.

Lid 2

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Artikel 10a:13a Grensarbeiders

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De betrokkene, die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-verordening 1408/71 geen recht op een WW-uitkering heeft, heeft recht op een aanvullende uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.

Lid 2

De uitkering op grond van dit artikel:

a. eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b, of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;
b. is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op een WW-uitkering.

Lid 3

De uitkering waarop de betrokkene op grond van dit artikel lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.

Lid 4

Indien de betrokkene aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.

Lid 5

Indien de betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg of arbeidsongeschiktheid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.

Lid 6

Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Paragraaf 3 Aansluitende uitkering

Artikel 10a:14 Diensttijd
Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering / samenloop met suppletie
Artikel 10a:16 Duur van de uitkering
Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden
Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is
Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag
Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering
Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag
Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering
Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en WAZ
Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering
Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties
Artikel 10a:23 Anticumulatie
Artikel 10a:24 Scholing
Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden
Artikel 10a:25a Grensarbeiders

Artikel 10a:14 Diensttijd

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

In deze paragraaf wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.

Lid 2

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

Lid 3

In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:

a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd, bedoeld in de artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering / samenloop met suppletie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:

a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6 of 8:8, met inachtneming van het derde lid.

Lid 2

Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door het college op basis van artikel 10a:9 derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.

Lid 3

In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 8:6 slechts aanspraken op een aansluitende uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 8:6, derde lid, laatste volzin biedt.

Lid 4

Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.

Lid 5

Voor degene op wie artikel 10a:5a van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de verlengde uitkering is verstreken.

Lid 6

Voor degene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken

Lid 7

Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.

Lid 8

De betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 8:5 recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aansluitende uitkering, berekend naar de duur, als bepaald in artikel 10a:16, derde lid, op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij om die reden recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Lid 9

Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het achtstelid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aansluitende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Artikel 10a:16 Duur van de uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:

a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.

Lid 2

De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:

a. de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en
b. twee jaar.

Lid 3

Ter bepaling van de duur van de aansluitende uitkering voor betrokkene, genoemd in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van het ontslag.

Lid 4

De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De duur van de aansluitende uitkering voor de betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden, wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:

a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% en wordt verminderd met de duur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en de duur van de verlengde uitkering genoemd in artikel 10a:5a.

Lid 2

De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Lid 3

Op de aanvullende uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.

Lid 4

Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Artikel 10a:3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Artikel 10a:4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De aansluitende uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.

Lid 2

Ter bepaling van de hoogte van de aansluitende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.

Lid 3

Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolguitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Lid 2

In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.

Lid 3

Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 10a:16.

Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en WAZ

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Indien er op grond van de Ziektewet dan wel op grond van de Waz na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, respectievelijk de Waz, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Lid 2

Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot de verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Lid 2

Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:23 Anticumulatie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:24 Scholing

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.

Lid 2

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.

Artikel 10a:25a Grensarbeiders

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Na het verstrijken van de duur van een uitkering op grond van artikel 10a:13a heeft de betrokkene recht op de aansluitende uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.

Lid 2

Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 10a:13a, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 4 Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen

Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten
Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten
Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie
Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie
Artikel 10a:34 Reïntegratiepremie

Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn

aanvraag een vergoeding van € 2.270,- worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.

Lid 2

Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens een tegemoetkoming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.

Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Om voor een verhuiskostenvergoeding op basis van artikel 10a:26 in aanmerking te komen dient de uitkeringsgerechtigde:

a. de werkloosheid door het ter hand nemen van arbeid of bedrijf met tenminste 50% met een minimum van vijf uur te verminderen;
b. te verhuizen binnen zes maanden na de vermindering van de werkloosheid, doch uiterlijk drie maanden voor de oorspronkelijk vastgestelde beëindigingsdatum van de uitkeringsperiode;
c. arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal één jaar, blijkend uit de overlegging van het arbeidscontract;
d. zich binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats van de nieuwe arbeid te vestigen, terwijl de afstand tussen deze standplaats en de oude woning tenminste 50 kilometer moet bedragen;
e. schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit anderen hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft als de uitvoeringsinstelling bij de nieuwe werkgever deze melding verifieert en de uitvoeringsinstelling vaststelt dat de uitkeringsgerechtigde is verhuisd.

Lid 2

Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk is verhuisd.

Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Betrokkene heeft op aanvraag recht op een reïntegratietoeslag indien:

a. hij een dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
b. het dagloon verbonden aan de nieuwe dienstbetrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag, met inachtneming van het tweede lid.

Lid 2

De reïntegratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe dienstbetrekking is aanvaard te worden aangevraagd bij het college.

Lid 3

Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een reïntegratietoeslag, mits het dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

Lid 4

Indien de in het eerste lid genoemde dienstbetrekking van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal één jaar te zijn overeengekomen.

Lid 5

In gevallen waarin artikel 35 van de Werkloosheidswet of artikel 10a:32 van de CAR van toepassing is, is er geen recht op de in het eerste lid genoemde reïntegratietoeslag.

Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De duur van de reïntegratietoeslag is negen maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrekking niet zou hebben verkregen.

Lid 2

Voor de bepaling van de duur van de reïntegratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.

Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De reïntegratietoeslag wordt beëindigd:

a. indien de voor betrokkene berekende duur is verstreken;
b. indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrekking;
c. indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 10a:31 opgenomen niveau van de reïntegratietoeslag te boven zijn gegaan.

Lid 2

Onder gehele werkloosheid in de zin van het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:

a. ten minste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of;
b. minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeidsuren resteren.

Lid 3

Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe betrekking, blijft de reïntegratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.

Lid 4

De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand een overzicht te verschaffen van de inkomsten uit de nieuwe dienstbetrekking die hij in die maand heeft genoten. Op basis van dit overzicht wordt bepaald of er een recht op een reïntegratietoeslag is en zo ja, hoe hoog die toeslag dient te zijn.

Lid 5

Indien het recht op reïntegratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.

Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De reïntegratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

Lid 2

Indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 10a:28, derde lid, vult de reïntegratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking, omgerekend naar de omvang van de oude betrekking, naar rato aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

Op verzoek van de betrokkene kan een reïntegratiepremie worden toegekend indien:

a. betrokkene een aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid geniet en;
b. hij arbeid voor onbepaalde tijd ter hand gaat nemen of bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt opgeheven.

Lid 2

Het verzoek tot toekenning van de reïntegratiepremie dient uiterlijk 10 weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.

Lid 3

Toekenning van een reïntegratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.

Lid 4

Indien op verzoek van betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend, wordt het recht op een maandelijks te betalen bovenwettelijke uitkering door het recht op een bedrag ineens vervangen en vervallen daarmee de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering. De artikelen 10a:7, 10a:8 en 10a:21 zijn dan niet van toepassing.

Lid 5

Indien het recht op de aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid krachtens artikel 10a:7 of artikel 10a:21 herleeft voordat een besluit over het verzoek van betrokkene omtrent de toekenning van een reïntegratiepremie genomen is, wordt negatief besloten op dit verzoek.

Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Lid 1

De berekeningsgrondslag van de reïntegratiepremie is de som van de maandelijkse aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard en gedurende de gehele resterende periode waarin hij nog aanspraak zou hebben gehad op bovenwettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever.

Lid 2

Voor de toekenning van een reïntegratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.

Lid 3

Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de reïntegratiepremie.

Artikel 10a:34 Reïntegratiepremie

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De reïntegratiepremie bedraagt 5% van de in artikel 10a:33 genoemde berekeningsgrondslag, met als maximum een bedrag van 130 maal het dagloon van de betrokkene.

Paragraaf 5 Overgangsbepalingen

Artikel 10a:35 Vervallen
Artikel 10a:36 Overige en slotbepalingen
Artikel 10a:37 Overige en slotbepalingen
Artikel 10a:38 Slotbepaling

Artikel 10a:35 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 10a:36 Overige en slotbepalingen

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 10a:37 Overige en slotbepalingen

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 2001.

Artikel 10a:38 Slotbepaling

Lid 1

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.

Lid 2

Bij verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen uit de CAR en UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen, zoals deze luidden op 30 juni 2008.

10c Reparatie-uitkering bij werkloosheid

Artikel 10c:1 Werkingssfeer reparatie-uitkering

Lid 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.

Lid 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.

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.

Artikel 10c:3 Recht reparatie-uitkering

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 10c:4 Opbouw en duur reparatie-uitkering

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 10c:5 Hoogte reparatie-uitkering

Lid 1

De reparatie-uitkering heeft dezelfde hoogte als de WW-uitkering als deze niet zou zijn geëindigd.

Lid 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.

Artikel 10c:6 Sancties reparatie-uitkering

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.

Artikel 10c:7 Premie reparatie-uitkering

Lid 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.

Lid 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.

Lid 3

De heffingsgrondslag is gemaximeerd tot het maximum-premieloon bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Artikel 10c:8 Einde reparatie-uitkering

Lid 1

De reparatie-uitkering eindigt na het verstrijken van de uitkeringsduur.

Lid 2

De reparatie-uitkering eindigt op de dag waarop de werkloosheid eindigt.

Lid 3

De reparatie-uitkering eindigt op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Lid 4

De reparatie-uitkering eindigt na een periode van 13 weken van voortdurende arbeidsongeschiktheid door ziekte.

Artikel 10c:9 Herleving reparatie-uitkering

Lid 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.

Lid 2

De duur en de hoogte van de herleefde 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.

Lid 3

De reparatie-uitkering kan niet meer herleven als de maximale uitkeringsduur van de reparatieuitkering is volgemaakt.

Artikel 10c:10 Afkoop reparatie-uitkering

Lid 1

Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de reparatie-uitkering.

Lid 2

Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid

Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

Artikel 10d:1 Werkingssfeer
Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

Artikel 10d:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventallig is geworden of op grond van, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **aanvullende uitkering:**
uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. **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.

Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken

Lid 1

Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.

Lid 2

Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Lid 1

Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.

Lid 2

De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.

Lid 3

Het college betrekt bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)

Artikel 10d:5 Begripsbepalingen
Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag
Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase
Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente
Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop
Artikel 10d:10 Re-integratieplan

Artikel 10d:5 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

a. **re-integratiefase:**
de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een reintegratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
b. **re-integratieplan:**
het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen;

Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag

Lid 1

De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.

Lid 2

De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.

Lid 3

De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.

Lid 4

De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.

Lid 5

De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:

a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
c. 15 jaar of meer 12 maanden.

Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase

Lid 1

De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.

Lid 2

De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.

Lid 3

Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente

Lid 1

De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.

Lid 2

De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke reintegratiefase.

Lid 3

Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.

Lid 4

Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het reintegratieplan van kracht.

Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

Lid 1

De ambtenaar kan het college verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.

Lid 2

Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de reintegratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:

a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopregeling; en
c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.

Lid 3

Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het reintegratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.

Lid 4

Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10d:10 Re-integratieplan

Lid 1

Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.

Lid 2

De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.

Lid 3

In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:

- verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het reintegratieplan;
- scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
- opstellen arbeidsmarktprofiel;
- sollicitatieactiviteiten.

Lid 4

In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,=.

Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid

Toelichting
In deze paragraaf zijn de nieuwe bepalingen opgenomen voortvloeiende uit het Cao-akkoord 2011-2012.

Algemene bepalingen

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik
Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting
Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject
Inhoud Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek
Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract
Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract
Verlenging en einde Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging
Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur
Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract
Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten
Artikel 10d:24 Paritaire commissie

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het college boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de betreffende gemeente.

Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject

De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting

In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.

Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.

Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek

Lid 1

Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.

Lid 2

Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.

Lid 3

Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract

Lid 1

Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.

Lid 2

Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.

Lid 3

Afspraken kunnen worden gemaakt over:

- het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
- het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
- de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
- het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
- eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;

- de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
- het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.

Lid 4

De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het college. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit.

Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging

Lid 1

Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.

Lid 2

Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.

Lid 3

Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur

Lid 1

Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.

Lid 2

Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.

Lid 3

Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

Lid 1

Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.

Lid 2

Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.

Lid 3

Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject

Lid 1

Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.

Lid 2

Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.

Lid 3

Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

Lid 1

Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.

Lid 2

Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.

Lid 3

Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.

Lid 4

Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.

Lid 5

Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

Artikel 10d:23:0:1 Reglement commissie Van werk naar werk

In aanvulling op het gestelde in artikel 10d:23 heeft de gemeente Raalte een Reglement commissie Van werk naar werk vastgesteld.

Klik hier om dit reglement te raadplegen.

Artikel 10d:24 Paritaire commissie

Lid 1

Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.

Lid 2

Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract als bedoeld in artikel 10d:23 lid 5 voorleggen aan deze commissie.

Lid 3

De commissie brengt een zwaarwegend advies uit over het geschil, bedoeld in lid 2.

Lid 4

Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

Paragraaf 6 Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering
Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag
Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag
Artikel 10d:28 Sancties
Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering

Lid 1

Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:

a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is; of
b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
c. recht heeft op een werkloosheidsuitkering en deze werkloosheidsuitkering ontvangt.

Lid 2

Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

Lid 1

De aanvullende uitkering kent twee fases. 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.

Lid 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%.

Lid 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%.

Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

Lid 1

De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.

Lid 2

De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Artikel 10d:28 Sancties

Lid 1

Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.

Lid 2

Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.

Lid 3

Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.

Lid 4

Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Artikel 10d:28:0:1 Regeling sanctiebeleid

In aanvulling op het gestelde in artikel 10d:28 heeft de gemeente Raalte een Regeling sanctiebeleid vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:35 Afkoop

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering

Lid 1

De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:

a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

Lid 2

Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering

Lid 1

De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.

Lid 2

Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

Lid 3

De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is

a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar
b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar
c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering

Lid 1

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.

Lid 2

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.

Lid 3

Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering

Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:35 Afkoop

Lid 1

Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.

Lid 2

Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid
Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
Artikel 10d:39 Overgangsrecht

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Lid 1

De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.

Lid 2

Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

Lid 1

De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.

Lid 2

Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

Artikel 10d:39 Overgangsrecht

In afwijking van artikel 10d: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 indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

10e Bijzondere bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voor de ambtenaar met op 1 januari 2008 20 dienstjaren of meer

Vervallen hoofdstuk

Hoofdstuk 10e is vervallen

11 Uitkeringsregeling ontslag

Artikel 11:1 Betrokkene

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.

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder betrokkene: de gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend:

a. op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 uit een betrekking waarin hij tijdelijk was aangesteld, terwijl die aanstelling minder dan vijf jaren heeft geduurd dan wel is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
b. op een andere grond genoemd in hoofdstuk 8 van deze regeling, met uitzondering van artikel 8:9, mits dat ontslag niet op eigen verzoek is geschied en evenmin aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
en die aan dat ontslag geen recht op een uitkering ingevolge artikel 8:3 kan ontlenen.

Lid 2

Onder betrokkene in de zin van dit hoofdstuk kan tevens worden verstaan de gewezen ambtenaar die ontslag heeft gevraagd omdat hij of zij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

Artikel 11:2 Lichamen

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

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

Artikel 11:3 Diensttijd

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd':
de aan het in artikel 11:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.

Lid 2

Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 11:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.

Lid 3

In afwijking van het bepaalde in het eerste en het tweede lid blijft buiten beschouwing:

a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een maand daarvan wegens verleend ontslag;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 11:8, vierde lid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd als bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel tijd in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop de uitkering ingaat.

Lid 4

Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van een uitkering in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de uitkering, met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

Artikel 11:4 Dienstbetrekking

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Dit hoofdstuk verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.

Lid 2

Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11:5 Bezoldiging

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'bezoldiging': de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid van deze regeling zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.

Lid 2

Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.

Lid 3

Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.

Lid 4

Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

Artikel 11:6 Recht op uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Indien wordt voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden, bestaat behoudens het bepaalde in het zesde lid, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, recht op een uitkering waarvan de duur wordt vastgesteld:

a. voor de betrokkene die in de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag in ten minste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest, ingevolge artikel 11:7;
b. voor de betrokkene die een diensttijd heeft van ten minste drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ingevolge artikel 11:7, dan wel wanneer het bepaalde in artikel 11:8, eerste lid, daartoe aanleiding geeft ingevolge artikel 11:8, tweede lid en, indien van toepassing artikel 11:8, vierde lid.

Lid 2

Indien het ontslag ingaat binnen 12 maanden na afloop van perioden waarin de betrokkene ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd was werkzaamheden te verrichten, of werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in artikel 8 van de Werkloosheidswet en hij de hoedanigheid van werknemer heeft herkregen, wordt de in het eerste lid, onder a, bedoelde periode van 12 maanden verlengd met de duur van de perioden van de bedoelde verhindering.

Lid 3

De in een week verrichte werkzaamheden worden slechts in aanmerking genomen, voor zover zij betrekking hebben op de dienstbetrekking waaruit de betrokkene is ontslagen en op een of meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen en voor zover deze niet reeds eerder in aanmerking zijn genomen voor een recht op uitkering.

Lid 4

Met weken, bedoeld in de voorgaande leden, worden gelijkgesteld weken, waarover de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen.

Lid 5

De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17a, derde en vierde lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

Lid 6

In bijzondere gevallen kan het college bepalen dat, wanneer niet aan de verplichting bedoeld in artikel 11:21, tweede of derde lid, is voldaan, het recht op uitkering ingaat met de dag waarop de inschrijving bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats heeft plaatsgehad.

Lid 7

Geen recht op uitkering bestaat:

a. indien de betrokkene op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
b. indien de betrokkene ter zake van dat ontslag recht heeft op suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling;
c. indien de betrokkene op de dag van het ontslag de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
d. indien het ontslag aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
e. indien het ontslag naar het oordeel van het college geacht moet worden niet te leiden tot onvrijwillige werkloosheid;
f. voor de betrokkene, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, aan wie schriftelijk is medegedeeld, dat hem eervol ontslag zal worden verleend en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.

Lid 8

De betrokkene, bedoeld in het zevende lid, onder a, heeft recht op uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80. De hoogte van deze uitkering wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van de uitkering wordt voor de toepassing van:

a. artikel 11:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
b. artikel 11:8 als uitgangspunt uitgegaan van de datum van ontslag.

Lid 9

Het college beslist over de toekenning van uitkering op aanvraag door de betrokkene.

Artikel 11:7 Duur van de uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

De uitkeringsduur is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

Lid 2

Indien de betrokkene:

a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of;
b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ

wordt de duur van de uitkering verlengd met:

- 3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
- 0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
- 1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
- 1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
- 2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
- 2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
- 3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar en
- 4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

Lid 3

Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:

a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en;
b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

Lid 4

Perioden, waarin een betrokkene:

a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;
worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

Lid 5

Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:

a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, volledig, en;
b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

Lid 6

Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:

a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid of;
b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakanties.

Lid 7

Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen, is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.

Lid 8

Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:

a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

Lid 9

De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11:8 Duur van de uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

In afwijking van artikel 11:7, eerste en tweede lid, wordt, indien dit leidt tot een langere uitkeringsduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid van dit artikel is begrepen, de duur van de uitkering vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.

Lid 2

De duur van de uitkering wordt vastgesteld op een aantal maanden, gelijk aan 1/6 deel van de diensttijd, waarna de uitkomst naar boven wordt afgerond op hele maanden.

Lid 3

De ingevolge het tweede lid berekende uitkeringsduur wordt ten hoogste vastgesteld op 24 maanden.

Lid 4

Indien een betrokkene ten tijde van het ontslag een diensttijd van ten minste tien jaren heeft volbracht en de som van zijn leeftijd en diensttijd, die hij ten tijde van het ontslag heeft bereikt, 60 jaren of meer bedraagt, wordt hem na afloop van de termijn waarover uitkering is toegekend aansluitend gedurende een periode van zes maanden een bijzondere verlenging verleend.

Artikel 11:9 Vervolguitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

De betrokkene, die het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op die uitkering recht op een vervolguitkering.

Lid 2

De betrokkene die:

a. het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, eerste lid, heeft bereikt en
b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de uitkeringsduur, heeft recht op een vervolguitkering.

Lid 3

Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van de vervolguitkering een jaar.

Lid 4

De duur van de vervolguitkering voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.

Lid 5

De betrokkene aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 6

De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is en aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 7

Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van de uitkering van overeenkomstige toepassing op de vervolguitkering.

Artikel 11:10 Bedrag van de uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Het bedrag van de uitkering is gedurende de eerste twee maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de volgende twee maanden 77% en vervolgens 67% van de bezoldiging.

Lid 2

Het bedrag van de uitkering is gedurende de termijn van de bijzondere verlenging ingevolge artikel 11:8, vierde lid, 67% van de bezoldiging.

Lid 3

Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in het eerste en tweede lid, met 3 procentpunten verhoogd.

Artikel 11:11 Bedrag van de vervolguitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Het bedrag van de vervolguitkering is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.

Lid 2

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

Artikel 11:12 Verhuiskosten

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Aan de betrokkene bedoeld in artikel 11:8, eerste lid, kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

Artikel 11:13 Vermindering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op de in artikel 11:6 bedoelde uitkering een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en uitkering samen de bezoldiging te boven gaan.
Voor de bepaling van het bedrag waarmede de uitkering vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van de uitkering ingevolge artikel 11:23, eerste lid, niet in aanmerking genomen.

Lid 2

Ten aanzien van de betrokkene aan wie een uitkering is toegekend en die wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaats vond uit de betrekking die door betrokkene gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd werd bekleed, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat de oorspronkelijk toegekende uitkering wordt verminderd met het bedrag waarmee het pensioen al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van de oorspronkelijk toegekende uitkering de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.

Lid 3

Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering is toegekend.

Lid 4

Wanneer de betrokkene op of na de dag bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.

Lid 5

Onder inkomsten bedoeld in de voorgaande leden worden niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of gratificatie.

Artikel 11:14 Opgave van inkomsten

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij voor zover mogelijk opgave van de inkomsten die hij uit dan wel in verband met die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn op.

Lid 2

Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven doet hij voor het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.

Lid 3

Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.

Lid 4

Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 11:13, het derde en vierde lid.

Artikel 11:15 Overlijdensuitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, bedoeld in artikel 11:6 wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 11:5 over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.

Lid 2

Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een bedrag wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde andere betrekking, ten gevolge waarvan op de uitkering een vermindering werd toegepast op grond van artikel 11:13, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de verminderde uitkering over een tijdvak van drie maanden, voor zover nodig aangevuld, zodanig dat de som van beide bedragen gelijk is aan het bedrag, bedoeld in het eerste lid.

Lid 3

Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.

Lid 4

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Artikel 11:16 Verplichtingen bij ziekte

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.

Lid 2

Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.

Lid 3

Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.

Lid 4

Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Lid 5

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 11:17 Uitkering bij ziekte

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Indien de betrokkene binnen de termijn waarover hij aanspraak heeft op een van de uitkeringen bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15 dan wel uiterlijk een maand na afloop van die termijn wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, wordt hem telkens met ingang van de vierde dag van die verhindering een uitkering toegekend van 80% van zijn bezoldiging.

Lid 2

De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt zodra de betrokkene deze over tezamen 260 werkdagen bij een vijfdaagse werkweek heeft genoten. De bepalingen van hoofdstuk 7 van deze regeling, zoals dit luidde voor 1 januari 2001, zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11:18 Samenloop

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Zolang de betrokkene de uitkering geniet, bedoeld in artikel 11:17, eerste lid, wordt met ingang van de dag waarop de verhindering wegens ziekte aanvangt, de uitbetaling van de uitkering, bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15, opgeschort.

Artikel 11:19 Afkoop

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Op verzoek van de betrokkene die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, kan het recht op uitkering geheel of ten dele worden afgekocht.

Artikel 11:20 Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Het recht op uitkering dat in verband met het niet voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, uitsluitend wordt vastgesteld ingevolge artikel 11:7, eerste lid, vervalt met ingang van de dag waarop de werkloosheid eindigt en wordt bij weer intredende onvrijwillige werkloosheid opnieuw toegekend voor de resterende duur met ingang van de dag waarop de laatstbedoelde werkloosheid ingaat, tenzij de betrokkene ter zake van deze laatstelijk opgetreden werkloosheid aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of krachtens enige publiekrechtelijke regeling inzake wachtgeld of uitkering.

Lid 2

Voor toepassing van dit artikel wordt onder beëindiging van de werkloosheid begrepen:

a. het aanvaard hebben van een naar zijn aard vaste dienstbetrekking;
b. het gedurende een periode van een maand vervuld hebben van een naar zijn aard tijdelijke dienstbetrekking bij dezelfde werkgever, voorzover de omvang van de nieuwe dienstbetrekking ten minste gelijk is aan die van de dienstbetrekking op basis waarvan het recht op uitkering bestaat.

Lid 3

Een betrokkene die bij afloop van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid, nog onvrijwillig werkloos is, heeft opnieuw recht op een uitkering, mits de betrokkene:

a. binnen 6 maanden na de dag waarop het recht op uitkering ontstond als bedoeld in artikel 11:6, eerste lid, onder a, arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard; en
b. in ten minste 13 weken opnieuw werkzaam is geweest als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet.

Lid 4

Voor de toepassing van het derde lid worden weken waarop de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen, gelijkgesteld met gewerkte weken.

Lid 5

De duur van de uitkering als bedoeld in het derde lid, bedraagt zes maanden, verminderd met de resterende duur van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid.

Lid 6

Het college beslist over het opnieuw toekennen van de uitkering als bedoeld in het eerste lid en op toekenning van een uitkering als bedoeld in het derde lid, op aanvraag door de betrokkene.

Lid 7

Het recht op uitkering vervalt wanneer de daartoe strekkende aanvraag, bedoeld in het zesde lid en in artikel 11:6, negende lid, niet binnen een termijn van twee jaren na het ontstaan of het opnieuw ontstaan van dat recht bij het college is ingekomen.

Artikel 11:21 Verplichtingen

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.

Lid 2

Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat. Hij dient binnen veertien dagen daarna een bewijs van inschrijving als werkzoekende van het arbeidsbureau aan het college over te leggen.

Lid 3

De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.

Lid 4

Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen.

Lid 5

De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.

Lid 6

Door het aanvaarden van de uitkering wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen dat zij, die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen, alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

Artikel 11:22 Opschorting

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging heeft of krijgt of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.

Lid 2

Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

Artikel 11:23 Samenloop

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering en in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van de uitkering, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

65% tot 80% :	80%;
55% tot 65% :	60%;
45% tot 55% :	50%;
35% tot 45% :	40%;
25% tot 35% :	30%;
15% tot 25% :	20%;
minder dan 15% :	0%.

De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en de verminderde uitkering bedraagt voorts niet meer dan de onverminderde uitkering die wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op de uitkering in mindering gebracht.

Lid 2

Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.

Lid 3

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 11:24 Samenloop

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Indien de betrokkene aanspraken krijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, worden gedurende de termijn, waarover die aanspraken bestaan, de op grond van deze regeling toegekende uitkeringen niet uitbetaald.

Artikel 11:25 Betaling

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Het bedrag van de uitkering, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van de uitkering werd genoten.

Lid 2

Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van de uitkering over langere termijnen geschieden.

Artikel 11:26 Verval van uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

De uitkeringen kunnen geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:

a. indien de betrokkene bedoeld in artikel 11:6, de opgave bedoeld in artikel 11:14, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
b. indien de betrokkene niet voldoet aan het bepaalde in artikel 11:21, tweede en derde lid, dan wel indien hij zonder toestemming van het college gedurende de tijd, waarin hij een uitkering geniet, de in evengenoemde leden bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat deze op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
c. indien de betrokkene enig op grond van artikel 11:21, vijfde lid, gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, dan wel indien er overigens gegronde reden is om aan te nemen dat hij niet ernstig tracht werk te vinden;
d. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
e. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 11:16, eerste en tweede lid, zijn gesteld;
f. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt, dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
g. indien achteraf blijkt, dat voor het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan die, zo deze eerder bekend waren, aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 van deze regeling ontslag te verlenen;
h. indien de betrokkene niet ernstig tracht werk te vinden.

Lid 2

Het voorgaande lid is, voor zover nodig, van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.

Lid 3

Indien de betrokkene de verplichting bedoeld in artikel 11:21, eerste lid, niet nakomt dan wel indien hij als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling opzettelijk of door nalatigheid verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van het arbeidsbureau, welke kan leiden tot het verkrijgen van werk dat hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen of indien hij weigert dergelijk werk te aanvaarden, vervalt de uitkering voor het gedeelte waarmee deze tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.

Lid 4

Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van een aangeboden betrekking of van een gelegenheid tot het verkrijgen van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

Artikel 11:27 Einde van het recht op uitkering

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Het recht op uitkering eindigt:

a. met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
c. indien het recht op uitkering geheel wordt afgekocht.

Lid 2

Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 11:6, achtste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van deze uitkering de duur, voor zover deze wordt bepaald aan de hand van artikel 11:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.

Lid 3

De voorgaande leden zijn, voor zover nodig van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.

Artikel 11:28 Nadere voorschriften

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Ter uitvoering van dit hoofdstuk kan het college nadere voorschriften geven.

Artikel 11:29 Overgangsbepalingen

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Op de uitkeringen toegekend krachtens de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur, nooit lager zal zijn dan op grond van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.

Lid 2

Ten aanzien van de uitkeringen, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van de toegekende uitkering langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.

Lid 3

De betrokkene aan wie een uitkering was toegekend op grond van artikel 11, eerste lid, van de uitkeringsregeling, zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, en welke als gevolg van beëindiging van de werkloosheid is vervallen, behoudt binnen de in artikel 13, tweede lid genoemde termijn en overeenkomstig de overige daarvoor genoemde voorwaarden het recht op opnieuw toekennen van de uitkering. Artikel 13, eerste lid van de uitkeringsregeling zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, blijft van toepassing op een weder toegekende uitkering als bedoeld in de vorige volzin, met dien verstande dat de duur van de toegekende uitkering wordt herberekend op grond van het tweede lid.

Artikel 11:30 Overgangsbepalingen

Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)

Lid 1

Degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van de bepalingen van de uitkeringsverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van deze uitkering de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.

Lid 2

Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

Artikel 11:31 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 11:32 Slotbepaling

Lid 1

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later.

Lid 2

Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voorzover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals deze luidde op 31 december 2000.

11a Suppletie

Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen

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.

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder :

a. **arbeidsongeschiktheid:**
arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
b. **arbeidsongeschiktheidsuitkering:**
een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
c. **WAO-uitkering:**
uitkering op grond van de WAO;
d. **betrokkene:**
de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, aan wie op grond van artikel 8:5 ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;
e. **bestuursorgaan:**
het orgaan als bedoeld in artikel 8:5, eerste lid, dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;
f. **suppletie:**
de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6;
g. **dagloon:**
het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;
h. **berekeningsgrondslag van de suppletie:**
het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
i. **werkloosheidsuitkering:**
een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.

Lid 2

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

Artikel 11a:2 Recht op suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.

Lid 2

Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:3 Recht op suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.

Lid 2

Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Artikel 11a:4 Recht op suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang :

a. betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 11a:5 Recht op suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Het recht op suppletie eindigt:

a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 11a:6 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

Lid 2

De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.

Lid 3

Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt :

a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 11a:7 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

In afwijking van artikel 11a:6, derde lid, wordt, indien het in artikel 11a:2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 11a:6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

Lid 2

Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:8 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Lid 2

Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Lid 3

Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

Artikel 11a:9 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.

Lid 2

Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:

a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a:8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.

Lid 3

In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

Artikel 11a:10 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Voor de toepassing van artikel 11a:8 en 11a:9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Waz-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft:

a. vermindering ondergaan;
b. blijvend geheel geweigerd worden;
c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel;
d. in uitkeringsduur beperkt worden.

Artikel 11a:11 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.

Lid 2

Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:

a. aan de langstlevende der echtgenoten of geregistreerde partner(s) indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot of geregistreerde partner gescheiden leefde;
b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Lid 3

Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgenoot of geregistreerde partner aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Lid 4

Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Lid 5

Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

Artikel 11a:12 Betaling van suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.

Lid 2

Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.

Lid 3

Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het het recht op die suppletie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf.

Lid 4

De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 11a:13 Betaling van suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.

Lid 2

Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.

Lid 3

Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

Artikel 11a:14 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.

Lid 2

Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.

Lid 3

In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing.

Artikel 11a:15 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.

Lid 2

De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig.

Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot :

a. de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie.

Lid 2

Het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a:15.

Artikel 11a:17 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Degene die op 31 december 1995 uit hoofde van een ontslag uit de sector gemeenten recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K 4, tweede lid, juncto artikel K 6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die datum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.

Lid 2

Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van.

1 maand	gedurende de eerste 27 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
2 maanden	gedurende de eerste 26 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
3 maanden	gedurende de eerste 25 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
4 maanden	gedurende de eerste 24 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
5 maanden	gedurende de eerste 22 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
6 maanden	gedurende de eerste 21 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
7 maanden	gedurende de eerste 20 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
8 maanden	gedurende de eerste 19 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
9 maanden	gedurende de eerste 18 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
10 maanden	gedurende de eerste 17 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
11 maanden	gedurende de eerste 16 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
12 maanden	gedurende de eerste 15 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
13 maanden	gedurende de eerste 14 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
14 maanden	gedurende de eerste 13 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
15 maanden	gedurende de eerste 12 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
16 maanden	gedurende de eerste 11 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
17 maanden	gedurende de eerste 10 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
18 maanden	gedurende de eerste 9 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
19 maanden	gedurende de eerste 9 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
20 maanden	gedurende de eerste 8 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
21 maanden	gedurende de eerste 7 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
22 maanden	gedurende de eerste 6 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
23 maanden	gedurende de eerste 5 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
24 maanden	gedurende de eerste 4 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
25 maanden	gedurende de eerste 3 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
26 maanden	gedurende de eerste 2 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
27 maanden	gedurende de eerste 1 maand 80%	vervolgens 33 maanden 70%
28 maanden		gedurende 33 maanden 70%
29 maanden		gedurende 32 maanden 70%
30 maanden		gedurende 31 maanden 70%

31 maanden		gedurende 30 maanden 70%
32 maanden		gedurende 29 maanden 70%
33 maanden		gedurende 28 maanden 70%
34 maanden		gedurende 27 maanden 70%
35 maanden		gedurende 26 maanden 70%
36 maanden		gedurende 25 maanden 70%
37 maanden		gedurende 24 maanden 70%
38 maanden		gedurende 23 maanden 70%
39 maanden		gedurende 22 maanden 70%
40 maanden		gedurende 21 maanden 70%
41 maanden		gedurende 20 maanden 70%
42 maanden		gedurende 19 maanden 70%
43 maanden		gedurende 18 maanden 70%
44 maanden		gedurende 17 maanden 70%
45 maanden		gedurende 16 maanden 70%
46 maanden		gedurende 15 maanden 70%
47 maanden		gedurende 14 maanden 70%
48 maanden		gedurende 13 maanden 70%
49 maanden		gedurende 11 maanden 70%
50 maanden		gedurende 10 maanden 70%
51 maanden		gedurende 9 maanden 70%
52 maanden		gedurende 8 maanden 70%
53 maanden		gedurende 7 maanden 70%
54 maanden		gedurende 6 maanden 70%
55 maanden		gedurende 5 maanden 70%
56 maanden		gedurende 4 maanden 70%
57 maanden		gedurende 3 maanden 70%
58 maanden		gedurende 2 maanden 70%
59 maanden		gedurende 1 maand 70%

Lid 3

De artikelen 11a:3, 11a:4, 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7, 11a:8, 11a:9, 11a:10, 11a:11, alsmede artikel 11a:12, derde lid tot en met 11a:16 zijn van overeenkomstige toepassing.

Lid 4

Het bestuursorgaan stelt ambtshalve van iedere overheidswerknemer als bedoeld in het eerste lid, het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.

Lid 5

Artikel 11a:6, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde en vierde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

Lid 6

Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.

Artikel 11a:18 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Indien de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van het pensioenreglement is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

Artikel 11a:19 Overige en slotbepalingen

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Indien het niveau van de WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 11a:20 Overige en slotbepalingen

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.

Artikel 11a:21 Overige en slotbepalingen

Lid 1

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op of na 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

Lid 2

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen en volledig arbeidsongeschikt is, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Artikel 12:1 Algemene bepalingen

Lid 1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **de commissie:**
de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;
b. **de ambtenaren:**
de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
c. **de organisaties:**
de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Lid 2

Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.

Lid 3

Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP) , de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF) , dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voorzover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.

Lid 4

De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.
Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie.
Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.

Lid 5

Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien zij representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.

Lid 6

Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

Artikel 12:1:1 Samenstelling

Lid 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.

Lid 2

Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke 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.

Artikel 12:1:2 Samenstelling

Lid 1

Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1 , tweede lid, aan het college opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.

Lid 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.

Artikel 12:1:3 Samenstelling

Lid 1

Voorzitter van de commissie is de door het college aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.

Lid 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.

Lid 3

De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

Artikel 12:1:4 Mededeling omtrent CAR en UWO

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 12:1:5 Mededeling omtrent CAR en UWO

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 12:1:5:1 Sociaal Statuut

In aanvulling op het gestelde in artikel 12:1:5 en 12:2 heeft de gemeente Raalte een Sociaal Statuut vastgesteld.

Klik hier om dit statuut te raadplegen.

Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden

Lid 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.

Lid 2

Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.

Lid 3

De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

Artikel 12:2:1 Taak en bevoegdheden

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.

Artikel 12:2:2 Taak en bevoegdheden

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 12:2:3 Taak en bevoegdheden

Lid 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.

Lid 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.

Lid 3

Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12:2:4 Vergaderingen

Lid 1

De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.

Lid 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 Vergaderingen

Lid 1

De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 12:2:6 Vergaderingen

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 Vergaderingen

Lid 1

De vergaderingen zijn niet openbaar.

Lid 2

De voorzitter kan hoofden van dienst of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 12:2:8 Vergaderingen

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 Vergaderingen

Lid 1

Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 12:2:10 Vergaderingen

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 Vergaderingen

Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, behoeft dit de goedkeuring van het college.

Artikel 12:3:1 Advies- en arbitragecommissie

De artikelen 12:3:2, 12:3:3, 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 zijn slechts van toepassing in die gemeenten die zijn aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

Artikel 12:3:2 Advies- en arbitragecommissie

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 Advies- en arbitragecommissie

De artikelen 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 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 Advies- en arbitragecommissie

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 Advies- en arbitragecommissie

Lid 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.

Lid 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 dat 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 12:3:6 Advies- en arbitragecommissie

Lid 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 ten minste 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.

Lid 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 Advies- en arbitragecommissie

Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

Artikel 12:3:8 Advies- en arbitragecommissie

De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

Artikel 12:3:9 Advies- en arbitragecommissie

In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR

Artikel 13:1 Overgangs- en slotbepaling CAR

Lid 1

Deze regeling treedt in werking per..... (*1)

Noot *1:
De ingangsdatum wordt lokaal ingevuld. LOGA-partijen zijn overeengekomen dat als uiterste ingangsdatum geldt 1 januari 1996.

Lid 2

Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.

Lid 3

Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

Lid 4

In afwijking van het gestelde in het eerste en tweede lid hebben de artikelen 10:1, 10:6, 10:15 eerste en tweede lid, 10:19, 10:23 tweede lid, 11:1, 11:6 zevende en achtste lid, 11:13 eerste en tweede lid, 11:23, 11:24 en artikel 11:27 tweede lid, terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 1993.

Artikel 13:2 Overgangs- en slotbepaling CAR

Ten aanzien van degene die per 31 december 1996 geen volledige 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.

Artikel 13:3 Overgangs- en slotbepaling CAR

Ten aanzien van de toegekende FLO-uitkeringen, wachtgelden en uitkeringen ingevolge hoofdstuk 11 die voortduren tot na 1 januari 1997 geldt dat de artikelen 9:2, tweede lid, 10:5, eerste lid, en 11:5, eerste lid, terugwerkende kracht hebben tot en met 1 januari 1997.

14 Medezeggenschap

Artikel 14:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers

Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers

Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn gemeenten voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.

Artikel 14:1:2 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:3 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:4 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:5 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:6 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:7 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:8 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:9 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:10 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:11 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:12 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:13 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:14 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:15 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:16 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:17 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:18 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:19 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:20 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:21 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:22 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:23 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:24 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:25 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:26 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:27 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:28 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:29 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:30 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:31 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:32 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:33 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:34 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:35 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:36 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:37 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:38 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:39 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:40 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:41 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:42 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:1:43 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:2:1 Vervallen

Vervallen

Artikel 14:2:2 Vervallen

Vervallen

15 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 15:1 Verplichtingen

De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 15:1a Verplichtingen

De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

Artikel 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het college in bijzondere gevallen, ten eigen bate:

a. diensten te laten verrichten door personen in gemeentedienst;
b. aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken;
c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de vervulling van zijn functie ter kennis is gekomen.

Artikel 15:1c Aannemen van geschenken en gelden

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.

Artikel 15:1d In acht nemen ordemaatregelen

Lid 1

De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.

Lid 2

Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden

Lid 1

De ambtenaar is verplicht aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.

Lid 2

Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.

Lid 3

Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Lid 4

Het college regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en directeuren van gemeentelijke diensten en bedrijven, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

Artikel 15:1e:0:1 Regeling openbaarmaking nevenfuncties topambtenaren

In aanvulling op het gestelde in artikel 15:1e heeft de gemeente Raalte een Regeling openbaarmaking nevenfuncties topambtenaren vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 15:1f Melding financiële belangen

Lid 1

Het college wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.

Lid 2

De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.

Lid 3

Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.

Lid 4

Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Artikel 15:1g Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst

Lid 1

Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.

Lid 2

Het college kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Artikel 15:1:9 Vervallen

(Vervallen)

De artikelen 15:1:1 tot en met 15:1:6 zijn vernummerd tot 15:1 tot en met 15:1e

Artikel 15:1:8 is vernummerd tot 15:1g

Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever

Lid 1

De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgeslotenen werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het college zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de gemeente noodzakelijk is.

Lid 2

Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden

Lid 1

De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het college wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.

Lid 2

De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het college wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.

Lid 3

In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.

Lid 4

De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.

Lid 5

De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade

Lid 1

De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.

Lid 2

Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn 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.

Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar

Lid 1

De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.

Lid 2

Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.

Lid 3

De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het college.

Artikel 15:1:14 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar

Lid 1

Het college kan bepalen, dat met inachtneming van door het college te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening daarvan.

Lid 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.

Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleding

Lid 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.

Lid 2

Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het college toestemming is gegeven.

Lid 3

Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van gemeentewege zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het

dragen waarvan niet door het college vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.

Lid 4

Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Artikel 15:1:17 Standplaats

Lid 1

Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.

Lid 2

Onder standplaats dient te worden verstaan: de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

Lid 3

Het college kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

Artikel 15:1:18 Dienstwoning

Lid 1

De ambtenaar is verplicht, indien hem door het college een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.

Lid 2

Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.

Artikel 15:1:19 Verbod betreden arbeidsterrein

Aan de ambtenaar kan door of namens het college de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.

Artikel 15:1:20 Infectieziekten

Lid 1

De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de 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.

Lid 2

De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het college. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het college gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.

Lid 3

De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 15:1:21 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfskosten

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade

Lid 1

Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.

Lid 2

Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn 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.

Artikel 15:1:24 Gebruik motorrijtuig

Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn 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.

Artikel 15:1:25 Schadeloosstelling

Het college kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

Artikel 15:1:26 Volgen van een opleiding

De ambtenaar is, indien het college dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het college nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de gemeente.

Artikel 15:1:27 Volgen van een opleiding

Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van doorbetaling verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

Artikel 15:1:28 Bijzondere prestaties

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 15:1:28:1 Regeling bewust belonen 2.0

In aanvulling op het gestelde in artikel 15:1:28 heeft de gemeente Raalte een Regeling bewust belonen 2.0 vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 15:1:29 Onbekendheid met gemeentelijke bepalingen

Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

Artikel 15:1:30 Borstvoeding

Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

Artikel 15:1:31 Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg

De gemeente draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.

Artikel 15:2 Klokkenluiders

Lid 1

Het college stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.

Lid 2

Ambtenaren en door het college aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de gemeente benadeeld worden.

Artikel 15:2:0:1 Regeling melding vermoeden misstand

In aanvulling op het gestelde in artikel 15:2 heeft de gemeente Raalte een Regeling melding vermoeden misstand vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 15:3 Vervallen

(Vervallen)

16 Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim

Lid 1

De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.

Lid 2

Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen

Lid 1

Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:

a. schriftelijke berisping;
b. arbeid buiten de voor de 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).

Lid 2

De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g worden opgelegd door het college; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie.

Lid 3

Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Artikel 16:1:3 Verantwoording

Lid 1

De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het college of ten overstaan van een door het college aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.

Lid 2

Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.

Lid 3

Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

Artikel 16:1:4 Verantwoording

De ambtenaar verstrekt het college een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

Artikel 16:1:5 Verantwoording

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

17 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 17:1 Ontwikkeling en mobiliteit

Lid 1

De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.

Lid 2

In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.

Lid 3

De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Artikel 17:2 Ontwikkeling en mobiliteit

Lid 1

Het college begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.

Lid 2

Het college voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.

Lid 3

Het college wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Artikel 17:3 Vervallen

Vervallen

Artikel 17:4 Persoonlijk ontwikkelingsplan

Lid 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.

Lid 2

Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het college vastgesteld.

Lid 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.

Lid 4

De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.

Lid 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.

Lid 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.

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.

Artikel 17:6 Inzetbaarheid

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zo nodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

Artikel 17:7 Flankerend beleid

Het college stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

18 Verplaatsingskosten

Artikel 18:0:0:1 Reiskostenregeling woon-werkverkeer bij wijziging van standplaats

In aanvulling op het gestelde in hoofdstuk 18 heeft de gemeente Raalte een Reiskostenregeling woon-werkverkeer bij wijziging van standplaats vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen

Lid 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **betrokkene:**
de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;
b. **woongebied:**
een door het college aan te wijzen gebied aansluitend aan het grondgebied van de gemeente;
c. **standplaats:**
de gemeente of het met name genoemde deel daarvan, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
d. **gezinsleden:**
de echtgenoot, geregistreerde partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkenen en/of van de echtgenoot, geregistreerde partner voor zover zij samenwonen;
e. **eigen huishouding voeren:**
het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het bevoegde gezag;
f. **berekeningsbasis:**
het twaalfvoud van 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 krachtens hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;
g. **berekeningstijdstip:**
    1e datum waarop de betrokkene verhuist;
    2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functievervulling;
    3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop 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, dan wel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reis- en pensionkosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;
j. **dienstwoning:**
de door het bevoegde gezag aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning.

Lid 2

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

Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten

Lid 1

De betrokkene, die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

Lid 2

De betrokkene, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.
Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van dezelfde gemeente of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.

Lid 3

De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

Artikel 18:1:3 Tegemoetkoming verhuiskosten

Lid 1

De betrokkene, die in opdracht van het bevoegde gezag, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betrekt of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

Lid 2

Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.

Lid 3

Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.

Lid 4

Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.

Artikel 18:1:4 Tegemoetkoming verhuiskosten

Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

Artikel 18:1:5 Tegemoetkoming verhuiskosten

Lid 1

De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:

a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het inen 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.

Lid 2

Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.

Lid 3

Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten, geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide betrokkenen een 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.

Lid 4

Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer

Lid 1

De betrokkene die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

Lid 2

Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van gemeentewege al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is.

Lid 3

Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bevoegde gezag niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.

Lid 4

Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen.

Artikel 18:1:7 Hoogte tegemoetkoming

Lid 1

De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.

Lid 2

De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.996 per jaar.

Lid 3

De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 104,44 op jaarbasis.

Lid 4

De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien het college de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet 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.

Lid 5

De betrokkene, die naar het oordeel van het college de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

Artikel 18:1:7a Vervallen

(Vervallen)

Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer

Indien het bevoegde gezag de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan de betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het bevoegde gezag.

Artikel 18:1:9 Pensionkosten

Lid 1

De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.

Lid 2

De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten

Lid 1

De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bevoegde gezag kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.

Lid 2

Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bevoegde gezag is ingediend.

Lid 3

Het bevoegd gezag is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

Artikel 18:1:10:1 Regeling dienstreizen en verblijfskosten

In aanvulling op het gestelde in artikel 18:1:10 heeft de gemeente Raalte een Regeling dienstreizen en verblijfskosten vastgesteld.

Klik hier om deze regeling te raadplegen.

Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

Lid 1

De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bevoegde gezag te zijn ingediend.

Lid 2

Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de betrokkene bij het bevoegde gezag opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.

Artikel 18:1:12 Voorschot

Het bevoegde gezag kan ter zake van de in dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.

Artikel 18:1:13 Slotbepaling

Het college kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het college niet of niet naar redelijkheid voorzien.

Artikel 18:1:14 Overgangsrecht

De betrokkene aan wie voor 1 juli 2004 een tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van artikel 18:1:7, vierde lid zoals dat luidde voor 1 juli 2004, is toegekend, heeft gedurende de periode van maximaal twee jaar, welke ingaat op het moment van toekenning, recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de vergoedingssystematiek zoals die gold voor 1 juli 2004. Indien de vergoedingssystematiek zoals die geldt vanaf 1 juli 2004 financieel voordeliger is voor deze betrokkene, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming conform de laatstgenoemde vergoedingssystematiek. Indien de medewerker gehoor heeft gegeven aan de verhuisplicht, dan vervalt de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 19:1 Werkingssfeer
Artikel 19:2 Begripsbepaling
Artikel 19:3 Overleg met vakorganisaties
Artikel 19:4 Informatievoorziening aan de vrijwilliger
Artikel 19:5 Informatievoorziening aan derden

Artikel 19:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die door het college aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.

Artikel 19:2 Begripsbepaling

Hoofdwerkgever:
de werkgever waarbij de vrijwilliger in loondienst is.

Artikel 19:3 Overleg met vakorganisaties

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.

Artikel 19:4 Informatievoorziening aan de vrijwilliger

Lid 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.

Lid 2

De vrijwilliger die regels heeft na te leven die niet schriftelijk zijn vastgesteld wordt hierover naar behoren geïnformeerd.

Artikel 19:5 Informatievoorziening aan derden

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.

Paragraaf 2 Aanstelling en bevordering

Artikel 19:6 Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst
Artikel 19:7 Voorwaarden voor aanstelling
Artikel 19:7a Vervallen
Artikel 19:8 Bericht van aanstelling
Artikel 19:9 Bevordering
Artikel 19:10 Vervallen

Artikel 19:6 Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst

Lid 1

Het college kan de vrijwilliger aanstellen in vaste dienst, of in tijdelijke dienst voor een bepaalde periode.

Lid 2

Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt alleen verleend bij wijze van proef.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 19:7 Voorwaarden voor aanstelling

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 19:7a Vervallen

(Vervallen)

Artikel 19:8 Bericht van aanstelling

Lid 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.

Lid 2

Het college deelt wijzigingen in de punten b tot en met d zo spoedig mogelijk, kosteloos, mee aan de vrijwilliger.

Artikel 19:9 Bevordering

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.

Artikel 19:10 Vervallen

(vervallen)

Paragraaf 3 Relatie hoofdwerkgever

Artikel 19:11 Informatie over hoofdwerkgever
Artikel 19:12 Informatie aan hoofdwerkgever

Artikel 19:11 Informatie over hoofdwerkgever

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 19:12 Informatie aan hoofdwerkgever

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.

Paragraaf 4 Vergoedingen

Artikel 19:13 Vergoeding
Artikel 19:14 Jaarvergoeding
Artikel 19:15 Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden
Artikel 19:16 Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening
Artikel 19:17 Vergoeding voor langdurige aanwezigheid
Artikel 19:18 Consignatievergoeding
Artikel 19:19 Kazerneringsdienst
Artikel 19:20 Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap
Artikel 19:21 Opleidingskosten
Artikel 19:22 Gratificatie
Artikel 19:23 Fiscaal aantrekkelijke regelingen
Artikel 19:24 Salarismutaties

Artikel 19:13 Vergoeding

Lid 1

De vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIb van de CAR-UWO.

Lid 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.

Artikel 19:14 Jaarvergoeding

Lid 1

De vrijwilliger ontvangt elk kalenderjaar een jaarvergoeding.

Lid 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.

Lid 3

In de jaarvergoeding is een netto-bedrag opgenomen van € 136, ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening.

Lid 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.

Artikel 19:15 Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden

Lid 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.

Lid 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.

Lid 3

In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Artikel 19:16 Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening

Lid 1

De vrijwilliger die zich, na hiertoe opgeroepen te zijn, bezighoudt met daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding.

Lid 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.

Lid 3

In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Artikel 19:17 Vergoeding voor langdurige aanwezigheid

Lid 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.

Lid 2

Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger geen recht op een vergoeding voor langdurige aanwezigheid.

Lid 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.

Artikel 19:18 Consignatievergoeding

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.

Artikel 19:19 Kazerneringsdienst

Het college kan bij lokale regeling regels stellen over de vergoeding van kazerneringsdiensten.

Artikel 19:20 Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 19:21 Opleidingskosten

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.

Artikel 19:22 Gratificatie

Bij lokale regeling kan het college regels vaststellen voor het toekennen van een gratificatie.

Artikel 19:23 Fiscaal aantrekkelijke regelingen

De vrijwilliger kan gebruik maken van de lokale regeling met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

Artikel 19:24 Salarismutaties

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.

Paragraaf 5 Verzekeringen en schadevergoeding

Artikel 19:25 Ongevallenverzekering
Artikel 19:26 Vergoeding geneeskundige kosten
Artikel 19:27 Verzekering zelfstandig ondernemers
Artikel 19:28 Schade aan kleding en uitrusting

Artikel 19:25 Ongevallenverzekering

Lid 1

Het college sluit een ongevallenverzekering af voor de vrijwilliger.

Lid 2

De ongevallenverzekering keert uit bij overlijden, tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval, overeenkomstig de polisvoorwaarden.

Lid 3

De vrijwilliger wordt bij indiensttreding geïnformeerd over de inhoud van de verzekering.

Lid 4

Wijzigingen worden zo spoedig mogelijk ter kennis van de vrijwilliger gebracht.

Lid 5

De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een afschrift van de polisvoorwaarden.

Artikel 19:26 Vergoeding geneeskundige kosten

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 19:27 Verzekering zelfstandig ondernemers

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 19:28 Schade aan kleding en uitrusting

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 verrichte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.

Paragraaf 6 Zwangerschap

Artikel 19:29 Zwangerschap

Artikel 19:29 Zwangerschap

Lid 1

De vrijwilliger meldt haar zwangerschap in een zo vroeg mogelijk stadium bij het college.

Lid 2

Gedurende de zwangerschap, tot zes maanden daarna en tijdens de periode van borstvoeding wordt de vrijwilliger niet ingezet voor repressieve brandweeractiviteiten.

Lid 3

Deelname aan brandweeroefeningen in de in het tweede lid genoemde situaties vindt alleen plaats na voorafgaande toestemming door de bedrijfsarts.

Paragraaf 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger

Artikel 19:30 Beschikbaarheid van de vrijwilliger
Artikel 19:31 Verplichtingen
Artikel 19:32 Eed of belofte
Artikel 19:33 Verboden
Artikel 19:34 Gebruik van motorrijtuig
Artikel 19:35 Kledingvoorschrift
Artikel 19:36 Verboden ten aanzien van de kleding
Artikel 19:37 Vergoeding van schade

Artikel 19:30 Beschikbaarheid van de vrijwilliger

Lid 1

Het college stelt regels over de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor de brandweerdienst.

Lid 2

De vrijwilliger neemt deel aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen die door of vanwege het college zijn georganiseerd.

Lid 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.

Artikel 19:31 Verplichtingen

De vrijwilliger dient zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich te gedragen als een goed vrijwilliger.

Artikel 19:32 Eed of belofte

De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

Artikel 19:33 Verboden

Het is de vrijwilliger verboden:

a. de aan de gemeente toebehorende eigendommen 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.

Artikel 19:34 Gebruik van motorrijtuig

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.

Artikel 19:35 Kledingvoorschrift

Lid 1

De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door het college voorgeschreven dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen.

Lid 2

De dienstkleding en uitrustingsstukken worden door het college kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij het college in te leveren.

Lid 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.

Lid 4

Het college is verantwoordelijk voor reparatie van de dienstkleding en uitrustingsstukken.

Artikel 19:36 Verboden ten aanzien van de kleding

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.

Artikel 19:37 Vergoeding van schade

Lid 1

De vrijwilliger die door zijn schuld of nalatigheid de gemeente schade toebrengt kan verplicht worden deze schade geheel of gedeeltelijk te vergoeden.

Lid 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.

Paragraaf 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst

Artikel 19:38 Plichtsverzuim
Artikel 19:39 Disciplinaire straffen
Artikel 19:40 Schorsing in het belang van de dienst

Artikel 19:38 Plichtsverzuim

Lid 1

De vrijwilliger die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.

Lid 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.

Artikel 19:39 Disciplinaire straffen

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.

Artikel 19:40 Schorsing in het belang van de dienst

De vrijwilliger kan voor een bepaalde tijd geschorst worden:

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 inverzekeringstelling 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.

Paragraaf 9 Ontslag

Artikel 19:41 Ontslag op eigen verzoek
Artikel 19:42 Ongevraagd ontslag
Artikel 19:43 Einde tijdelijk dienstverband

Artikel 19:41 Ontslag op eigen verzoek

Lid 1

Het college verleent eervol ontslag aan de vrijwilliger die daarom verzoekt.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 19:42 Ongevraagd ontslag

Lid 1

Het college kan de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:

a. het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarheidsstelling 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. onder curatelestelling;
f. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
g. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
h. een in het ontslagbesluit genoemde andere grond;

Lid 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.

Artikel 19:43 Einde tijdelijk dienstverband

Lid 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.

Lid 2

De tijdelijke aanstelling kan tussentijds ongevraagd beëindigd worden op een van de gronden genoemd in artikel 19:42.

Bijlagen

Bijlage IIb en IIc Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

Vergoedingentabellen

De actuele tabellen kunt u vinden in de bijlagen IIb en IIc.

Bijlage IIb Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

Bijlage IIc Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

19a Keuringen brandweerpersoneel

Artikel 19a:1 Algemeen

Lid 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.

Lid 2

Het college kan in aanvulling op het eerste lid andere functies bij de brandweer aanwijzen waarop dit hoofdstuk van toepassing is.

Artikel 19a:2 Aanstellingskeuring

Lid 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.

Lid 2

Het geneeskundig onderzoek bestaat uit de onderdelen zoals opgenomen in de aanstellingskeuring in bijlage VIIa van de CAR.

Lid 3

Het geneeskundig onderzoek wordt gedaan door geneeskundigen, die daartoe door het college zijn aangewezen.

Lid 4

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

Artikel 19a:3 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Lid 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).

Lid 2

Het PPMO bestaat uit de onderdelen, zoals opgenomen in bijlage VIIb van de CAR.

Lid 3

Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar gelijktijdig of minimaal een half jaar na indienstreding.

Lid 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.

Lid 5

Als het college daar aanleiding toe ziet kan in afwijking van de frequentie zoals bedoeld in lid 4 een tussentijdse keuring worden afgenomen.

Lid 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.

Lid 7

Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling van taken houdt de beroepsmedewerker recht op zijn bezoldiging 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.

Lid 8

Het college kan de medewerker die is aangesteld als beroeps gedurende de tijdelijke vrijstelling van taken andere werkzaamheden opleggen.

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.

19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 19b:1 Werkingssfeer
Artikel 19b:2 Begripsbepaling
Artikel 19b:3 Functie-eisen
Artikel 19b:4 Functioneringsgesprek
Artikel 19b:5 Verdeling van werkzaamheden

Artikel 19b:1 Werkingssfeer

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.

Artikel 19b:2 Begripsbepaling

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder instelling: een onderdeel van de gemeente dat kunsteducatie aanbiedt of ondersteunt.

Artikel 19b:3 Functie-eisen

Lid 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.

Lid 2

In uitzonderlijke gevallen kan het college, na overleg erover met de OR, afwijken van het eerste lid.

Artikel 19b:4 Functioneringsgesprek

Na elke periode van een jaar wordt met de ambtenaar een functioneringsgesprek gehouden.

Artikel 19b:5 Verdeling van werkzaamheden

Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

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.

Lid 2

Niet-lesgebonden uren als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b zijn in te delen in de volgende vier categorieën:

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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Paragraaf 2 Salariëring

Artikel 19b:6 Vaststelling salaris
Artikel 19b:7 Aanloopbedragen
Artikel 19b:8 Uitloopbedragen
Artikel 19b:9 Recht op toelage onregelmatige dienst

Artikel 19b:6 Vaststelling salaris

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 19b:7 Aanloopbedragen

Lid 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.

Lid 2

Het college stelt regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor de bevordering naar een bij de functie behorende salarisschaal.

Artikel 19b:8 Uitloopbedragen

Lid 1

In de salaristabel, genoemd in bijlage IV, zijn uitloopbedragen opgenomen.

Lid 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.

Artikel 19b:9 Recht op toelage onregelmatige dienst

Lid 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.

Lid 2

De toelage onregelmatige dienst wordt uitgekeerd in de vorm van verlof en bedraagt 25% van de uren.

Lid 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.

Lid 4

Indien zowel het college als de ambtenaar dat wensen, wordt de toelage, in afwijking van het eerste lid, in geld verstrekt.

Paragraaf 3 Arbeidsduur en vakantie

Artikel 19b:10 Vakantie-uren
Artikel 19b:11 Verplicht vrije periodes
Artikel 19b:12 Vaststellen van het rooster
Artikel 19b:13 Overgangsrecht
Artikel 19b:14 Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn
Artikel 19b:15 Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een verplicht vrije periode

Artikel 19b:10 Vakantie-uren

Lid 1

In afwijking van artikel 6:2 is de duur van de vakantie voor de ambtenaar met een volledige betrekking 180 uur, indien

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.

Lid 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.

Artikel 19b:11 Verplicht vrije periodes

Lid 1

Het college stelt per cursusjaar 12 weken vast, waarin de ambtenaar verplicht vrij is.

Lid 2

De ambtenaar houdt zich op verzoek van het college gedurende maximaal een week tijdens de verplicht vrije periode beschikbaar voor werkzaamheden.

Lid 3

Afwijkingen van het eerste lid zijn mogelijk indien de ondernemingsraad dan wel de ambtenaar daarmee instemt.

Artikel 19b:12 Vaststellen van het rooster

Lid 1

In afwijking van artikel 4:4 lid 2, is op de ambtenaar artikel 5.7 van de Arbeidstijdenwet van toepassing.

Lid 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.

Lid 3

Als substantiële wijzigingen optreden in het rooster, verstrekt het college zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen een maand, een aangepast rooster.

Artikel 19b:13 Overgangsrecht

Lid 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.

Lid 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.

Artikel 19b:14 Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn

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.

Artikel 19b:15 Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een verplicht vrije periode

Lid 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.

Lid 2

Een ambtenaar met een deeltijd betrekking heeft naar rato recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.

Lid 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.

Paragraaf 4 Ontslag en uitkeringen

Artikel 19b:16 Overtolligheid
Artikel 19b:17 Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde
Artikel 19b:18 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:19 Garantie-uitkering KV

Artikel 19b:16 Overtolligheid

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.

Artikel 19b:17 Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde

Lid 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:

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.

Lid 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.

Lid 3

Het college kan in uitzonderlijke gevallen afwijken van de ontslagvolgorde, genoemd in het tweede lid.

Artikel 19b:18 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

Lid 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.

Lid 2

Voor de ambtenaar geldt de ontslagvolgorde uit het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid.

Lid 3

Zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, is artikel 19b:17 van overeenkomstige toepassing.

Lid 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.

Lid 5

Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

Artikel 19b:19 Garantie-uitkering KV

Lid 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.

Lid 2

De garantie-uitkering KV is de uitkering aan de ambtenaar die:

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. aantoont 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.

Lid 3

De duur van de garantie-uitkering KV is afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij de instelling. Bij een dienstverband van:

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.

Lid 4

De garantie-uitkering KV bedraagt:

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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 9

Het recht op de garantie-uitkering KV eindigt volledig:

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.

20 Aanvullende regelingen voor brandweerpersoneel

Pragraaf 1 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer

Artikel 20:1:1 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer
Artikel 20:1:2 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer
Artikel 20:1:3 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer

Artikel 20:1:1 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer

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 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer

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.

Artikel 20:1:3 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer

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.

Paragraaf 2 Toepasselijkheid van hoofdstuk 3 op brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 20:2 Toepasselijkheid van hoofdstuk 3 op brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 20:2 Toepasselijkheid van hoofdstuk 3 op brandweerpersoneel in dienstroosters

Lid 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.

Lid 2

De artikelen 3:11 en 3:18 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.

Lid 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.

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.

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.

21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Artikel 21:1:1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het college nader te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Artikel 21:1:2 Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat "echtgenoot" moet tevens worden gelezen "levenspartner".

Artikel 21:1:3 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 21:1:4 Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het college een passende voorziening.

22 Overgangs- en slotbepaling UWO

Artikel 22:1:1 Overgangs- en slotbepaling UWO

Lid 1

Deze regeling treedt uiterlijk in werking op 1 januari 1998.

Lid 2

Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, dan wel gedeelten daarvan in werking treden, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.

Lid 3

Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel uit verordeningen vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

Bijlagen

Bijlage I Salarisverhoging

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

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

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

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

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

Vanaf 1997 wordt een structurele eindejaarsuitkering uitgekeerd van 0,3% van het jaarsalaris.

Per 1 juni 1997 worden de schaalbedragen met 3,0% verhoogd.

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

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

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

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

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

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

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

Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaal;bedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van ƒ 1.745,-.

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

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

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

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

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

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

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

Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3 %. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,- naar € 836,- bruto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 3,0%.

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%

Bijlage II Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen

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

Bijlage IIa Salaristabel gemeenteambtenaren

Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 januari 2018, nieuwe structuur*

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1535	1571	1611	1657	1705	1818	2040	2335	2591	2795
1	1571	1624	1677	1731	1786	1901	2126	2429	2701	2925
2	1610	1677	1744	1805	1867	1984	2212	2524	2812	3054
3	1648	1729	1810	1878	1949	2067	2298	2618	2922	3185
4	1686	1782	1877	1952	2030	2150	2384	2713	3032	3315
5	1725	1835	1943	2026	2111	2233	2470	2808	3143	3445
6	1763	1887	2010	2100	2193	2315	2556	2903	3254	3575
7	1801	1940	2076	2174	2274	2398	2642	2997	3364	3705
8	1840	1993	2143	2248	2355	2481	2728	3092	3474	3835
9	1878	2045	2209	2322	2437	2564	2814	3187	3585	3965
10	1917	2098	2276	2396	2518	2646	2900	3281	3695	4095
11	1955	2151	2342	2470	2599	2729	2986	3376	3805	4225

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3080	3348	3685	4022	4490	4770	5129	5493	6078	6737
1	3214	3486	3823	4161	4626	4934	5319	5713	6316	6993
2	3347	3625	3962	4297	4762	5099	5509	5934	6554	7249
3	3481	3763	4100	4433	4897	5262	5698	6155	6792	7505
4	3614	3901	4238	4569	5033	5426	5887	6376	7030	7761
5	3747	4040	4373	4705	5169	5590	6077	6596	7268	8017
6	3880	4179	4509	4840	5305	5754	6267	6817	7506	8273
7	4014	4316	4645	4976	5441	5918	6457	7038	7745	8529
8	4147	4451	4781	5112	5577	6083	6646	7258	7983	8784
9	4279	4587	4916	5248	5712	6246	6835	7480	8221	9041
10	4410	4723	5052	5384	5848	6410	7025	7700	8459	9296
11	4541	4859	5188	5520	5984	6574	7215	7921	8697	9553

*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.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling CAR-UWO griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling aanstelling in algemene dienst griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsbepalingen
Artikel 2 Inzetbaarheid
Artikel 3 Termijnen
Artikel 4 HRM gesprekscyclus
Artikel 5 Ondersteuning
Artikel 6 Voorkeurspositie
Artikel 7 Hardheidsclausule
Artikel 8 Citeertitel en inwerkingtreding

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. **medewerker:**
de ambtenaar in de zin van de CAR, dan wel degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten;
b. **passende functie:**
een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden, kennis, vaardigheden en vooruitzichten kan vervullen;
c. **persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten:**
interesse, leeftijd, gezondheid, gezinssituatie, opleiding, scholing en salarispositie.

Artikel 2 Inzetbaarheid

Een medewerker is inzetbaar binnen de gehele organisatie op passende structurele en tijdelijke functies en op projecten met passende werkzaamheden.

Artikel 3 Termijnen

Lid 1

De medewerker maakt met zijn/haar leidinggevende afspraken omtrent de termijn van verblijf van de medewerker in de functie waarin hij/zij is aangesteld. De maximale termijn die kan worden afgesproken is 5 jaar.

Lid 2

De termijn bedoeld in het eerste lid kan na afloop worden verlengd. Leidinggevende en medewerker bepalen in overleg de duur van de verlenging.

Lid 3

De termijn wordt telkens automatisch met één jaar verlengd, indien de medewerker voor of met het aflopen van de termijn niet in een andere functie is geplaatst of ingeval er geen nieuwe afspraken zijn gemaakt over de termijn van voortzetting/verlenging van de plaatsing in de huidige functie.

Artikel 4 HRM gesprekscyclus

Lid 1

Gesprekken over de inzetbaarheid van de medewerker binnen de gemeentelijke organisatie worden gevoerd binnen het kader van de (HRM) gesprekscycus.

Lid 2

Leidinggevende en medewerker maken jaarlijks concrete afspraken over ontwikkeling en opleiding gericht op inzetbaarheid in de huidige functie (effectiviteit) of over doorstroom naar een andere passende functie (loopbaanplan). De leidinggevende houdt bij het

maken van de afspraken over ontwikkeling, opleiding of doorstroming, voor zover relevant rekening met de persoonlijke situatie van de medewerker (leeftijd, gezondheid, gezinssituatie enz.).

Lid 3

De leidinggevende faciliteert de medewerker in het realiseren van de afspraken over opleiding en ontwikkeling met inachtneming van het gestelde in Hoofdstuk 17 CAR en de Regeling opleiding en ontwikkeling.

Artikel 5 Ondersteuning

Lid 1

De leidinggevende en de medewerker worden vanuit de organisatie ondersteunt bij het realiseren van een loopbaanplan.

Lid 2

De medewerker die zich wil oriënteren op een vervolgfunctie, wordt in de gelegenheid gesteld een loopbaantest af te leggen.

Artikel 6 Voorkeurspositie

De medewerker die in overleg met hun leidinggevende een loopbaanplan heeft opgesteld, heeft na herplaatsingskandidaten (als gevolg van reorganisatie of arbeidsongeschiktheid) een voorkeurspositie bij het vervullen van vacatures op hetzelfde niveau als de functie die hij/zij vervult, mits hij/zij voldoet aan de functie-eisen en geschikt wordt bevonden.

Artikel 7 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin (de toepassing van) deze regeling voor de medewerker onbedoeld tot een onbillijke of onredelijke situatie leidt, kan het college van deze regeling afwijken.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling aanstelling in algemene dienst griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling attenties griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsbepaling
Artikel 2 Ambtsjubilea
Artikel 3 Overheidsdienst
Artikel 4 Diensttijdjubileum
Artikel 5 Gratificatie bij ontslag
Artikel 6 Overige bijzondere gebeurtenissen
Artikel 7 Tijdelijke arbeidsongeschiktheid
Artikel 8 Recepties
Artikel 9 Overlijden
Artikel 10 Onvoorziene omstandigheden
Artikel 11 Citeertitel en inwerkingtreding
Bijlage 1 Ter bepaling overheidsdienst
Bijlage 2 Samenvattend overzicht

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **Werkgever:**
Gemeente Raalte;
b. **Medewerker:**
de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder a van de CAR;
c. **Ambtsjubileum:**
de diensttijd doorgebracht in overheidsdienst conform artikel 3:19 van de CAR-UWO;
d. **Diensttijdjubileum:**
de diensttijd doorgebracht bij de huidige Gemeente Raalte (of " oud Heino " of bij " oud Raalte") van voor de herindeling van 2001;
e. **Oud medewerker:**
de medewerker in dienst geweest bij de huidige Gemeente Raalte, of "oud Heino" of "oud Raalte", die de dienst heeft verlaten i.v.m. FPU, Pensioen of Arbeidsongeschiktheid;
f. **Leidinggevende:**
de directie en/of het management van de gemeentelijke organisatie van Raalte, die aangesteld zijn door het college, en belast zijn met leidinggevende taken en verantwoordelijkheden;
g. **Salaris:**
het salaris als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid , onder b van de CAR;
h. **Vakantietoelage:**
de toelage als bedoeld in artikel 6:3 en 6:3:1 van de CAR-UWO;
i. **Ontslag:**
eervol ontslag verleend door het college.

Artikel 2 Ambtsjubilea

Lid 1

Overeenkomstig artikel 3:19 van de CAR-UWO wordt aan de medewerker die een ambtsjubileum viert een gratificatie toegekend.

Lid 2

De medewerker ontvangt tevens een boeket bloemen ter waarde van € 15,-.

Lid 3

De werkgever draagt bij de toekenning van bovenstaande gratificaties de fiscale lasten.

Artikel 3 Overheidsdienst

Het college bepaalt, met inachtneming van de door de minister/staatssecretaris van Binnenlandse Zaken terzake gegeven richtlijnen, wat onder overheidsdienst in het kader van deze regeling moet worden verstaan. De richtlijnen zijn bij deze regeling opgenomen als bijlage.

Artikel 4 Diensttijdjubileum vervallen

Artikel 5 Gratificatie bij ontslag

Lid 1

Aan de medewerker die op basis van artikel 8:2, 8:4 en 8:11 van de CAR ontslag wordt verleend, wordt een gratificatie toegekend op basis van de diensttijd als bedoeld in deze regeling.

Lid 2

De gratificatie, als bedoeld in het eerste lid wordt aan de medewerker netto toegekend op basis van de volgende uitgangspunten:

a. Medewerkers met een inschaling tot en met schaal 6 met 11 periodieken ontvangen het minimum bodembedrag.
b. Medewerkers met een inschaling van schaal 7 met 0 periodieke verhogingen tot een met schaal 11 met 11 periodieken ontvangen het bedrag conform de berekening diensttijd/ 20 x 25% van het geldende maandsalaris inclusief vakantietoelage.
c. Medewerkers met een inschaling vanaf schaal 12 met 0 periodieke verhogingen ontvangen het plafondbedrag.
d. De gratificatie is afhankelijk van het aanstellingspercentage van de medewerker op moment van ontslag. Afronding van het aantal hele dienstjaren geschiedt naar boven.

Lid 3

In onderstaande tabel worden de jaarcohorten en de hoogte van de gratificatie weergegeven.

Diensttijd in cohorten	**Bodem**		**Plafond**	
	100%	**50%**	**100%**	**50%**
41 t/m 45 jaar	€ 1.500,00	€ 750,00	€ 2.547,00	€ 1.274,00
36 t/m 40 jaar	€ 1.300,00	€ 650,00	€ 2.264,00	€ 1.132,00
31 t/m 35 jaar	€ 1.100,00	€ 550,00	€ 1.981,00	€ 991,00
26 t/m 30 jaar	€ 950,00	€ 475,00	€ 1.698,00	€ 849,00
21 t/m 25 jaar	€ 800,00	€ 400,00	€ 1.415,00	€ 708,00
16 t/m 20 jaar	€ 650,00	€ 325,00	€ 1.132,00	€ 566,00
11 t/m 15 jaar	€ 475,00	€ 237,50	€ 849,00	€ 425,00
6 t/m 10 jaar	€ 325,00	€ 162,50	€ 566,00	€ 283,00
2 t/m 5 jaar	€ 175,00	€ 87,50	€ 283,00	€ 142,00
0 t/m 1 jaar	€ 50,00	€ 25,00	€ 57,00	€ 29,00

Lid 4

De medewerker ontvangt tevens een boeket bloemen ter waarde van € 15,-.

Artikel 6 Overige bijzondere gebeurtenissen

Lid 1

Bij de geboorte of adoptie van een zoon of dochter van een medewerker wordt een boeket bloemen ter waarde van € 15,- verstrekt tezamen met een presentje ter waarde van ongeveer € 20,-.

Lid 2

Bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van een medewerker wordt een boeket bloemen ter waarde van € 15,- verstrekt.

Lid 3

Lid 2 geldt tevens voor een huwelijksjubileum van 12½, 25, 40, 50 of 60 jaar.

Lid 4

Aan oud medewerkers wordt bij een huwelijksjubileum een boeket bloemen ter waarde van € 15,- aangeboden.

Lid 5

Bovenstaande is van toepassing als dit door de medewerker aan het College bekend wordt gemaakt.

Artikel 7 Tijdelijke arbeidsongeschiktheid

Lid 1

Na drie weken afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid wordt aan de arbeidsongeschikte medewerker door of namens het college een boeket bloemen aangeboden ter waarde van € 15,-.

Lid 2

Bij een ziekenhuisopname volgt zo spoedig mogelijk een attentie ter waarde van € 15,-.

Artikel 8 Recepties

Lid 1

Aan de vertrekkende medewerker als bedoeld in artikel 5, lid 1 die minimaal 5 jaar werkzaam is geweest bij de gemeente Raalte wordt de mogelijkheid geboden om door middel van een receptie afscheid te nemen van de collega's en eventueel externe relaties. Daarbij bestaat tevens de mogelijkheid om de in de functie opvolgende medewerker aan eventuele externe relaties voor te stellen.

Lid 2

De direct leidinggevende van de medewerker bepaalt de genodigdenlijst.

Lid 3

Van de afscheidsreceptie wordt de medewerker een fotoboek van een 20-tal foto's aangeboden, welke zelf uitgezocht kunnen worden uit de gemaakte reportage.

Lid 4

Indien de medewerker dit wenst kan de gehele receptie extern worden gevierd. De medewerker ontvangt hiervoor een maximale tegemoetkoming van € 625,- (bij 50 personen).

Lid 5

Tot slot kan de medewerker ook gaan dineren in een gelegenheid naar eigen keuze met het gezin tot een maximum van 10 personen. Hiervoor wordt een dinerbon aangeboden tot een maximumbedrag van € 25,- per persoon.

Lid 6

De medewerker die vertrekt naar een andere werkgever en die minimaal 5 jaar werkzaam is geweest bij de gemeente Raalte komt in aanmerking voor een afscheidsbijeenkomst die door de afdeling verzorgd wordt met gebruikmaking van het werkcafé en 4 consumpties per persoon te regelen via Facilitaire Zaken.

Artikel 9 Overlijden

Lid 1

In geval van het overlijden van een medewerker of gepensioneerd medewerker wordt een graftak met een lint ter waarde van ongeveer € 55,- verzorgd.

Lid 2

Tevens wordt er een overlijdensadvertentie geplaatst in een regionaal dagblad.

Lid 3

Ook wordt er namens het College een condoléance brief naar de nabestaanden gezonden en vindt er namens de gemeente een condoléance bezoek plaats.

Lid 4

Voor verdere invulling kan het Protocol Overlijden Gemeente Raalte en het Rouwprotocol geraadpleegd worden.

Artikel 10 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze regeling niet of in redelijkheid voorziet, kan het college een bijzondere voorziening treffen.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling attenties griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling beoordelen griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Artikel 1 Planningsgesprek
Artikel 2 Voortgangsgesprek
Artikel 3 Personeelsbeoordeling
Artikel 4 Niet eens met personeelsbeoordeling
Artikel 5 Periodieke salarisverhoging
Artikel 6 Bevordering
Artikel 7 Flexibele beloning
Artikel 8 Bijzondere beloningsvormen
Artikel 9 Citeertitel en inwerkingtreding

Artikel 1 Planningsgesprek

Lid 1

De resultaatafspraken worden door de medewerker schriftelijk vastgelegd op een door burgemeester en wethouders vastgesteld formulier en worden door de leidinggevende en de medewerker ondertekend. Door de ondertekening verklaren beiden dat de gemaakte afspraken redelijkerwijs kunnen worden nagekomen.

Lid 2

De medewerker is verantwoordelijk voor het realiseren van de gemaakte afspraken, de leidinggevende is verantwoordelijk voor de benodigde coaching en het beschikbaar stellen van faciliteiten.

Lid 3

De resultaatafspraken over werk, te volgen opleidingen en professionele ontwikkeling (gedrag) kunnen als input dienen voor de personeelsbeoordeling. De resultaatafspraken kunnen ook dienen als input voor andere personeelsinstrumenten zoals het teamplan of het opleidingsplan.

Artikel 2 Voortgangsgesprek

Lid 1

De tijdens het voortgangsgesprek gemaakte afspraken en getrokken conclusies in hoeverre bijsturing noodzakelijk is om de in het planningsgesprek vastgestelde resultaatafspraken te realiseren worden door de medewerker schriftelijk vastgelegd op een door burgemeester en wethouders vastgesteld formulier en worden door de leidinggevende en de medewerker ondertekend. Door ondertekening verklaren beiden dat de gemaakte afspraken redelijkerwijs kunnen worden gehaald.

Lid 2

De afspraken gemaakt in het voortgangsgesprek dienen als input voor de personeelsbeoordeling. De afspraken kunnen ook dienen als input voor andere personeelsinstrumenten zoals het teamplan of het opleidingsplan.

Artikel 3 Personeelsbeoordeling

Lid 1

De personeelsbeoordeling gaat in de regel over een tijdvak van 1 kalenderjaar. In bijzondere gevallen kan door of vanwege burgemeester en wethouders een ander tijdvak worden vastgesteld, echter niet korter dan een half jaar en niet langer dan 2 jaar. Een nieuw beoordelingstijdvak vangt in elk geval aan in de volgende situaties:

a. bij overplaatsing
b. bij indiensttreding
c. bij het aanvaarden van een nieuwe functie
d. bij een ingrijpende wijziging van de functie
e. bij het maken van afspraken voor het komende beoordelingsjaar.

Lid 2

Een beoordeling is alleen mogelijk als de medewerker gedurende het beoordelingstijdvak tenminste de helft van het aantal maanden voor 50% of meer van de voor hem/haar geldende werktijd in de functie werkzaam is geweest. Eisen waarvan de medewerker buiten zijn schuld geen kennis droeg worden bij de beoordeling buiten beschouwing gelaten.

Lid 3

De personeelsbeoordeling dient als basis voor:

a. bevordering naar een hogere salarisschaal
b. vaste aanstelling
c. beëindiging tijdelijk dienstverband
d. besluiten over de flexibele beloningsvormen
e. (bij)sturing carrièrelijnen
f. oordeel over (dis)functioneren met eventueel daaraan verbonden consequenties
g. besluiten over loopbaanperspectief
h. activeren van mobiliteit

Lid 4

De beoordeling wordt opgemaakt door de direct leidinggevende. Als hij daartoe niet in staat is treedt de naasthogere leidinggevende hiervoor in de plaats. Om een juiste beoordeling mogelijk te maken moet de direct of naasthogere leidinggevende ten tijde van het beoordelingsgesprek tenminste een half jaar leiding hebben gegeven aan de medewerker.

Lid 5

De beoordelingsmaatstaven (scores) worden als volgt gedefinieerd:

- *Boven niveau*
  Medewerker presteert boven het gewenste niveau dat verwacht mag worden op basis van het functieprofiel, het competentieprofiel (of de besproken voorwaarden aan het geïntegreerd geheel van kennis en inzicht, vaardigheden en attitudes die nodig zijn voor een goede functie uitoefening) en de resultaatgerichte afspraken.
- *Op niveau*
  Medewerker presteert op het gewenste niveau dat verwacht mag worden op basis van het functieprofiel, het competentieprofiel (of de besproken voorwaarden aan het geïntegreerd geheel van kennis en inzicht, vaardigheden en attitudes die nodig zijn voor een goede functie uitoefening) en de resultaatgerichte afspraken.
- *Onder niveau*
  Medewerker is gestart met ontwikkeling en/of presteert onder het gewenste niveau dat verwacht mag worden op basis van het functieprofiel, het competentieprofiel (of de besproken voorwaarden aan het geïntegreerd geheel van kennis en inzicht, vaardigheden en attitudes die nodig zijn voor een functie uitoefening op niveau en de resultaatgerichte afspraken.

Lid 6

De beoordeling wordt door de leidinggevende schriftelijk vastgelegd op het daarvoor vastgestelde formulier.

Lid 7

Als regel bericht de leidinggevende één week voor het geplande beoordelingsgesprek de medewerker over de uitkomst van de conceptbeoordeling. Tijdens het beoordelingsgesprek wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze over de inhoud van deze voorgenomen beoordeling naar voren te brengen. De leidinggevende kan naar aanleiding van de besproken argumenten de inhoud van de conceptbeoordeling wijzigen.

Lid 8

De leidinggevende ondertekent het beoordelingsformulier aan het eind van het beoordelingsgesprek of na de aanpassing als bedoeld in het vorige lid, de medewerker ondertekent het beoordelingsformulier voor gezien.

Lid 9

De beoordeling staat vast op moment dat de termijn voor het kenbaar maken van bedenkingen ongebruikt is verstreken.

Artikel 4 Niet eens met personeelsbeoordeling

Lid 1

Indien de medewerker het –ondanks de besproken argumenten- oneens is met de conceptbeoordeling van de leidinggevende, dient hij zijn bedenkingen uiterlijk binnen veertien dagen na het gevoerde beoordelingsgesprek of nadat de aanpassingen als bedoeld in het zevende lid van artikel 3 zijn verwerkt, schriftelijk en gemotiveerd aan de naasthogere leidinggevende kenbaar te maken. De medewerker moet concreet aangeven waarom het conceptoordeel over zijn functioneren onjuist is.

Lid 2

Degene, die de beoordeling vaststelt, plant op zo kort mogelijke termijn, doch uiterlijk binnen 2 weken na ontvangst van de bedenkingen een nader gesprek over de aangeleverde conceptbeoordeling en de zienswijze van beoordeelde. Hij hoort daarbij zowel de medewerker als degene die de beoordeling heeft opgemaakt, tenzij hij zelf degene is die de conceptbeoordeling heeft opgesteld en komt tot een eindbeoordeling.

Lid 3

Degene, die de beoordeling vaststelt, ondertekent het beoordelingsformulier en laat –indien dit gelet op de inhoud van het gesprek en de aantekeningen op het beoordelingsformulier nodig is- een gespreksverslag opmaken. De medewerker en de leidinggevende ontvangen een afschrift van het beoordelingsformulier en het eventuele gespreksverslag.

Lid 4

De beoordeling wordt formeel vastgesteld door middel van het aan de betrokken medewerker overhandigen van een afschrift van het door zowel medewerker als leidinggevende ondertekende beoordelingsformulier zo spoedig mogelijk na afloop van de ongebruikte bedenkingentermijn als bedoeld in het eerste lid van dit artikel doch in elk geval binnen 8 weken na het beoordelingsgesprek of expliciet door middel van een brief waarin eveneens eventuele rechtspositionele consequenties staan.

Artikel 5 Periodieke salarisverhoging

Lid 1

Het salaris van de ambtenaar die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt en die voldoende functioneert - blijkend uit een vastgestelde beoordeling of een toets van het functioneren door de leidinggevende tijdens een gesprek in het kader van de jaarplancyclus met minimaal een score 'op niveau' als eindoordeel– wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal verhoogd tot het naasthogere bedrag.

Lid 2

Indien geen beoordeling of een toets van het functioneren door de leidinggevende tijdens een gesprek in het kader van de jaarplancyclus van de ambtenaar, die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, heeft plaatsgevonden buiten diens toedoen, wordt het salaris binnen de voor hem geldende salarisschaal verhoogd tot het naasthogere bedrag binnen de voor hem geldende salarisschaal met ingang van de maand januari.

Lid 3

De vaste verhogingsdatum voor een periodieke verhoging wordt vastgesteld op de maand januari.

Artikel 6 Bevordering

Wanneer de ambtenaar wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die schaal, waarmee gerealiseerd wordt dat het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris van de ambtenaar tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de ambtenaar laatstelijk genoot en het naasthogere bedrag in die oude schaal dan wel het naastlagere bedrag in die oude schaal, indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal.

Artikel 7 Flexibele beloning

Lid 1

Bij bovengemiddeld functioneren – blijkend uit een vastgestelde beoordeling met een score Boven niveau als eindoordeel – wordt de ambtenaar een bonus toegekend van € 500 of € 750 of € 1.000 of € 1.500 of € 2.000. De bedragen zijn netto-bedragen.

Lid 2

Het besluit tot toekenning van een bonus wordt door of namens burgemeester en wethouders genomen en aan de ambtenaar bekendgemaakt na vaststelling van de beoordeling.

Artikel 8 Bijzondere beloningsvormen

Lid 1

Aan de ambtenaar, die een prestatie heeft geleverd die uitgaat boven hetgeen functioneel verwacht mag worden, kan als blijk van waardering een bijzondere beloning worden toegekend zo spoedig mogelijk na het leveren van de bijzondere prestatie.

Lid 2

De bijzondere beloning als bedoeld in het vorige lid kan eveneens worden toegekend aan een groep ambtenaren die een uitstekende collectieve prestatie heeft geleverd indien de geleverde individuele bijdragen moeilijk te onderscheiden zijn.

Lid 3

Bij het toekennen van de bijzondere beloning worden eventuele wettelijke en fiscale voorschriften met betrekking tot geschenken in natura in acht genomen.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling beoordelen griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling dienstreizen en verblijfskosten griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsomschrijving
Artikel 2 Algemene bepalingen
Artikel 3 Afstand
Artikel 4 Vergoeding reiskosten
Artikel 5 Vergoeding verblijfskosten
Artikel 6 Declaratie
Artikel 7 Termijn
Artikel 8 Aansprakelijkheid bij schade
Artikel 9 Onvoorziene gevallen
Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **Werkgever:**
Het college van burgemeester en wethouders van (naam organisatie).
b. **Medewerker:**
De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR, alsmede uitzendkrachten, detacheringskrachten, stagiaires, trainees en personen die anderszins in dienst zijn van de werkgever.
c. **Dienstreis:**
Een naar het oordeel van de leidinggevende noodzakelijke verplaatsing van een medewerker tot het verrichten van een dienst of het verrichten van werkzaamheden of het volgen van een opleiding, cursus, seminar en dergelijke buiten de plaats van tewerkstelling, evenals het hiermede verband houdende verblijf buiten deze plaats.
d. **Plaats van tewerkstelling:**
Het gebouw, gebouwencomplex of terrein waar of van waaruit de medewerker naar het oordeel van de werkgever gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
e. **Standplaats:**
Het adres waar de medewerker zijn werkzaamheden normaliter uitoefent.

Artikel 2 Algemene bepalingen

Lid 1

De medewerker heeft voor het maken van een dienstreis voorafgaande toestemming nodig van de leidinggevende.

Lid 2

De dienstreizen dienen in of met de beschikbaar gestelde vervoermiddelen door de werkgever te worden gemaakt (zoals dienstfietsen, dienstscooters, dienstauto's of OV kaarten), tenzij anders is bepaald door de leidinggevende.

Lid 3

Indien de dienstreis naar het oordeel van de leidinggevende niet of niet op doelmatige wijze overeenkomstig de in lid 2 bedoelde wijze kan worden gemaakt, kan de leidinggevende aan de medewerker toestemming verlenen voor de dienstreis gebruik te maken van een (eigen) vervoermiddel.

Lid 4

Reiskosten voor woon-/werkverkeer worden niet aangemerkt als dienstreis.

Lid 5

Verkeersovertredingen worden niet aangemerkt als reiskosten.

Artikel 3 Afstand

Lid 1

Tenzij een andere opdracht is gegeven, behoort een dienstreis via de optimale route te worden gemaakt.

Lid 2

De plaats van tewerkstelling wordt door de leidinggevende als begin- en eindpunt aangemerkt. Het aantal kilometers wordt naar boven afgerond tot het naast hogere gehele getal.

Lid 3

In afwijking van het bepaalde in het vorige lid kan de woning van de medewerker of een andere plaats als beginpunt respectievelijk eindpunt van de dienstreis worden aangemerkt, tenzij op de heenreis onderscheidenlijk de terugreis de plaats van tewerkstelling wordt bezocht.

Artikel 4 Vergoeding reiskosten

Lid 1

De werkgever stelt bij reizen met het openbaar vervoer een OV-kaart of vergelijkbaar product beschikbaar. Wanneer dit product niet beschikbaar is, vindt de vergoeding van de reiskosten met het openbaar vervoer middel plaats op grond van de daadwerkelijk gemaakte kosten voor een plaats in de tweede klasse, tenzij anders bepaald door de werkgever.

Lid 2

Indien de werkgever vooraf toestemming heeft verleend voor het gebruik van een eigen vervoermiddel krijgt de medewerker een kilometervergoeding overeenkomstig de reisregeling binnenland.

Lid 3

Indien een dienstreis met het openbaar vervoer gemaakt moet worden en de medewerker gebruikt toch zijn eigen voertuig, dan wordt hem een gereduceerde reiskostenvergoeding toegekend conform de reisregeling binnenland.

Lid 4

Boven de vergoeding als bedoeld in lid 2 van dit artikel, wordt aan de medewerker vergoed hetgeen door hem is betaald voor parkeerkosten en pont- en bruggelden en stallingskosten.
Deze vergoedingen worden aangemerkt als belastbare vergoedingen.

Lid 5

Indien de medewerker reist met een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel worden hieruit voortkomende kosten zoals parkeerkosten, brug- en pontgelden, stallingskosten volledig (en netto) vergoed.

Artikel 5 Vergoeding verblijfskosten

Verblijfskosten worden vergoed tot de naar het oordeel van de leidinggevende in redelijkheid gemaakte werkelijke kosten overeenkomstig het gestelde in de reisregeling binnenland en het reisbesluit binnenland.

Artikel 6 Declaratie

Uitbetaling van reis- en verblijfskosten geschiedt achteraf, op declaratiebasis. Declaraties dienen voorzien te zijn van deugdelijke bewijsstukken.

Artikel 7 Termijn

Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfskosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten niet binnen drie maanden na die kalendermaand is ingediend.

Artikel 8 Aansprakelijkheid bij schade

Bij schade aan het eigen motorvoertuig tijdens uitoefening van de dienst, als gevolg van eigen verwijtbaar gedrag van de medewerker, is de werkgever niet aansprakelijk te stellen voor die schade.

Artikel 9 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling dienstreizen en verblijfskosten griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de regeling **Privacyreglement e-mail- en internetgebruik griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Definities, reikwijdte en doeleinden

Artikel 1 Definities

Artikel 2 Reikwijdte
Artikel 3 Doeleinden
Hoofdstuk 2 Verantwoordelijkheden en beheer
Artikel 4 Verantwoordelijkheden en beheer
Hoofdstuk 3 Gebruik elektronische communicatiemiddelen
Artikel 5 Gebruik elektronische communicatiemiddelen
Hoofdstuk 4 Controle, bewaring en verwijdering persoonsgegevens
Artikel 6 Controle
Artikel 7 Bewaring en verwijdering
Hoofdstuk 5 Rechten van medewerker: verbeteren, aanvullen, verwijderen of afschermen persoonsgegevens
Artikel 8 Rechten van de medewerker
Hoofdstuk 6 Sancties, onvoorziene omstandigheden, openbaarmaking, inwerkingtreding, evaluatie en slotbepaling
Artikel 9 Sancties
Artikel 10 Onvoorziene omstandigheden
Artikel 11 Openbaarmaking, inwerkingtreding en evaluatie
Artikel 12 Slotbepaling

Hoofdstuk 1 Definities, reikwijdte en doeleinden

Artikel 1 Definities

a. **Wbp:**
Wet bescherming persoonsgegevens.
b. **Gemeente:**
De gemeente Raalte
c. **Cbp:**
College bescherming persoonsgegevens.
d. **Medewerker:**
Degene die aan te merken is als:
a. persoon met een aanstelling bij of een arbeidsovereenkomst met de gemeente Raalte.
b. persoon die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor de gemeente verricht, anders dan in ambtelijk dienstverband.
e. **E-mailfaciliteiten:**
De door of namens de gemeente aan medewerkers ter beschikking gestelde e-mailfaciliteiten.
f. **Internetfaciliteiten:**
De door of namens de gemeente aan medewerkers ter beschikking gestelde internetfaciliteiten.
g. **Elektronische communicatiemiddelen:**
E-mail- en/of internetfaciliteiten.
h. **Persoonsgegeven:**
Elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon in de zin van de Wbp.
i. **Systeembeheerder:**
De door het college van burgemeester en wethouders in het kader van deze regeling als zodanig aangewezen personen.
j. **Verwerken van persoonsgegevens:**
Elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens.
k. **Verantwoordelijke:**
Het college, zijnde het bestuursorgaan dat het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.
l. **Onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen:**
Een doen of nalaten in strijd met dit privacyreglement of andere wet- en regelgeving of een inbreuk op een recht.

Artikel 2 Reikwijdte

Lid 1

Dit privacyreglement is van toepassing op het verwerken van persoonsgegevens inzake het gebruik van elektronische communicatiemiddelen. Dit privacyreglement geeft de wijze aan waarop in de gemeente wordt omgegaan met elektronische communicatiemiddelen en omvat regels ten aanzien van verantwoord gebruik hiervan en regels over de wijze waarop controle hiervan plaatsvindt.

Lid 2

Dit privacyreglement geldt voor werknemers in dienst van de gemeente en personen die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor de gemeente verrichten, anders dan in ambtelijk dienstverband.

Lid 3

Dit privacyreglement geldt voor de dagelijks bestuurders van de gemeente. Daar waar de secretaris wordt genoemd als bevoegd gezag, wordt in het geval van overtredingen door dagelijks bestuurders de burgemeester in de plaats gelezen. Daar waar beklag de burgemeester betreft, zijn de wethouders in gezamenlijkheid het aanspreekpunt dat kan beslissen over nader onderzoek en het aanspreken van de burgemeester.

Artikel 3 Doeleinden

De verwerking van persoonsgegevens inzake het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen heeft de volgende doeleinden:

a. het verkrijgen van inzicht in de mate van gebruik van de elektronische communicatiemiddelen;
b. controle ter toetsing van het verantwoorde gebruik van elektronische communicatiemiddelen;
c. het beveiligen van het systeem en het netwerk.

Hoofdstuk 2 Verantwoordelijkheden en beheer

Artikel 4 Verantwoordelijkheden en beheer

Lid 1

Door de verantwoordelijke worden de nodige maatregelen getroffen opdat persoonsgegevens, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt, juist en nauwkeurig zijn.

Lid 2

Door de verantwoordelijke worden passende technische en organisatorische maatregelen ten uitvoer gelegd om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of tegen enige vorm van onrechtmatige verwerking.

Lid 3

Door de verantwoordelijke worden één of meerdere systeembeheerders aangewezen die belast zijn met het beheer van het (de) bestand(en). Deze systeembeheerders zijn, op grond van artikel 125a, derde lid, Ambtenarenwet, verplicht tot geheimhouding van de persoonsgegevens waarvan zij kennisnemen, behoudens voorzover enig wettelijk voorschrift hen tot mededeling verplicht of uit hun taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

Hoofdstuk 3 Gebruik elektronische communicatiemiddelen

Artikel 5 Gebruik elektronische communicatiemiddelen

Lid 1

Medewerkers gebruiken de elektronische communicatiemiddelen primair voor het uitvoeren van de aan hen door de gemeente opgedragen taken.

Lid 2

Incidenteel privégebruik van de elektronische communicatiemiddelen door medewerkers is toegestaan mits dit gebruik in overeenstemming is met dit privacyreglement en dit gebruik in geen geval storend is voor dan wel ten koste gaat van het uitvoeren van de aan hen door de gemeente opgedragen taken.

Lid 3

Het is medewerkers niet toegestaan met behulp van de e-mailfaciliteiten kettingbrieven te versturen of pornografisch materiaal te versturen of op te vragen, dan wel aanstootgevende, dreigende, lasterlijke, seksueel intimiderende, onzedelijke, racistische of discriminerende opmerkingen te maken. Evenmin is het medewerkers toegestaan met behulp van de e-mailfaciliteiten illegale software te verzenden of op te vragen dan wel bestanden zonder voorafgaand overleg met de systeembeheerder(s) te verzenden of op te vragen waarvan medewerker redelijkerwijs moet aannemen dat deze te omvangrijk zijn.

Lid 4

Het is medewerkers niet toegestaan met behulp van de internetfaciliteiten:

- bewust internetsites te bezoeken die pornografisch, dan wel racistisch materiaal bevatten of die naar algemeen maatschappelijke maatstaven als lasterlijk, beledigend, aanstootgevend, onzedelijk of oneervol worden beschouwd;
- mee te doen in chat-sessies;
- on line te gokken;
- illegale software te downloaden
- zonder voorafgaand overleg met de systeembeheerder(s) bestanden te downloaden waarvan medewerker redelijkerwijs moet aannemen dat deze te omvangrijk zijn.

Het verbod geldt niet indien een dergelijk gebruik van de internetfaciliteiten plaatsvindt in het kader van en noodzakelijk is voor het uitvoeren van de werkzaamheden.

Lid 5

Zonder voorafgaande toestemming van de systeembeheerder(s) is het medewerkers niet toegestaan met behulp van de e-mailfaciliteiten een elektronisch bericht aan alle of vrijwel alle medewerkers van de gemeente tegelijkertijd te versturen.

Lid 6

Indien medewerkers met gebruik van de internetfaciliteiten handelingen verrichten die als e-mailtoepassingen zijn te kwalificeren, dan zijn de bepalingen van artikel 5, derde en vijfde lid, van overeenkomstige toepassing.

Lid 7

Medewerkers zullen bij het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen de nodige zorgvuldigheid betrachten en de integriteit en goede naam van de gemeente waarborgen.

Hoofdstuk 4 Controle, bewaring en verwijdering persoonsgegevens

Artikel 6 Controle

Lid 1

Controle door verantwoordelijke op het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen vindt slechts plaats in het kader van de in artikel 3 genoemde doeleinden. Deze doeleinden stellen beperkingen aan de omvang en wijze van controle.

a. Controle ter verkrijging van inzicht in de mate van gebruik van de elektronische communicatiemiddelen wordt beperkt tot de verkeersgegevens (tijd, hoeveelheid, omvang).
b. Controle ter toetsing van het verantwoorde gebruik van elektronische communicatiemiddelen, in die zin dat deze in redelijke verhouding staat tot het doel waarvoor deze wordt aangewend. Bovendien vindt de controle in beginsel geanonimiseerd en slechts steekproefsgewijs plaats.
c. Controle in het kader van het beveiligen van het systeem en het netwerk voor het tegengaan van virussen en andere schadelijke programma's vindt op geautomatiseerde wijze plaats.

Lid 2

Controle vindt in beginsel plaats op het niveau van getotaliseerde gegevens die niet herleidbaar zijn tot individuele personen. Indien een medewerker of een groep medewerkers wordt verdacht van het overtreden van regels, kan gedurende een vastgestelde (korte) periode gerichte controle plaatsvinden.

Lid 3

Controle beperkt zich in principe tot verkeersgegevens van het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen. Alleen bij zwaarwegende redenen vindt er controle op de inhoud plaats.

Lid 4

Onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen wordt zo veel mogelijk softwarematig onmogelijk gemaakt.

Lid 5

Indien geconstateerd wordt dat een medewerker dit privacyreglement overtreedt, dan wordt de betrokken medewerker zo spoedig mogelijk hierop aangesproken door Raalte.

Lid 6

Het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen door OR-leden, GO-leden, bedrijfsartsen en andere medewerkers met een vertrouwensfunctie zijn in beginsel uitgesloten van controle. Dit geldt niet voor de controle op de veiligheid van het elektronische verkeer.

Artikel 7 Bewaring en verwijdering

Lid 1

Persoonsgegevens, gerelateerd aan de elektronische communicatiemiddelen, worden maximaal zes maanden bewaard. Gegevens die ouder zijn dan zes maanden worden automatisch verwijderd, tenzij er bijzondere redenen zijn, bijvoorbeeld een zwaarwegend vermoeden van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen, om de gegevens langer te bewaren. Dat moet dan expliciet kunnen worden gemaakt en worden gemeld aan het Cbp.

Lid 2

Indien de systeembeheerder om technische redenen persoonsgegevens, gerelateerd aan de elektronische communicatiemiddelen, niet kan verwijderen, wordt onder verwijderen verstaan het niet meer verstrekken van deze gegevens voor de in artikel 3 geformuleerde doeleinden.

Hoofdstuk 5 Rechten van medewerker: verbeteren, aanvullen, verwijderen of afschermen persoonsgegevens

Artikel 8 Rechten van de medewerker

Lid 1

Aan de medewerker die daarom aan verantwoordelijke verzoekt wordt een overzicht verschaft van de hem betreffende persoonsgegevens die worden verwerkt.

Lid 2

De medewerker kan de verantwoordelijke verzoeken zijn persoonsgegevens te verbeteren, aan te vullen, te verwijderen of af te schermen indien deze feitelijk onjuist zijn, voor het doel of de doeleinden van de verwerking onvolledig of niet ter zake dienend zijn dan wel anderszins in strijd met een wettelijk voorschrift worden verwerkt. Het verzoek bevat de aan te brengen wijzigingen.

Lid 3

De verantwoordelijke bericht de verzoeker binnen vier weken na ontvangst van het in het tweede lid genoemde verzoek schriftelijk of, dan wel in hoeverre, hij daaraan voldoet. Een weigering is met redenen omkleed. Een beslissing op een verzoek geldt als een besluit in de zin van artikel 1:3, Algemene wet bestuursrecht.

Lid 4

De verantwoordelijke draagt er zorg voor dat een beslissing tot verbetering, aanvulling, verwijdering of afscherming zo spoedig mogelijk wordt uitgevoerd.

Hoofdstuk 6 Sancties, onvoorziene omstandigheden, openbaarmaking, inwerkingtreding, evaluatie en slotbepaling

Artikel 9 Sancties

Lid 1

Overtreding van dit privacyreglement kan voor werknemers in dienst van de gemeente resulteren in disciplinaire maatregelen of ontslag als disciplinaire straf als bedoeld in de Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente.

Lid 2

Overtreding van dit privacyreglement kan voor personen die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor de gemeente verrichten, anders dan in ambtelijk dienstverband, resulteren in:

a. maatregelen waardoor deze personen, al dan niet tijdelijk, geen beschikking meer hebben over (een deel van) de elektronische communicatiemiddelen;
b. het geven van een waarschuwing en/of het ontbinden van de overeenkomst.

Artikel 10 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin dit privacyreglement niet voorziet of bij twijfel omtrent de toepassing van dit privacyreglement, beslist de gemeenteraad.

Artikel 11 Openbaarmaking, inwerkingtreding en evaluatie

Dit privacyreglement wordt verstrekt of ter beschikking gesteld aan alle medewerkers die, direct of indirect, de beschikking krijgen over elektronische communicatiemiddelen.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling privacyreglement e-mail-en internetgebruik griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

Algemene en artikelsgewijze toelichting

Inhoudsopgave

Algemeen
Artikel 1 Definities
Artikel 2 Reikwijdte
Artikel 3 Doeleinden
Artikel 4 Verantwoordelijkheden en beheer
Artikel 5 Gebruik elektronische communicatiemiddelen
Artikel 6 Controle
Artikel 7 Bewaring en verwijdering
Artikel 8 Rechten van de medewerker
Artikel 9 Sancties
Artikel 10 Onvoorziene omstandigheden
Artikel 11 Openbaarmaking, inwerkingtreding en evaluatie
Artikel 12 Slotbepaling

Algemeen

Vooraf

Binnen gemeenten wordt veel gebruikgemaakt van e-mail en internet. Om het gebruik van e-mail en internet in goede banen te leiden, kunnen gedragscodes en gebruiksregels worden opgesteld die door middel van controle worden gehandhaafd. Uit onderzoek naar rechtspraak over e-mail- of internetmisbruik blijkt dat de aanwezigheid van een gedragscode zeer relevant is. Het is voor gemeenten dan ook zaak daarover een duidelijk beleid te voeren. Elektronische controle van computergebruik raakt echter het terrein van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de medewerker. Op het controleren van het gebruik van e-mail en internet op de werkplek is daarom de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) van toepassing die op 1 september 2001 in werking is getreden.

Dit reglement biedt een juridisch kader in geval van excessen. De gemeente streeft naar een cultuur waarin de organisatie en de medewerkers gezamenlijk zorg dragen en verantwoordelijkheid nemen voor een vanzelfsprekend verantwoord gebruik van e-communicatiemiddelen.

Het controleren van e-mail- en internetgebruik is een zogenaamd personeelvolgsysteem. Voor de invoering van een personeelvolgsysteem en een privacyreglement is op grond van artikel 27, eerste lid, onder k en l, van de Wet op de ondernemingsraden, de instemming van de ondernemingsraad (OR) vereist. Dit geldt ook voor een eventuele latere wijziging of bij intrekking van het reglement. Na instemming van de OR kan het reglement op de voor gemeenten gebruikelijke wijze worden vastgesteld en ingevoerd.

Een verantwoordelijke is verplicht om de verwerking van persoonsgegevens te melden bij het College bescherming persoonsgegevens (Cbp) voordat hij begint met de verwerking. In het zogenaamde Vrijstellingsbesluit staan eisen geformuleerd waaraan de verwerkingen moeten voldoen, wil de vrijstelling van de meldingsverplichting daadwerkelijk gelden. Op basis van het Vrijstellingsbesluit valt controle op het gebruik van e-mail en internet onder de vrijstelling mits voldaan wordt aan de vereisten van het Vrijstellingsbesluit. Deze vereisten houden in dat geen andere persoonsgegevens worden verwerkt dan: a) gegevens ten behoeve van identificatie van en communicatie (username en toegangscode) met de gebruikers binnen het netwerk; b) gegevens met betrekking tot bevoegdheden van de gebruikers en de netwerkbeheerders met het oog op de aangeboden faciliteiten en diensten van het netwerk; c) gegevens met betrekking tot de verrichtingen van de gebruikers en netwerkbeheerders en d) gegevens met betrekking tot elektronische berichten van of voor de gebruikers. Daarnaast geldt dat de persoonsgegevens slechts worden verstrekt aan degenen die belast zijn met de interne controle en beveiliging (de doeleinden van de verwerking), met dien verstande dat verstrekking aan derden slechts geschiedt met het oog op het behandelen van geschillen. Bovendien dienen de persoonsgegevens uiterlijk zes maanden nadat ze zijn verkregen te worden verwijderd dan wel twee jaar nadat het dienstverband of de werkzaamheden van betrokkenen ten behoeve van de verantwoordelijke zijn beëindigd. Ten slotte geldt dat de OR aan de controle instemming heeft verleend.

Het in 2001 opgestelde VNG voorbeeld-privacyreglement e-mail- en internetgebruik (hierna ook: privacyreglement) heeft in 2002 en 2003 een aantal kleine wijzigingen ondergaan. De herziening die nu in 2004 heeft plaatsgevonden is fundamenteler van aard. Het privacyreglement is qua opzet vereenvoudigd conform de Raamregeling van het Cbp. Tevens is het aangepast aan de actuele ontwikkelingen (bijvoorbeeld het gebruik van content filtering) en relevante jurisprudentie. Het reglement is daarom (net als in 2001) naar het Cbp gestuurd en vervolgens aangepast aan de opmerkingen en aanbevelingen van het Cbp. Het Cbp heeft in een schriftelijk schrijven aangegeven dat naar zijn oordeel het privacyreglement in overeenstemming is met het rapport Goed werken in netwerken van het Cbp en de daarin opgenomen vuistregels voor controle op het gebruik van e-mail en internet van werknemers en daarom niet strijdig is met de huidige privacywetgeving. Het reglement is tevens behandeld in de commissies Juridische zaken en Informatiebeleid van de VNG. Beide commissies hebben ingestemd met verzending van het reglement aan de gemeenten. Ten slotte is het reglement besproken in en akkoord bevonden door het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA).

Omdat het college geen zeggenschap heeft over de medewerkers van de griffie (en het wel wenselijk is om ook deze medewerkers onder de regeling te laten vallen), moet het Reglement ook door de raad worden vastgesteld.

Artikel 1

De begrippen zoals die in het privacyreglement voorkomen worden hier gedefinieerd. Voor de omschrijving van begrippen is waar mogelijk aangesloten bij de bewoording die wordt gebruikt in de Wbp.

In het vierde lid is 'Betrokkene' gewijzigd in 'Medewerker'. Deze wijziging is in het gehele reglement doorgevoerd. De definitie van 'Bestand' in het negende lid is verwijderd omdat het woord 'Bestand' – zoals gedefinieerd in deze zin – niet meer in het privacyreglement voorkomt.
De Wbp is van toepassing als er sprake is van verwerking van persoonsgegevens. Gegevens met betrekking tot het e-mail- en internetgebruik van medewerkers zijn in het algemeen te kwalificeren als persoonsgegevens. IP-adressen zijn in combinatie met de username en het password te herleiden tot een bepaalde gebruiker. De daaraan verbonden bestanden zijn aldus herleidbaar tot een medewerker. De verkeersgegevens geven inzicht in de afzender, de bestemming, de datum en de tijd van het bericht of van het internetgebruik. Ook de inhoud van het e-mailbericht is een persoonsgegeven als de werkgever dit tot zijn beschikking heeft om bijvoorbeeld te controleren of een medewerker de regels in het privacyreglement nakomt. De Wbp hanteert een ruime definitie voor het begrip 'verwerking': het gehele proces van verzamelen tot aan vernietigen van gegevens.

Artikel 2

Het privacyreglement is van toepassing op het verwerken van persoonsgegevens inzake het gebruik van e-mail en/of internetfaciliteiten.

Aan het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is toegevoegd (nieuw):
Dit privacyreglement geeft de wijze aan waarop in de gemeente wordt omgegaan met elektronische communicatiemiddelen en omvat regels ten aanzien van verantwoord gebruik hiervan en regels over de wijze waarop controle hiervan plaatsvindt.

Het privacyreglement geldt voor alle medewerkers van de gemeente: ambtenaren en personen die (betaald of niet-betaald) werkzaamheden voor de gemeente verrichten, anders dan in ambtelijk dienstverband. In het tweede lid is 'medewerkers' gewijzigd in 'werknemers' (in verband met de wijziging van de definitie in artikel 1, vierde lid).

Bestuurders

Het privacyreglement is ook van toepassing verklaard op het college van burgemeester en wethouders.

Telewerken

Indien de werknemer vanuit zijn eigen huis inlogt op het computersysteem van het werk (telewerken), dan vormt de controle door de werkgever op het gebruik door de werknemer van de elektronische communicatiemiddelen een extra probleem. Voor zover de werknemer uitsluitend ten behoeve van het werk inlogt, zijn de regels in dit privacyreglement van overeenkomstige toepassing. De computer van de werknemer thuis maakt dan immers logisch gezien deel uit van het computernetwerk van de werkgever en de werknemer bevindt zich in een situatie waarin ook de gezagsbevoegdheid van de werkgever geldt. Dit geldt evenzo voor de situaties waar op een andere locatie dan vanuit het eigen huis werkzaamheden voor de gemeente worden uitgevoerd.

Dit ligt anders als de werknemer het bedrijfsaccount voor privé-doeleinden kan en mag gebruiken (om privé-e-mail te versturen of in zijn eigen tijd internetsites te bezoeken). Voor het vastleggen van gegevens van hetgeen de werknemer privé doet, is geen grond. Indien ook zijn gezinsleden van de faciliteiten gebruik mogen maken, geldt dit helemaal. De werkgever heeft met hen immers geen arbeidsrelatie waarin hij zijn gezag kan uitoefenen. Zijn positie is in deze situatie vergelijkbaar met een Internet Service Provider. De werkgever dient hiermee rekening te houden bij het opzetten en de uitvoering van het telewerkbeleid.

Artikel 3

De Wbp bepaalt dat gegevens in overeenstemming met de wet en op een behoorlijke en zorgvuldige wijze moeten worden verwerkt (artikel 6 Wbp). Dit voorschrift geldt in zoverre als de privacyrechtelijke evenknie van de arbeidsrechtelijke norm van goed werkgeverschap.

Persoonsgegevens mogen voorts slechts voor welbepaalde, duidelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden worden verwerkt (artikel 7 Wbp). Deze doelomschrijving moet nauwkeurig en zo volledig mogelijk zijn (zie ook artikel 4, eerste lid privacyreglement). In overleg moet worden vastgesteld welke doeleinden voor controle van e-mail- en internetgebruik noodzakelijk zijn voor de eigen organisatie. Controle via volgsystemen is dus alleen toegestaan indien het doel van de controle vooraf is bepaald. Als grondslag van de controle kan doorgaans het gerechtvaardigd belang van de organisatie worden aangewezen (artikel 8, onder sub f WBP). De privacybelangen van de medewerkers horen hierbij dan wel meegewogen te worden. De aard, omvang en vorm van de controlemaatregelen dienen dus in een redelijke verhouding tot het doel van de controle te staan (proportionaliteit), (zie ook artikel 6, eerste lid, onder sub b en de toelichting). Tevens geldt dat de gebruikte controlemiddelen niet meer inbreuk mogen maken op de belangen van de medewerker dan strikt noodzakelijk is (subsidiariteit). In het privacyreglement zijn drie doeleinden geformuleerd.

Onderdeel c is toegevoegd (nieuw)

Controle van e-mail en controle op het internetgebruik is dus op zichzelf niet verboden. De werkgever is bevoegd om op basis van zijn gezagsbevoegdheid voorwaarden te stellen aan het gebruik van e-mail- en internetfaciliteiten of bepaalde soorten gebruik te verbieden. De werkgever moet wel de doeleinden bepalen waarvoor hij controle noodzakelijk acht (doelbinding).

Artikel 4

Lid 1

Op de werkgever wordt geen absolute verplichting gelegd. Een garantie voor de juistheid van gegevens kan van de werkgever niet worden gevergd. De juistheid van de gegevens wordt mede bepaald door de context waarin ze worden gebruikt. Met 'nodige' maatregelen wordt uitgedrukt dat alle maatregelen moeten worden getroffen die in redelijkheid kunnen worden gevergd. De redelijkheid stelt daarbij, afhankelijk van bijvoorbeeld de soort gegevens die onderwerp van verwerking zijn, de stand van de techniek en de kosten die met de maatregelen gepaard gaan, grenzen aan de te nemen maatregelen.

Lid 2

Deze maatregelen garanderen, rekening houdend met de stand van de techniek en de kosten van de tenuitvoerlegging, een passend beveiligingsniveau gelet op de risico's die de verwerking en de aard van te beschermen gegevens met zich meebrengen. De maatregelen zijn er mede op gericht onnodige verzameling en verdere verwerking van persoonsgegevens te voorkomen.

Lid 3

Een of meer systeembeheerders zijn met het beheer van de bestanden belast. De systeembeheerder heeft uit hoofde van zijn functie toegang tot alle gegevens in het computernetwerk. De functie van systeembeheerder dient met de nodige waarborgen te worden omgeven. De systeembeheerder moet zich ervan bewust zijn dat hij gegevens die hij tijdens zijn werk tegenkomt, geheim dient te houden. Die verplichting lijdt uitzondering indien enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit. De systeembeheerder is uiteraard in beginsel niet bevoegd tot het lezen van documenten of e-mail of het meekijken met het internetgebruik van de medewerkers zonder dat daar een bijzondere aanleiding voor is.

De systeembeheerder dient tegenover het management een zekere onafhankelijkheid te hebben. Er moet dus een heldere procedure te bestaan over wie in welke gevallen de systeembeheerder opdracht kan geven om bepaalde zaken op het netwerk nader te controleren of daarover informatie te verschaffen.

Back-ups

In het kader van zorgvuldigheid zullen regelmatig back-ups van de systemen worden gemaakt die in geval van calamiteiten eenvoudig kunnen worden teruggezet. Dit betekent dat van logbestanden en andere gegevens over het e-mail- en internetgedrag van medewerkers een back-up wordt gemaakt. De werkgever moet zich ervan bewust zijn dat onzorgvuldig of onbevoegd gebruik van deze back-ups even schadelijk kan zijn voor de persoonlijke levenssfeer van de medewerker als onzorgvuldig of onbevoegd gebruik van het actuele systeem. Back-ups dienen daarom op een veilige plaats bewaard te worden. Nadat gegevens zijn aangepast moet zo snel mogelijk een nieuwe back-up gemaakt worden en moeten oude versies worden vernietigd, zodat de gegevens niet na een eventuele terugplaatsing van een back-up nogmaals moeten worden aangepast.

Artikel 5

In het privacyreglement worden gedragsregels opgenomen over wat er in de organisatie onder verantwoord e-mail- en internetgebruik wordt verstaan.

Een totaal verbod van privégebruik van de elektronische communicatiemiddelen is overigens niet mogelijk. Er is een duidelijke uitspraak gedaan over de huidige 'privétisering' van de werkplek. Dat houdt in dat een bepaalde mate van niet-zakelijk e-mail- en internetgebruik onder werktijd niet kan worden verboden. (Kantonrechter Haarlem, 16 juni 2000, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2000, 170). De werkgever kan wel beperkende voorwaarden opstellen aan het persoonlijk gebruik van de elektronische communicatiemiddelen.

Artikel 6

Dit artikel is voor een groot deel nieuw. De in het oude privacyreglement opgenomen specificatie van vastgelegde persoonsgegevens en het onderscheid tussen 'vastleggen' en 'verstrekken' is komen te vervallen omdat dit niet noodzakelijk is. Dit is overlegd met het Cbp die in haar eigen raamregeling ook niet zo'n specificatie c.q. onderscheid hanteert (Cbp-raamregeling werkt met het begrip 'controle').

Binnen de organisatie worden overzichten verstrekt in verband met de doeleinden als genoemd in artikel 3:

- doeleinde onder a en c: vastgelegde gegevens worden (na bewerking) verstrekt aan het voor automatisering verantwoordelijke hoofd voor het verkrijgen van inzicht in de mate van gebruik van de elektronische communicatiemiddelen;
- doeleinde b: de verantwoordelijke of degene(n) die op verzoek van de verantwoordelijke is (zijn) belast met of leiding geeft (geven) aan onderzoek naar onrechtmatig gebruik of misbruik van de elektronische communicatiemiddelen.

Lid 1, onder sub a

Voor het verkrijgen van inzicht in de mate van gebruik van de elektronische communicatiemiddelen zal in het kader van kosten- en capaciteitsbeheersing de controle beperkt kunnen blijven tot verkeersgegevens. Kennisneming van de inhoud is dan niet noodzakelijk.

Lid 1, onder sub b

De eerste zin van deze bepaling was opgenomen in artikel 3, tweede lid (oud). Aan het bepaalde in het eerste lid, onder sub b is een tweede zin toegevoegd (nieuw).

De genomen maatregelen dienen in redelijke verhouding te staan tot de belangen van de medewerker en de gebruikte middelen mogen niet een verdergaande inbreuk maken op die belangen dan strikt noodzakelijk is (proportionaliteit en subsidiariteit). Steeds zal hiertoe een belangenafweging moeten plaatsvinden. Het doel rechtvaardigt dus niet een continue controle en de daarmee gepaard gaande verregaande inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. In beginsel zal de controle op naleving slechts steekproefsgewijs mogen geschieden.

Content filtering

Het is betrekkelijk eenvoudig om de datapakketjes die de server passeren te screenen op inhoud (content filtering). Dit houdt in dat geautomatiseerd wordt gekeken of bestanden woorden of teksten bevatten die de werkgever heeft verboden. Ook kan worden

gekeken of de extensie is toegestaan. Indien bestanden worden gevonden die voldoen aan de zoektermen, zal door het systeem 'alarm' geslagen worden. De bestanden kunnen worden tegengehouden, teruggestuurd, apart gezet, gekopieerd, gelogd, etc.

Content filtering kan de communicatievrijheid en de persoonlijke levenssfeer van de gebruiker aantasten. Voor het gebruik ervan zal de werkgever een gerechtvaardigd belang moeten hebben. Ook zal het moeten voldoen aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Dit betekent dat onder meer zal moeten worden bezien in hoeverre content filtering noodzakelijk is, welke zoektermen worden gebruikt, welke actie wordt ondernomen nadat een 'hit' is gevonden, en welke procedures er bestaan om gerechtvaardigd gebruik van aangewezen zoektermen mogelijk te maken. Content filtering kan dus alleen worden ingezet als de zoektermen vanuit het belang van de gemeente gerechtvaardigd zijn en ook zo nauwkeurig zijn dat gerechtvaardigd gebruik zo veel mogelijk ongemoeid wordt gelaten. Mits het met de nodige zorgvuldigheid wordt ingezet, zal content filtering als controlemiddel in mindere mate inbreuk maken op de privacy en de communicatievrijheid van de gebruiker dan andere vormen van controle, zoals volledige inhoudscontrole of steekproefsgewijze inhoudscontrole. Met behulp van content filtering zal verboden gebruik waarbij berichten worden opgesteld in codetaal of met versleuteling, niet kunnen worden opgespoord.

Bij het gebruik van content filtering kunnen dus, afhankelijk van de wijze waarop het wordt toegepast, veel of weinig persoonsgegevens worden verwerkt. Het kan worden ingezet om onrechtmatig gebruik en misbruik van de elektronische communicatiemiddelen automatisch te blokkeren of te retourneren. In dat geval hoeven er geen persoonsgegevens te worden gerapporteerd (zie artikel 6, vierde lid, en de toelichting). Tevens kan met behulp van content filtering op persoonsniveau rapportages worden gemaakt van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen. In het geval dat content filtering wordt ingezet voor controle van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen, dient dit in beginsel geanonimiseerd plaats te vinden.

Indien de gemeente gebruik gaat maken van content filtering, dan dient dit expliciet in het privacyreglement of in de toelichting te worden opgenomen.

Lid 1, onder sub c

Sub c is nieuw
Vanuit beveiligingsoogpunt is het wenselijk om e-mail- en internetgebruik te controleren. Het kan dan gaan om het tegengaan van systeemaanvallen door virussen, trojans of andere schadelijke programma's.

Bij deze controle verdient een geheel geautomatiseerde controle van de inkomende berichten (inclusief bijlagen) de voorkeur. Indien een besmet bericht gevonden wordt, kan dit op een aparte locatie worden bewaard voor nader onderzoek en eventuele herstelwerkzaamheden. Uiteraard wordt hierbij geen onderscheid gemaakt in zakelijke en privémail.

Ook een geheel geautomatiseerde controle van de inkomende internetcontent verdient voor dit doel de voorkeur. Indien het voor de inhoud van de functie van de medewerkers niet noodzakelijk is dat zij steeds toegang hebben tot internet, kan dit doel eenvoudig bereikt worden door de toegang aan te bieden op aparte computers die niet aan het interne netwerk zijn verbonden.

Lid 2

Het tweede lid is nieuw
Het is in het algemeen niet noodzakelijk om het management rapportages en gebruiksstatistieken van het e-mail- en internetgebruik van de medewerkers op persoonsniveau te verstrekken. De gegevens in de rapportages en statistieken zullen dus meestal ontdaan kunnen worden van hun identificerende kenmerken. Alleen als er concrete bedenkingen bestaan tegen een bepaalde medewerker, is rapportage op persoonsniveau noodzakelijk en dan ook toegestaan.

Lid 3

Het derde lid is nieuw

Lid 4

Onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen kan worden ingebouwd in de software die wordt gebruikt om te e-mailen of te internetten. Vaak zal dit kunnen door content filtering (scannen van berichten of bestanden op verboden woorden, extensies, beeldmateriaal), door het afsluiten van websites of nieuwsgroepen, het stoppen van de doorgifte, etc. Overtreding van het privacyreglement wordt hiervoor dan feitelijk vrijwel onmogelijk gemaakt en er is geen grond meer voor actieve controle en logging op het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen. Ook is het mogelijk om toepassingen volledig af te sluiten door de daarvoor benodigde software zelf niet aan te bieden.

Content filtering

Zie voor meer informatie over content filtering de toelichting bij artikel 6, eerste lid, onder b. Daar komt ook aan de orde dat content filtering op verschillende wijzen kan worden ingezet.

- Content filtering om onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen automatisch te blokkeren, of te retourneren (artikel 6, vierde lid). In dat geval hoeven er geen persoonsgegevens te worden gerapporteerd.
- Content filtering om op persoonsniveau rapportages van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen te maken (artikel 6, eerste lid, onder b). In het geval dat content filtering wordt gebruikt voor controle van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen dient dit in beginsel geanonimiseerd plaats te vinden.

Lid 5

Het vijfde lid is nieuw
Een bepaalde tijd voor opbouw van het dossier is toegestaan indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven. Indien de medewerker op zijn handelen in strijd met het privacyreglement wordt aangesproken, is het raadzaam dat hij gewaarschuwd wordt voor de (rechtspositionele) gevolgen bij continuering van dit gedrag. In de praktijk wordt de medewerker door diens leidinggevende aangesproken en in de gelegenheid gesteld hierop te reageren.

Lid 6

Het zesde lid is nieuw
Deze bepaling betreft allereerst de communicatie per e-mail van leden van de OR ten behoeve van hun OR-werkzaamheden. Op grond van artikel 17 Wet Ondernemingsraden (WOR) hebben zij het recht om onderling te overleggen met gebruik van voorzieningen waarover het OR-lid als zodanig kan beschikken. De wetsgeschiedenis van artikel 17 WOR maakt helder dat tussen de OR en de werkgever geen gezagsrelatie bestaat. De werkgever kan zijn gezagsbevoegdheid dus niet aanwenden om het e-mailgebruik van OR-leden in functie te controleren. Dit betekent dat op e-mail van, aan en tussen OR-leden in functie de algemene wettelijke regels omtrent vertrouwelijke communicatie van toepassing zijn. In het LOGA d.d. 23 december 2004 is geconcludeerd dat GO-leden (GO: Georganiseerd Overleg) zich in een soortgelijke positie bevinden. Om die reden is besloten de gedragslijn voor OR-leden ook te hanteren voor GO-leden.

Daarmee is dit soort e-mail geprivilegieerd en mag de werkgever er in beginsel geen kennis van nemen. Het betreft hier echter geen absoluut verbod. Er kan van worden afgeweken in bepaalde situaties van plichtsverzuim, zoals geregeld in artikel 16:1:1 lid 2 van de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), waarbij men bijvoorbeeld kan denken aan het lekken van geheime c.q. vertrouwelijke stukken.

Daarnaast ziet deze bepaling ook toe op het gebruik van internet. Het Cbp heeft de VNG in een brief d.d. 22 september 2004 laten weten dat artikel 6, zesde lid niet alleen geldt voor het gebruik van e-mailfaciliteiten, maar ook voor internetgebruik. Dit standpunt van het Cbp heeft de VNG in haar privacyreglement verwerkt, maar is nog niet opgenomen in de 'Raamregeling voor het gebruik van e-mail en internet' van het Cbp.

Concrete verdenking

In geval van een concrete verdenking kan er gerichte controle plaatsvinden.

Controle op inhoud kan alleen bij zwaarwegende redenen en daartoe moet speciaal schriftelijk opdracht worden gegeven door de gemeentesecretaris. Per geval moet de gemeentesecretaris afwegen of overgegaan wordt tot gerichte controle (maatwerk). Daarbij wordt de exacte periode omschreven, die zo beperkt mogelijk wordt gehouden.

In het onderzoek wordt zoveel mogelijk gewerkt met het "vier ogen beginsel", zodat de onderzoeker een buddy heeft waarmee hij of zij de gegevens kan verwerken en interpreteren. De buddy kan ook externe hulp zijn.

Wie van de onderzoeksresultaten op de hoogte kunnen komen, zijn de gemeentesecretaris, de leidinggevenden die in lijn boven de persoon staat die het onderzoek betreft, de uitvoerders van het onderzoek (inclusief evt. externe deskundigen), de HRM-adviseurs die in die casus adviseren en alle anderen die op formele gronden van de feiten op de hoogte gebracht dienen te worden. In die laatste categorie zitten in elk geval het college, dat als dagelijks bestuur verantwoordelijk is voor de organisatie, maar ook de politie waarbij in geval van ambtsmisdrijven verplicht aangifte moet worden gedaan.

Omdat controle en onderzoek ingrijpend kunnen zijn voor de privacy van de onderzochte personen, wordt van specifiek opgedragen onderzoek getalsmatig verslag gedaan aan de OR.

Artikel 7

Lid 1

Het eerste lid is geherformuleerd.

Het is in het algemeen niet nodig om de persoonsgegevens lang te bewaren. De standaardtermijn is daarom zes maanden. In het geval van een zwaarwegend vermoeden van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van elektronische communicatiemiddelen, worden de gegevens uit die zes maanden bewaard, zolang dit in het kader van nader onderzoek en eventueel te treffen maatregelen jegens een medewerker noodzakelijk is. Zodra een nader onderzoek is afgerond en dit niet leidt tot maatregelen jegens een medewerker worden de gegevens verwijderd. De gemeentesecretaris dient opdracht te geven voor het verlengen van de duur van de bewaring van (onderzoeks)gegevens.

In relatie tot de termijn gedurende welke persoonsgegevens mogen worden bewaard, kan het volgende worden opgemerkt. De termijn gedurende welke de in archiefbescheiden opgenomen persoonsgegevens mogen worden bewaard, is in beginsel onbepaald. Deze onbepaalde termijn houdt direct verband met het doeleinde waarvoor de gegevens worden bewaard: behoud van (een deel van) het Nederlandse culturele erfgoed.

Lid 2

Bepaalde gegevens kunnen soms om technische redenen niet worden verwijderd. Van het e-mailsysteem worden bijvoorbeeld back-ups gemaakt die in geval van nood teruggezet kunnen worden. Deze back-ups kunnen niet zonder meer gewist worden. Het is ook niet mogelijk om binnen een dergelijke back-up een individueel e-mailbericht te verwijderen. De bedoelde gegevens mogen in deze gevallen niet meer worden verstrekt (verwerkt).

Artikel 8

In artikel 8 worden de rechten van de medewerkers bij het verwerken van persoonsgegevens behandeld. Transparantie is een belangrijk beginsel voor privacybescherming. De informatieplicht is gebaseerd op de artikelen 33 en 34 WBP.

In het eerste lid (nieuw) is de tweede zin 'Indien een gewichtig belang van de verzoeker dit eist, voldoet de verantwoordelijke aan dit verzoek in een andere dan schriftelijke vorm, die aan dat belang is aangepast' uit het eerste lid (oud) verwijderd. Hiertoe is besloten vanwege de gewenste vereenvoudiging van het privacyreglement. Een medewerker kan zich hier echter nog altijd op beroepen omdat deze bepaling ook is opgenomen in artikel 37, eerste lid WBP.

Gelet op de gewenste vereenvoudiging van het privacyreglement is ook het eerste deel van de eerste zin in het tweede lid 'Degene aan wie overeenkomstig het eerste lid kennis is gegeven van de hem betreffende persoonsgegevens' uit het tweede lid (oud) verwijderd.

Artikel 9

Het eerste lid (nieuw) is opnieuw geformuleerd waarbij ontslag als disciplinaire straf expliciet wordt genoemd. Het eerste lid is geherformuleerd.
De toevoeging is voor alle zekerheid opgenomen, zie ook uitspraak d.d. 8 juni 2004 van de voorzieningenrechter van de Centrale Raad van Beroep over internetmisbruik door een ambtenaar van een gemeente (Zie LJN-nummer: AP9387). De rechtbank oordeelde in eerdere instantie dat het strafontslag niet evenredig was aan de aard en ernst van het plichtsverzuim. Bovendien was de ambtenaar van tevoren niet gewaarschuwd dat dergelijk gedrag tot de zwaarst mogelijke disciplinaire maatregel zou kunnen leiden. De gemeente tekende hoger beroep aan en diende tevens een schorsingsverzoek in bij de voorzieningenrechter van de Centrale Raad van Beroep. Deze oordeelde: 'met de gemeente is de voorzieningenrechter van oordeel dat het feit dat in het e-mail- en internetprotocol van de gemeente niet is opgenomen dat gedragingen als de onderhavige voor de betrokken ambtenaar tot de zwaarst mogelijke disciplinaire maatregel kunnen leiden, niet met zich brengt dat gemeente niet bevoegd is een dergelijke straf op te leggen. Gemeente is immers op grond van het ARG bevoegd een ambtenaar disciplinair te straffen wanneer deze iets doet wat een goed ambtenaar behoort na te laten.' De uitspraak van het hoger beroep was echter ten tijde van de actualisering van het privacyreglement nog niet bekend.

In het eerste lid is 'medewerkers' bovendien gewijzigd in 'werknemers' (in verband met de wijziging van de definitie in artikel 1, derde lid).

Tegen het opleggen van disciplinaire maatregelen/straffen kan op basis van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) bezwaar en beroep worden aangetekend.

Het tweede lid, onder sub b is nader worden ingevuld met het ontbinden van de overeenkomst en het geven van een waarschuwing.

Artikel 10

Bij onvoorziene omstandigheden beslist het college. Dit artikel behoeft geen nadere uitleg.

Artikel 11

Het privacyreglement moet helder naar de medewerkers worden gecommuniceerd. De medewerkers moeten weten wat verboden is en wat is toegestaan, dat controle mogelijk is, op welke manier die controle geschiedt en wat de consequenties zijn bij overtreding van het privacyreglement. Het reglement kan bijvoorbeeld naast verstrekking op papier, tevens op het beeldscherm van medewerkers worden gepresenteerd tijdens het opstarten van het systeem of van het programma. Op die manier is verzekerd dat de medewerkers zich bewust zijn van het privacyreglement. Het derde lid is nieuw.

Artikel 12

Elektronische controle van computergebruik raakt het terrein van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de medewerker. Op het controleren van het gebruik van e-mail en internet op de werkplek is daarom de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) van toepassing die op 1 september 2001 in werking is getreden.

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de gedragscode Ambtelijke Integriteit griffie Raalte

1) Het aanvaarden van geschenken.

In artikel 15:1:4 van de Arbeidsvoorwaardenregelingen voor de sector gemeenten staat omschreven:

Het is de ambtenaar verboden:

a) in verband met zijn betrekking vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van burgemeester en wethouders;
b) steekpenningen aan te nemen.

Naast het gestelde in dit artikel kan het volgende nog worden opgemerkt. Het verstekken van relatiegeschenken wordt al jaren toegepast om een goede relatie te bewerkstelligen of te bevestigen.

Omdat dit gebruik elders in den lande wel eens heeft geleid tot het aannemen van onaanvaardbare geschenken, bestaat er behoefte hieraan nadere regels te stellen.

Deze zijn onder meer:

- De redenen.
  Geschenken dienen niet zonder duidelijke redenen verstrekt of aangenomen te worden. Geschenken kunnen niet worden aanvaard in de periode vaarafgaand aan of tijdens een belangrijk besluitvormingsproces.

  De schijn mag niet worden gewekt dat de uitwisseling van geschenken de onderhandelingen heeft, of zou hebben kunnen beïnvloeden.

- De waarde.
  Geschenken en/of giften die een ambtenaar uit hoofde van zijn functie ontvangt, worden gemeld bij de leidinggevende en worden indien mogelijk teruggestuurd. Is terugsturen niet mogelijk dan is het geschenk eigendom van de gemeente en wordt door de gemeente een passende bestemming gezocht.

  Indien een ambtenaar geschenken of giften ontvangt die een waarde van € 50,00 of minder vertegenwoordigen, kunnen deze in afwijking van het bovenstaande worden behouden en behoeven ze niet te worden geregistreerd, tenzij frequent geschenken of giften van € 50,00 of minder worden ontvangen door een ambtenaar.

  Geschenken of giften waarvan de ambtenaar c.q. zijn leidinggevende vermoedt dat een tegenprestatie wordt verwacht, worden teruggestuurd.

- Openheid.
  Om aan het aanvaarden van geschenken elke vorm van geheimzinnigheid te ontnemen dient de verstrekking in alle openheid te laten plaats vinden. Geschenken of giften worden niet op het huisadres ontvangen. Indien dit toch is gebeurd, wordt de bestemming ervan met inachtneming van deze gedragscode met de leidinggevende besproken.
  Wanneer een etentje wordt aangeboden dan dient men hiermee zorgvuldig om te gaan en dezelfde richtlijnen te volgen als bij het accepteren van geschenken. Ook zal men rekening moeten houden met de factor tijd die ermee gemoeid is. Gezien de hiermee gemoeide kosten dient men zo'n etentje altijd bij de leidinggevende te melden. Wanneer het etentje het karakter heeft van een zakenlunch, waarbij gemeentelijke belangen zijn gemoeid, dan kan het aan te bevelen zijn deze door de gemeente te laten betalen. Vinden deze lunches herhaaldelijk plaats, kan de betaling bij toerbeurt worden overwogen.

2) Het maken van binnen- en buitenlandse reizen.

Bij het reizen dient voorop te staan dat ze functioneel en in het belang van de gemeente moeten zijn. Als een aangeboden reis als een geschenk moet worden gezien wordt dit niet geaccepteerd, een reis zal immers meer bedragen dan de genoemde € 50,00.

Als deelname aan een reis functioneel is, dan is er sprake van een dienstreis en gelden de regels dien aangaande. Voor deelname aan een zakelijke excursie moet de ambtenaar vooraf toestemming hebben van de leidinggevende, de leidinggevende van de secretaris en de secretaris van het college. Het meereizen van derden op kosten van de gemeente is niet toegestaan. Het meereizen van derden op eigen kosten wordt gemeld en kan worden toegestaan.

Het verlengen van een buitenlandse dienstreis voor privé-doeleinden is toegestaan, mits dit is betrokken bij de besluitvorming. De extra reis- en verblijfkosten komen volledig voor rekening van de ambtenaar.

3) Belangenverstrengeling / nevenfuncties.

Wanneer ambtenaren zitting nemen in besturen, adviesraden, of anderszins en daardoor meerdere petten dragen, kunnen verschillende belangen door elkaar lopen. Als uitgangspunt kan worden gesteld dat het een goede zaak is dat ambtenaren zich dienstbaar maken aan de ontwikkeling van de plaatselijke of regionale samenleving. Door de bijzondere positie die men daarbij bekleedt, zal men zeer alert moeten zijn op de verstrengeling van de belangen van de gemeente met die van de betreffende bedrijven of instelling.

Adviezen, die aan het gemeentebestuur worden aangeboden in relatie tot de bedrijven of instellingen waarin een ambtenaar zitting heeft, dienen altijd door een collega-ambtenaar op een onafhankelijke wijze opgesteld te worden, dit om elke schijn van verstrengeling te voorkomen. Van belang is dat ook hierover openheid bestaat.

In artikel 15:1:6 van de Arbeidsvoorwaardenregelingen voor de sector gemeenten staat dan ook omschreven:

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, voor zover 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)Uit- en aanbesteden.

Omdat met uit- en aanbestedingen grote financiële belangen zijn gemoeid, waarbij ontoelaatbare verstrengelingen een rol kunnen spelen, is het van belang dat persoonlijke relaties zoveel mogelijk worden vermeden. Het is daarom noodzakelijk dat de procedure rondom uit- en aanbestedingen zorgvuldig zijn vastgelegd en bij de verschillende partijen bekend zijn. Wordt van de procedure afgeweken, dan is het aan te bevelen deze afwijkingen met redenen te omkleden, zulks teneinde elke schijn van onzorgvuldigheid te vermijden. Opdrachten aan derden dienen altijd schriftelijk te worden vastgelegd.

5)Inkoop van goederen en aanvaarden van kortingen.

Een inkoper mag absoluut geen geschenken of kortingen aanvaarden voor aankoop van privé-goederen, indien het vermoeden bestaat dat het geschenk of korting uitsluitend aan hem wordt verstrekt vanwege zijn positie bij de gemeente. Wanneer een leverancier pogingen doet een inkoper te beïnvloeden, dient dit bij de leidinggevende, c.q. secretaris, c.q. burgemeester en wethouders gemeld te worden, hetgeen kan leiden tot een verbreking van de relatie met de leverancier. Alleen na toestemming van burgemeester en wethouders is het toegestaan van algemene kortingen, die specifiek aan de gemeente worden aangeboden, gebruik te maken.

Het is niet toegestaan privé-goederen aan te kopen bij bedrijven, waarbij de rekening via de gemeentelijke administratie wordt afgewikkeld.

6)Gebruik van gemeentelijke eigendommen.

Met het gebruik van gemeentelijke eigendommen moet zorgvuldig worden omgegaan. Het uitgangspunt hierbij moet zijn dat geen gemeenschapsgelden mogen worden aangewend voor privé-doeleinden (te denken valt aan het gebruik van de telefoon, de fax, het kopieerapparaat e.d. voor privé-doeleinden). Het gebruik van door het kollege vastgestelde goederen en gereedschappen is toegestaan. In afwijking hiervan mogen geen materialen aan ambtenaren worden verstrekt wanneer de verantwoordelijke ambtenaar van mening is dat de verzoeker niet met de betreffende materialen kan omgaan.

7)Vergunningverlening en naleving.

Omdat de gemeente een monopoliepositie heeft in het verstrekken van vergunningen, ontheffingen en beschikkingen, is het van belang dat de procedures bekend en duidelijk zijn.

Het gedrag van de ambtenaar dient correct te zijn en de besluitvorming objectief en dient zich af te spelen in alle openheid.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling gedragscode ambtelijke integriteit griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling aanschaf hulpmiddelen griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsbepalingen
Artikel 2 Doel en reikwijdte
Artikel 3 Werkwijze beeldschermbril
Artikel 4 Aanvraagprocedure vergoedingen
Artikel 5 Onvoorziene gevallen
Artikel 6 Citeertitel en inwerkingtreding

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **medewerker:**
de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid 1 onder a van de CAR;
b. **CAR:**
Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR);
c. **hulpmiddel:**
middel ter ondersteuning bij visuele, auditieve of motorische handicap om het werk veilig en goed te kunnen uitvoeren. Hieronder vallen niet de kosten van ondersteuning door een jobcoach, vergoeding van de kosten van vervoer, opleiding of kinderopvang en de kosten van hulpmiddelen voor vervoer of opleiding;
d. **beeldschermbril:**
een beeldschermbril is een bril waarvan de glazen speciaal geslepen zijn voor het werken achter een beeldscherm;
e. **hoortoestel:**
een hoortoestel, ook wel (ge)hoorapparaat genoemd, is een elektronisch apparaat waarmee slechthorenden beter geluid kunnen waarnemen. Bij ernstig slechthorenden of doven met restgehoor kan het hoortoestel het spraaklezen (liplezen) ondersteunen;
f. **werkgever:**
de gemeente Raalte.

Artikel 2 Doel en reikwijdte

Lid 1

Deze regeling heeft tot doel eenduidige regels te stellen over de aanschaf van een hulpmiddel, vergoeding via de ziektekostenverzekering, subsidiëring door het UWV en vergoeding door de werkgever.

Lid 2

Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van de gemeente Raalte.

Artikel 3 Werkwijze beeldschermbril

Lid 1

De noodzaak voor een hulpmiddel moet blijken uit een advies van de bedrijfsarts of arbo-adviseur van de arbodienst. De medewerker maakt hiervoor een afspraak voor het spreekuur of laat via de arbo-coördinator een werkplekonderzoek aanvragen. De medewerker geeft van tevoren aan dat het om bijvoorbeeld om een beeldscherm oogonderzoek gaat.

Lid 2

Als de medewerker voor het eerst beeldschermwerk gaat verrichten heeft de medewerker recht om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan met betrekking tot de ogen en het gezichtsvermogen (art. 5.11, lid 1 Arbobesluit).

- De medewerker krijgt de gelegenheid opnieuw een arbeidsgezondheidskundig onderzoek met betrekking tot de ogen en het gezichtsvermogen te ondergaan indien zich een gezichtsstoornis heeft voorgedaan (art. 5.11, lid 2 Arbobesluit).
- Als de resultaten van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken daartoe aanleiding geven krijgt de medewerker het recht een oftalmologisch onderzoek (oogonderzoek) te ondergaan (art. 5.11, lid 3 Arbobesluit).

- Als uit de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken blijkt dat de medewerker een beeldschermbril nodig heeft, dan wordt aan de medewerker een beeldschermbril ter beschikking gesteld (art. 5.11, lid 4 Arbobesluit).

Artikel 4 Aanvraagprocedure vergoedingen

1. Werkplek gebonden hulpmiddel ? subsidie werkgever

Wanneer uit het advies van de bedrijfsarts of het advies naar aanleiding van een werkplekonderzoek blijkt dat de werkplek van de medewerker aangepast moet worden, zet de PSA dit in werking. De werkgever kan aanspraak maken op een vergoeding door het UWV bij aanpassingen aan de werkplek. De werkgever kan vergoeding aanvragen als het dienstverband minimaal zes maanden duurt. Formulier: www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/IR14002735.aspx

2. Meeneembare voorziening ? subsidie werknemer

Wanneer de bedrijfsarts, de arbo-adviseur of andere specialist (bijv. opticien) heeft aangegeven dat de medewerker een meeneembaar hulpmiddel nodig heeft om het werk goed en veilig te kunnen blijven uitvoeren (bijvoorbeeld hoortoestel, beeldschermbril), dan zorgt de werknemer zelf voor aanschaf, betaling en declaratie via de ziektekostenverzekering. De werknemer kan in sommige gevallen aanspraak maken op een vergoeding door het UWV. Daarvoor moet de werkwijze gevolgd worden zoals aangegeven op het formulier 'Ondersteuning bij uw visuele, auditieve of motorische handicap'. De werknemer kan dit formulier verkrijgen via de PSA of downloaden van: www.uwv.nl/particulieren/formulieren/formulieren/IR14001785.aspx.
De PSA kan ondersteunen bij het invullen en versturen van de aanvraag.
De medewerker vult het aanvraagformulier in en verstuurt dit naar de afdeling Inkoop Re-integratie van het UWV-kantoor in de regio van de woonplaats van de medewerker (postcodezoeker op www.uwv.nl).

Er zijn door het UWV geen maximum vergoedingen vastgesteld. Het UWV gaat uit van redelijk te maken kosten, eventueel na aftrek van de vergoeding via de eigen ziektekostenverzekering. Indien het UWV geen vergoeding of een gedeeltelijke vergoeding toekent, is lid 3 van toepassing.

3. Vergoeding kosten door werkgever

Wanneer een hulpmiddel in de werksituatie noodzakelijk is,maar niet vergoed wordt door de ziektekostenverzekering en/of het UWV, dan wordt het hulpmiddel vergoed door de werkgever. De medewerker levert de nota in bij de leidinggevende.

4. Werkplekgerelateerd gebruik

a. Bij een meeneembare voorziening die ook buiten de werksituatie gebruikt kan worden, zoals een hoortoestel of een bril met multifocale glazen (glazen voor verte-gezicht / lezen gecombineerd met glazen voor beeldschermwerk) wordt alleen het werkplekgerelateerde deel (bijvoorbeeld: gedeelte glazen voor beeldschermwerk) tot een maximum bedrag vergoed door de werkgever.
b. Het werkplekgerelateerde deel wordt vergoed door de werkgever tot een maximum bedrag. Je vindt de actuele vergoedingen op het intranet:
   - het meerdere komt voor rekening van de medewerker;
   - de medewerker levert een gespecificeerde nota in bij de PSA;
   - de PSA legt de procedure en vergoeding vast in een brief aan de medewerker.

5. Vervanging hulpmiddelen

Wanneer een hulpmiddel vervangen moet worden, gelden de hiervoor genoemde regels. Dit houdt in dat de medewerker voor vervanging van een hulpmiddel opnieuw advies vraagt aan de bedrijfsarts, de arbo-adviseur of andere specialist. Ook moeten de kosten eerst weer gedeclareerd worden bij de eigen ziektekostenverzekering en/of bij het UWV. De werkgever hanteert een minimale vervangingstermijn van twee jaar.

6. Indexering

Op de genoemde bedragen in deze regeling is de Consumentenprijsindex (CPI) van toepassing.

Artikel 5 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan het college een bijzondere voorziening treffen.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling aanschaf hulpmiddelen griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling openbaarmaking nevenfuncties topambtenaren griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Artikel 1 Doelgroep
Artikel 2 Doel en reikwijdte
Artikel 3 Bekendmaking
Artikel 4 Inhoud opgave
Artikel 5 Verantwoordelijke
Artikel 6 Onvoorziene gevallen
Artikel 7 Citeertitel en inwerkingtreding

Artikel 1 Doelgroep

De regeling is van toepassing op de functie van griffier.

Artikel 2 Doel en reikwijdte

Deze regeling heeft tot doel te regelen op welke wijze nevenwerkzaamheden openbaar worden gemaakt die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken en die verricht worden door de medewerker die een functie als bedoeld in artikel 1 van deze regeling vervult.

Artikel 3 Bekendmaking

Openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden geschiedt door publicatie van een actuele opgave van nevenwerkzaamheden op www.raalte.nl.

Artikel 4 Inhoud opgave

De opgave vermeldt:

a. de hoofdfunctie van de medewerker;
b. de nevenwerkzaamheden en instanties waarbij deze worden verricht;
c. de datum van ingang van de nevenwerkzaamheden;
d. de eventueel aan het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden gestelde beperkingen;
e. of de nevenwerkzaamheden bezoldigd of onbezoldigd zijn.

Artikel 5 Verantwoordelijke

De gemeenteraad is verantwoordelijk voor de opgave van nevenwerkzaamheden van de medewerkers die een functie als bedoeld in artikel 1 van deze regeling vervullen.

Artikel 6 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet kan de gemeenteraad een bijzondere voorziening treffen.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling openbaarmaking nevenfuncties topambtenaren griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling klachtencommissie ongewenst gedrag griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsbepalingen
Artikel 1a Klachten over politiek ambtsdragers
Artikel 2 Taakstelling en samenstelling van de commissie
Artikel 3 Secretaris en administratie
Artikel 4 Indienen van de klacht
Artikel 5 In behandeling nemen van de klacht
Artikel 6 Onderzoek naar de klacht
Artikel 7 Horen
Artikel 8 Omgang met persoonsgegevens
Artikel 9 Advies over de klacht
Artikel 10 Afdoening van de klacht
Artikel 11 Klachten betreffende het functioneren van de commissie
Artikel 12 Jaarverslag
Artikel 13 Citeertitel en inwerkingtreding

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. **bevoegd gezag:**
het orgaan dat in eerste instantie dan wel daartoe gemandateerd bevoegd is tot afdoening van een klacht met betrekking tot ongewenst gedrag;
b. **commissie:**
de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid;
c. **decentrale overheid:**
de gemeente, de provincie , het waterschap of een door deze overheden ingestelde instelling die zich heeft aangesloten bij de commissie en deze regeling van toepassing heeft verklaard op de behandeling van klachten op het gebied van ongewenst gedrag;
d. **aangesloten organisatie:**
de decentrale overheid die is aangesloten bij de regeling van de commissie, dan wel een andere organisatie die deze regeling van toepassing heeft verklaard;
e. **ongewenst gedrag:**
gedrag dat valt binnen de begrippen discriminatie, (seksuele) intimidatie zoals verwoord in artikel 1, 1 a en 2 van de Algemene wet gelijke behandeling en agressie geweld en pesten zoals bedoeld in de Arbowet artikel 3 lid 2 jo. artikel 1 lid 3 sub e en f;
f. **klacht:**
een door de klager ondertekend en van naam- en adresgegevens voorzien geschrift waarin het jegens hem ongewenste gedrag waarop de klacht betrekking heeft is omschreven, behoudens een klacht op grond van artikel 11;
g. **klager:**
een persoon, niet zijnde een politieke ambtsdrager van een aangesloten organisatie, die werkzaam is of werkzaam is geweest in deze organisatie en een klacht over ongewenst gedrag indient;
h. **aangeklaagde:**
een persoon, niet zijnde een politieke ambtsdrager van een aangesloten organisatie, die werkzaam is of werkzaam is geweest in deze organisatie en over wiens gedrag geklaagd wordt;
i. **informant:**
degene die namens het bevoegd gezag informatie verstrekt aan de commissie;
j. **getuigen:**
andere dan onder h genoemde personen die door de commissie worden verzocht informatie te verstrekken;
k. **college:**
het College voor Arbeidszaken van de Vereniging Nederlandse Gemeenten dat deze klachtencommissie heeft ingesteld.

Artikel 1a Klachten over politiek ambtsdragers

Het bevoegd gezag kan in afwijking van artikel 1 onder h. de commissie ad hoc belasten met onderzoek naar en advies over een klacht, die betrekking heeft op ongewenst gedrag van een politiek ambtsdrager van een aangesloten organisatie jegens klager.

Artikel 2 Taakstelling en samenstelling van de commissie

Lid 1

De commissie heeft tot taak een klacht te onderzoeken en daarover advies uit te brengen aan het bevoegd gezag.

Lid 2

Uit de commissie worden door de voorzitter van de commissie drie leden aangewezen om een klacht te onderzoeken, waaronder een (plaatsvervangend) voorzitter.

Lid 3

Deze leden beslissen bij gewone meerderheid van stemmen over het uit te brengen advies.

Lid 4

Een lid wordt vervangen als deze direct of indirect betrokken is geweest bij enige vorm van ongewenst gedrag waarover de klacht is ingediend dan wel een persoonlijk belang heeft bij de afhandeling van de klacht.

Lid 5

Benoeming, schorsing en ontslag van de voorzitter, overige leden en hun plaatsvervangers geschiedt door de voorzitter van het college.

Lid 6

De voorzitter, overige leden en hun plaatsvervangers worden benoemd voor een periode van zes jaar.

Lid 7

De commissie kan een nadere werkwijze bepalen.

Artikel 3 Secretaris en administratie

Lid 1

De voorzitter van het college wijst na overleg met de voorzitter van de commissie een secretaris en een of meer plaatsvervangend secretarissen aan.

Lid 2

De administratie ten behoeve van de commissie wordt gevoerd door het secretariaat van het college.

Artikel 4 Indienen van de klacht

Lid 1

De klager kan de klacht zowel rechtstreeks bij de commissie indienen als bij het bevoegd gezag.

Lid 2

De klager vermeldt in de klacht zo mogelijk de datum, tijd, plaats van het ongewenst gedrag, de omstandigheden, de namen van aangeklaagde en eventuele getuigen, alsmede de stappen die hij reeds heeft ondernomen.

Lid 3

Indien de klager de klacht indient bij het bevoegd gezag, bevestigt het bevoegd gezag de ontvangst van de klacht aan de klager en vermeldt daarbij dat de klacht zal worden doorgezonden naar de commissie die het bevoegd gezag over de afhandeling van de klacht zal adviseren. Het bevoegd gezag zendt de klacht, nadat daarop de datum van ontvangst is aangetekend, zo spoedig mogelijk door aan de commissie.

Lid 4

De commissie bevestigt de ontvangst van de klacht aan de klager en stelt hem op de hoogte van de termijnen en de wijze van afdoening van de klacht. Tevens informeert de commissie het bevoegd gezag binnen twee weken, dat een klacht is ontvangen. Indien de klacht rechtstreeks bij de commissie is ingediend bevat de melding aan het bevoegd gezag geen persoonsgegevens van klager, beklaagde of getuigen.

Artikel 5 In behandeling nemen van de klacht

Lid 1

Het bevoegd gezag verstrekt op verzoek alle op de klacht betrekking hebbende gegevens, waaronder de klachtenregeling van de aangesloten organisatie, de contact- en functiegegevens van klager en aangeklaagde en een overzicht van de reeds geproduceerde stukken met betrekking tot de klacht.

Lid 2

De commissie neemt een klacht niet in behandeling indien verplichte stappen uit de klachtenprocedure van de betreffende aangesloten organisatie niet zijn doorlopen.

Lid 3

De commissie verklaart de klacht niet ontvankelijk indien deze niet valt binnen de begripsbepalingen van artikel 1 onder c,e,f,g en h van deze regeling.

Lid 4

Ingeval lid 2 van toepassing is brengt de commissie klager- en in geval lid 3 van toepassing is klager en het bevoegd gezag binnen twee weken na ontvangst van de klacht schriftelijk op de hoogte van het niet in behandeling nemen (lid 2) of de niet ontvankelijkheid (lid 3) van de klacht.

Lid 5

De commissie kan de klacht voorts niet in behandeling nemen indien:

a. de klacht niet binnen een redelijke termijn nadat het ongewenste gedrag heeft plaatsgevonden aan de commissie is voorgelegd;
b. er sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 9:8 lid 1 en 2 Awb;
c. wanneer niet in voldoende mate voldaan is aan het bepaalde in artikel 4 lid 2.

Artikel 6 Onderzoek naar de klacht

Lid 1

Indien de commissie dit voor de uitoefening van haar taak noodzakelijk acht stelt zij een onderzoek in.

Lid 2

Ten behoeve van het onderzoek is de commissie bevoegd bij het bevoegd gezag alle inlichtingen in te winnen die zij voor de vorming van haar advies nodig acht. Het bevoegd gezag verschaft de commissie de gevraagde inlichtingen en stelt de commissie desgevraagd in de gelegenheid de werkomgeving te aanschouwen.

Lid 3

Het bevoegd gezag stelt personen werkzaam binnen de aangesloten organisatie in de gelegenheid te worden gehoord.

Lid 4

Personen als bedoeld in lid 3 die door de commissie worden opgeroepen, zijn verplicht te verschijnen.

Lid 5

De commissie kan het bevoegd gezag adviseren tussentijdse maatregelen te nemen indien en voor zover dit in het belang is van het onderzoek of van de positie van de in het onderzoek betrokken personen.

Lid 6

De commissie kan op verzoek van klager en op door klager te motiveren gronden de behandeling van de klacht voor een periode van ten hoogste twee maanden opschorten.

Artikel 7 Horen

Lid 1

Alvorens een advies uit te brengen stelt de commissie de klager, de aangeklaagde en zo nodig de informant en getuigen in de gelegenheid om te worden gehoord. De commissie kan het horen opdragen aan de voorzitter of een ander lid van de commissie of aan beiden.

Lid 2

Van het horen kan worden afgezien indien de klacht kennelijk ongegrond is.

Lid 3

De zittingen van de commissie zijn niet openbaar.

Lid 4

Van het horen wordt een verslag gemaakt.

Lid 5

De zittingen vinden zoveel mogelijk plaats op een voor partijen goed bereikbare locatie die voldoende rust en discretie biedt aan alle betrokkenen.

Lid 6

De commissie zendt tijdig voorafgaand aan de hoorzitting aan de aangeklaagde - en voor zover nodig aan klager en informant - een afschrift van de klacht en van andere stukken die op de klacht betrekking hebben.

Lid 7

De commissie hoort de klager, de aangeklaagde en de getuigen in beginsel buiten elkaars aanwezigheid. De commissie stelt klager en aangeklaagde in de gelegenheid van elkaars zienswijzen, alsmede van de inhoud van de hoorgesprekken met de informant en/of de getuigen kennis te nemen en daarop te reageren.

Lid 8

De klager en aangeklaagde kunnen zich op eigen kosten ter zitting laten bijstaan door een (raads)persoon.

Lid 9

De commissie is bevoegd om getuigen, andere betrokkenen en deskundigen schriftelijk of mondeling te raadplegen.

Artikel 8 Omgang met persoonsgegevens

Lid 1

De commissie verzamelt en verwerkt uitsluitend persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor het uitbrengen van een advies. Bij de verwerking van persoonsgegevens zorgt de commissie voor beveiliging van de gegevens tegen verlies en onrechtmatige verwerking.

Lid 2

Voor de commissie alsmede de secretaris geldt de plicht tot geheimhouding van persoonsgegevens voor zover overdracht van informatie niet noodzakelijk is voor de uitoefening van de taak van de commissie. Wanneer de inhoud van bepaalde informatie uitsluitend ter kennisneming door de commissie dient te blijven wordt dit aan de commissie meegedeeld.

Lid 3

De commissie wijst personen die worden gehoord of geraadpleegd op de vertrouwelijkheid van hetgeen ter zitting aan de orde komt.

Artikel 9 Advies over de klacht

Lid 1

De commissie brengt binnen acht weken na ontvangst van de klacht door de commissie advies uit aan het bevoegd gezag over de gegrondheid van de klacht vergezeld van een rapport van bevindingen. Het rapport bevat een verslag van het horen. Een afschrift van het advies wordt aan klager en aangeklaagde toegezonden.

Lid 2

De commissie kan het bevoegd gezag verzoeken de in eerste lid genoemde termijn met 4 weken te verdagen.

Lid 3

Met schriftelijke instemming van de klager kan de commissie het bevoegd gezag op basis van artikel 9:11 lid 3 Algemene wet bestuursrecht verzoeken om verder uitstel.

Lid 4

In het advies kunnen aanbevelingen worden gedaan over door het bevoegd gezag te nemen maatregelen.

Artikel 10 Afdoening van de klacht

Lid 1

Het bevoegd gezag handelt de klacht binnen tien weken na ontvangst van het klaagschrift af.

Lid 2

Het bevoegd gezag kan op verzoek van de commissie de afdoening voor ten hoogste vier weken verdagen. Van de verdaging wordt schriftelijk mededeling gedaan aan klager en aangeklaagde.

Lid 3

Onverminderd het bepaalde in artikel 9 lid 2 en 3 , stelt het bevoegd gezag binnen twee weken na ontvangst van het advies van de commissie bedoeld in artikel 9 lid 1, klager en aangeklaagde schriftelijk en gemotiveerd in kennis van zijn besluit alsmede de conclusies die het daaraan verbindt.

Lid 4

Het bevoegd gezag zendt een afschrift van het ter afdoening van de klacht genomen besluit naar de commissie.

Artikel 11 Klachten betreffende het functioneren van de commissie

Lid 1

Ingeval een klager of het bevoegd gezag een klacht heeft over enig handelen of nalaten van de commissie betreffende de uitvoering van haar taak, wordt deze klacht behandeld door tenminste twee leden uit de commissie die niet aan het betreffende onderzoek hebben deelgenomen.

Lid 2

Voornoemde leden doen binnen vier weken na ontvangst van de klacht, bedoeld in lid 1 uitspraak over de (on)gegrondheid daarvan.

Artikel 12 Jaarverslag

Lid 1

Jaarlijks wordt een verslag opgesteld door de commissie.

Lid 2

In dat verslag worden in geanonimiseerde zin en met in achtneming van de ter zake geldende wettelijke bepalingen vermeld:

a. het aantal klachten dat de commissie heeft ontvangen;
b. het aantal niet-ontvankelijk, (gedeeltelijk) gegrond en ongegrond geachte klachten;
c. de aard van de klachten;
d. statistische gegevens over klagers en aangeklaagden;
e. de doorlooptijd van de adviezen;
f. aanbevelingen en tendensen.

Lid 3

Het verslag wordt gepubliceerd op de website van de VNG.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling klachtencommissie ongewenst gedrag griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

Algemene en artikelsgewijze toelichting

Inhoudsopgave

Algemeen
Artikel 1 Begripsbepalingen
Artikel 1a Klachten over politiek ambtsdragers
Artikel 2 Taakstelling en samenstelling van de commissie
Artikel 3 Secretaris en administratie
Artikel 4 Indienen van de klacht
Artikel 5 In behandeling nemen van de klacht
Artikel 7 Horen
Artikel 8 Omgang met persoonsgegevens
Artikel 9 Advies over de klacht
Artikel 10 Afdoening van de klacht
Artikel 11 Klachten betreffende het functioneren van de commissie

Algemeen

Deze regeling voorziet in de instelling en procedure van de Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid. Deze landelijke commissie geeft advies aan het bevoegd gezag van aangesloten gemeenten, provincies en waterschappen met betrekking tot klachten op het gebied van ongewenst gedrag. Bij afzonderlijk besluit kunnen decentrale overheden zich op vrijwillige basis aansluiten bij de commissie. Ook door deze overheden ingestelde instellingen zoals gemeentelijke samenwerkingsverbanden kunnen zich aansluiten bij de commissie.

Arbeidsomstandighedenwet

Uitgangspunt bij de regelgeving over ongewenst gedrag is de verantwoordelijkheid van de werkgever voor een veilige werkomgeving en de plicht werknemers te beschermen tegen discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten. Dit is neergelegd in de Arbeidsomstandighedenwet.
In artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet is neergelegd dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers en een beleid voert gericht op het voorkomen, en indien dat niet mogelijk is, beperken van psychosociale arbeidsbelasting. Ook bij het ontbreken van een (aanwijsbare) veroorzaker van ongewenst gedrag blijft de werkgever verantwoordelijkheid dragen voor het doen ophouden van ongewenst gedrag. De term 'psychosociale arbeidsbelasting' is een nieuw begrip dat in de wet als volgt is gedefinieerd: "de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen". De begripsbepaling ongewenst gedrag in deze klachtenregeling verwijst naar de omschrijving van deze begrippen in de Arbeidsomstandighedenwetgeving.

Gelijke behandelingswetgeving

Het wettelijk kader met betrekking tot (seksuele) intimidatie wordt daarnaast gevormd door de Algemene wet gelijke behandeling en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen. In het kader van de gelijke behandelingswetgeving wordt (seksuele) intimidatie beschouwd als het maken van onderscheid, hetgeen verboden is.
In de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen is opgenomen dat het verbod op direct onderscheid tussen mannen en vrouwen ook het verbod op intimidatie en seksuele intimidatie omvat. Dit leidt tot een versterking van de rechtspositie van de werknemer tegen ongelijke behandeling op grond van geslacht, waaronder (seksuele) intimidatie. Dit maakt het noodzakelijker voor werkgevers om maatregelen ter voorkoming van (seksuele) intimidatie te nemen en adequaat te reageren op signalen van (seksuele) intimidatie. Zulke maatregelen zijn onder meer het instellen van een vertrouwenspersoon en een klachtenprocedure.

Algemene wet bestuursrecht

De verantwoordelijkheid van de werkgever komt ook tot uitdrukking in de Algemene wet bestuursrecht waarin bepaald is dat een gedraging van een persoon werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan wordt aangemerkt als een gedraging van dat bestuursorgaan (artikel 9:1, lid 2). De procedure van de Klachtencommissie ongewenst gedrag is deels gebaseerd op hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) over klachtbehandeling door een bestuursorgaan. Het gaat in de Awb in de eerste plaats om klachten van burgers, maar het kan ook gaan om klachten van ambtenaren tegen het bestuursorgaan als werkgever, zoals een klacht over ongewenst gedrag. De Awb bevat minimumeisen voor behoorlijke klachtafhandeling. Op grond van de Awb is het bevoegd gezag verantwoordelijk voor de afdoening van de klacht. Het kan daarbij gebruikmaken van een klachtenadviesinstantie, zoals de landelijke Klachtencommissie ongewenst gedrag. Deze commissie geeft een advies op basis waarvan een bestuursorgaan de klacht afhandelt. Het advies van de commissie maakt deel uit van de interne klachtenprocedure. De Awb regelt voorts het recht van een klager om zich na interne behandeling van een klacht tot een externe adviesinstantie te wenden zoals de Ombudsman.

Artikel 1

sub a: bevoegd gezag

Het college, gedeputeerde staten of het dagelijks bestuur van het waterschap is bevoegd om besluiten te nemen over de afdoening van klachten. Deze bevoegdheid kan gemandateerd zijn aan een ambtenaar, bijvoorbeeld een diensthoofd.

sub b: commissie

De klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid heet nu vanwege uitbreiding van het werkgebied klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid.

sub c en d: decentrale overheid en aangesloten organisatie

Vanwege verbreding van het werkgebied is de omschrijving verbreed en het begrip "aangesloten organisatie" opgenomen. Ook organisaties die geen onderdeel uitmaken van de decentrale overheid kunnen zich aansluiten.

sub e: ongewenst gedrag

Het begrip "ongewenst gedrag" dient ruim te worden geïnterpreteerd. Alle vormen van verbale, fysieke en psychische agressie worden tot ongewenst gedrag gerekend, waaronder ook sociale uitsluiting, negeren, pesten. Ter toelichting dient de omschrijving van de begrippen discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten uit de memorie van toelichting op de Arbeidsomstandighedenwet zoals deze luidt per 1 januari 2009.
De factoren "direct en indirect" onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie en agressie en geweld, pesten en werkdruk vallen onder het begrip psychosociale arbeidsbelasting. (…) Onder psychosociale arbeidsbelasting worden factoren in de arbeidssituatie verstaan, die stress veroorzaken.
Onder seksuele intimidatie wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. (…) Seksuele intimidatie, kan zich voordoen in een aantal verschijningsvormen. Het kan gaan om dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het

werk, maar ook om aanranding en verkrachting. De definitie van seksuele intimidatie geeft tevens aan dat hieronder moeten worden verstaan de gevallen waarin sprake kan zijn van seksuele chantage, zodanig dat de kans op promotie en beslissingen over het werk afhangt van verrichte seksuele diensten. Door dit gedrag kan een vijandige of seksueel intimiderende en kwetsende omgeving ontstaan die een aanslag is op de waardigheid van de betrokken werknemer.
Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren maar in het bijzonder door:

- Sociaal isoleren
- Werken onaangenaam of onmogelijk maken
- Bespotten
- Roddelen/geruchten verspreiden
- Dreigementen
- Lichamelijk geweld
- Seksuele intimidatie

Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen, te vernederen en de waardigheid van die persoon aan te tasten.
Onder agressie en geweld wordt verstaan voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Bij agressie en geweld gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.
Naast seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld wordt uitdrukkelijk ook discriminatie tot ongewenst gedrag in de zin van deze regeling gerekend. Voor uitleg van het begrip discriminatie wordt verwezen naar de Algemene wet gelijke behandeling. Wettelijk is het begrip discriminatie overigens niet gedefinieerd. De Awgb noemt de gronden waarop het maken van onderscheid verboden is.

<u>sub f: klacht</u>

Een klacht is schriftelijk en mag niet anoniem worden ingediend. Bij de omschrijving van het begrip klacht is aangesloten op de ontvankelijkheideisen die de Awb stelt. In artikel 4 van deze regeling is opgenomen dat de klacht indien mogelijk nog nadere gegevens bevat.

<u>sub g: klager</u>

De personen die een beroep kunnen doen op de klachtenregeling dienen werkzaam te zijn in de organisatie van de aangesloten organisatie. Dit kan betreffen ambtenaren, arbeidscontractanten, medewerkers van de griffie, stagiairs, gedetacheerden, personeel werkzaam op basis van inhuur, uitzendkrachten, vrijwilligers bij de brandweer en andere vrijwilligers.
Ten behoeve van de toepassing op medewerkers van de griffie dient de raad c.q. provinciale staten een klachtenregeling vast te stellen of de bevoegdheid tot vaststelling en uitvoering hiervan gedelegeerd te hebben aan het bevoegd gezag.
Daarnaast is de regeling ook van toepassing op personen die in het verleden werkzaam waren bij de aangesloten organisatie. De ervaring leert dat er vaak pas na verloop van tijd een formele klacht over ongewenst gedrag wordt geuit, soms pas na beëindiging van het dienstverband. Voor de aangesloten organisatie als werkgever zijn dergelijke klachten ook dan nog relevant. Behandeling van de klacht kan aanleiding zijn om de aangeklaagde alsnog met maatregelen te confronteren of om de werking van het beleid tegen ongewenst gedrag te evalueren.
Niet binnen deze regeling vallen klachten van en over onderwijspersoneel (in de zin van het rechtspositiebesluit onderwijspersoneel), politieke ambtsdragers van de aangesloten organisatie en burgers.

<u>sub h: aangeklaagde</u>

Net als de klager dient ook de aangeklaagde werkzaam te zijn of te zijn geweest in de organisatie van de aangesloten organisatie. Voor de aangeklaagde geldt dezelfde omschrijving als in het vorige lid. Ook een klacht over een ex-medewerker kan relevant zijn voor de werkgever. Opgemerkt wordt dat de behandeling van een klacht tegen een voormalig medewerker zijn beperkingen kent omdat aan een voormalig medewerker niet dezelfde verplichtingen kunnen worden opgelegd als een in dienst zijnde medewerker of omdat een ex-medewerker niet meer te traceren is.
Zie voor klachten over politieke ambtsdragers ook de toelichting bij artikel 1a.

<u>Overige niet binnen de regeling vallende klachten</u>

Met betrekking tot klachten over ongewenst gedrag die niet binnen deze regeling vallen, bijvoorbeeld een mondelinge klacht, een klacht van een derde of een klacht tegen een burger, geldt dat los van deze klachtenregeling het bevoegd gezag op grond van de Algemene wet bestuursrecht zorg dient te dragen voor een behoorlijke behandeling van zowel mondelinge en schriftelijke klachten.

Artikel 1a

De klachtenregeling is niet van toepassing op burgemeester, wethouders,raadsleden, de commissaris van de koningin, gedeputeerden, leden van provinciale staten, dijkgraven, leden van het algemeen en dagelijks bestuur van waterschappen, noch als klager noch als aangeklaagde. De aangesloten organisatie heeft met bestuurders juridisch een andere relatie dan met medewerkers. Anderzijds kan in de (hiërarchische) relatie tussen een medewerker en een bestuurder sprake zijn van ongewenst gedrag waartegen de medewerker beschermd dient te worden. Om deze reden is in de regeling de mogelijkheid opgenomen dat het bevoegd gezag in voorkomende gevallen een beroep kan doen op de klachtencommissie voor het behandelen van een klacht over ongewenst gedrag van een bestuurder (of gekozen lid). Indien van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt geldt de procedure uit deze regeling in

beginsel niet maar wordt de werkwijze zoveel mogelijk analoog toegepast. Het bevoegd gezag en de klachtencommissie dienen ad hoc een procedure af te spreken.

Artikel 2

De commissie fungeert als adviesorgaan van het bevoegd gezag bij klachten over ongewenst gedrag indien het bevoegd gezag zich heeft aangesloten bij de commissie en de regeling klachtencommissie lokaal heeft vastgesteld.
Voor de samenstelling van de commissie wordt gebruik gemaakt van een pool van deskundigen met ervaring in het behandelen van klachten over ongewenst gedrag en discriminatie en met kennis van de decentrale overheid. Afhankelijk van de aard van de ontvangen klacht wordt bij het samenstellen van de commissie gekeken naar specifieke deskundigheid en diversiteit (onder meer psychosociale, medische en juridische deskundigheid, man-vrouw verhouding). Er wordt op toegezien dat de betrokken commissieleden geen binding hebben met de organisatie waaruit de klacht afkomstig is.

Artikel 3

De klachtencommissie wordt bij de behandeling van een klacht inhoudelijk ondersteund door een extern secretaris.
Het algemeen secretariaat en de administratie rondom aansluitingen en declaratie van de kosten van een klachtenprocedure wordt gevoerd door het secretariaat van het College voor Arbeidszaken van de VNG. Aangesloten organisaties maar ook individuele medewerkers die overwegen een klacht in te dienen, kunnen voor nadere informatie rechtstreeks contact opnemen met het secretariaat van de commissie.

Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag
Postbus 30435
2500 GK Den Haag
070 373 8530
klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl
www.vng.nl/ongewenstgedrag

Artikel 4

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor de afhandeling van de klacht. Het is in veel klachtenregelingen ongewenst gedrag echter gebruikelijk dat een klager een klacht niet aan het bevoegd gezag adresseert maar rechtstreeks aan de commissie. Ook in deze regeling is gekozen voor rechtstreekse toegang tot commissie. Door middel van aansluiting bij de commissie kan het bevoegd gezag de commissie machtigen klachten over ongewenst gedrag rechtstreeks te ontvangen. Dit moet dan ook expliciet in de lokale regeling staan. Mocht een klager zich met een klacht wenden tot het bevoegd gezag, dan zendt het bevoegd gezag de klacht door naar de commissie. Voor het bepalen van de termijnen geldt de ontvangstdatum van een rechtstreekse melding bij de commissie dan wel, indien de klacht is ingediend bij het bevoegd gezag, de datum waarop het bevoegd gezag de klacht heeft ontvangen.

De adressering voor klachten is
Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag
Postbus 30435
2500 GK Den Haag
klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl

Na ontvangst wordt aan de klager een ontvangstbevestiging gestuurd en aan het bevoegd gezag wordt, zonder vermelding van betrokkenen, mededeling gedaan van de ontvangst van een klacht. Bij doorzending van een klacht wordt een overeenkomstige werkwijze gevolgd. Alle correspondentie geschiedt onder aantekening van persoonlijk en vertrouwelijk.

Artikel 5

Het is de taak van de commissie om het college te adviseren in de beoordeling en afdoening van een klacht. Daartoe behoort ook de ontvankelijkheidtoetsing. Hierbij zijn vier situaties te onderscheiden:

- De klacht valt binnen de regeling en wordt in behandeling genomen. In het kader van de behandeling stelt de commissie het bevoegd gezag op de hoogte van het bestaan van de klacht, voor zover het hiervan nog niet op de hoogte was gesteld in het kader van het onderzoek naar de ontvankelijkheid (artikel 5, lid 1 en artikel 6, lid 2). De aangeklaagde wordt ten behoeve van de behandeling tijdig op de hoogte gesteld (artikel 7 lid 6).
- De klacht valt niet binnen de regeling of wordt niet binnen redelijke termijn voorgelegd of valt onder de uitzonderingen van artikel 9:8 Awb. De commissie adviseert (dan wel: kan adviseren) het bevoegd gezag de klacht niet-ontvankelijk te verklaren (artikel 5, leden 2 en 5 A en B). De aangeklaagde wordt in beginsel niet op de hoogte gesteld.
- De klacht valt binnen de regeling maar klager heeft (nog) niet de lokaal verplichte stappen ondernomen. De commissie stelt klager hiervan op de hoogte. Het bevoegd gezag wordt niet op de hoogte gesteld van de klacht, de aangeklaagde ook niet. Aan klager is de keuze om de verplichte stappen alsnog te doorlopen of af te zien van verdere actie (artikel 5, lid 2).
- De commissie kan de klager de mogelijkheid geven om aan niet-ontvankelijkheid op basis van artikel 5 lid 5 C te ontkomen door de gegevens van de klacht aan te vullen. De termijn van behandeling begint te lopen op het moment dat de gegevens van de klacht voldoende zijn aangevuld (zie Art. 4: 15 Awb).

<u>Verplichte stappen uit de gemeentelijke klachtenprocedure (artikel 5, lid 2)</u>

Lokaal is geregeld dat er eerst verkend moet worden of een andere oplossing mogelijk is dan het direct indienen van een formele klacht. Gedacht wordt aan overleg met of bemiddeling door één van de (intern of extern aangewezen) vertrouwenspersonen of de leidinggevende. De commissie zal alleen dan afzien van behandeling als duidelijk is dat de interne routing niet is gevolgd.

<u>Indieningstermijn (artikel 5, lid 5, sub a)</u>

Een klacht is niet ontvankelijk indien deze niet is ingediend binnen een redelijke termijn nadat het ongewenst gedrag heeft plaats gevonden. Als richtlijn kan worden aangehouden een termijn van twee jaar (in afwijking van de termijn van een jaar uit artikel 9:8 van de Awb).
De ervaring leert dat klachten over ongewenst gedrag vaak pas na enige tijd worden ingediend, nadat de klager op andere wijze naar oplossingen heeft gezocht. De commissie kan een langere indieningtermijn dan twee jaar redelijk achten, indien de aard van de klacht daartoe aanleiding geeft, bijvoorbeeld indien er sprake is van ernstige feiten.
Wel moet er rekening mee worden gehouden dat een onderzoek naar de feiten moeilijker wordt naarmate het langer geleden is dat ongewenst gedrag heeft plaats gevonden.

Andere gronden voor niet-ontvankelijkheid (artikel 5, lid 5, sub b en artikel 9:8 Awb)

In de Algemene wet bestuursrecht worden uitzonderingen op de plicht tot klachtbehandeling genoemd. Deze uitzonderingen zijn in deze regeling overgenomen. Indien er reeds een klacht over het gedrag is behandeld is het bevoegd gezag niet verplicht de klacht opnieuw in behandeling te nemen. Ook in gevallen van voor beroep vatbare besluiten en van samenloop met een opsporingsonderzoek is die plicht niet aanwezig. Beoordeeld zal moeten worden of de samenloop met de strafrechtelijke procedure onwenselijk is. Bepaald is dat de commissie kan adviseren om een dergelijke klacht niet-ontvankelijk te verklaren. Het ligt voor de hand dat in dergelijke gevallen overleg gepleegd wordt tussen de commissie en het bevoegd gezag. Voorts geldt dat het een derde (in dit geval: de commissie) op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens in beginsel niet is toegestaan om strafrechtelijke gegevens te verwerken.
Een derde uitzonderingsgrond op de verplichte klachtbehandeling betreft de situatie dat het belang van de klager dan wel het gewicht van het ongewenst gedrag kennelijk onvoldoende is.

Artikel 7

Informant (artikel 1, sub h en artikel 7, lid 1)

Het bevoegd gezag kan een informant aanwijzen om de commissie van informatie te voorzien. Hierbij kan worden gedacht aan informatie over de organisatie, de cultuur en de procedures bij ongewenst gedrag. Als informant kan bijvoorbeeld fungeren een medewerker P&O, een manager of de vertrouwenspersoon.

Hoor en wederhoor

De commissie past hoor en wederhoor toe. De commissie dient er met het oog hierop voor te zorgen dat de aangeklaagde tijdig op de hoogte is van de klacht en eventuele andere voor hem relevante stukken.
Er zullen doorgaans één of meer zittingen gehouden worden waarop betrokkenen gehoord worden. Omdat betrokkenen in beginsel buiten elkaars aanwezigheid worden gehoord (artikel 7, lid 4) kan het nodig zijn dat men tweemaal tijdens de zitting wordt gehoord om te reageren op nieuwe informatie en op de zienswijzen van andere betrokkenen. Een andere mogelijkheid is dat men reageert op gespreksverslagen. Aan de commissie wordt overgelaten op welke wijze het wederhoor wordt gerealiseerd.

Verplichting tot medewerking

Ten behoeve van het onderzoek van de commissie stelt het bevoegd gezag van de desbetreffende aangesloten organisatie zijn medewerkers in de gelegenheid te worden gehoord (artikel 6, lid 3). Op grond van het goed ambtenaarschap zijn medewerkers in beginsel verplicht om medewerking te verlenen aan een onderzoek naar een klacht. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval kan het niet verlenen van medewerking door een medewerker als plichtsverzuim beschouwd worden. Voor de aangeklaagde geldt dat deze niet verplicht kan worden om informatie te verstrekken die zijn positie kan schaden.

Bijstand

Indien een klager of een aangeklaagde zich laat bijstaan door een raadsman of -vrouw (advocaat, rechtsbijstandjurist) zijn de kosten daarvan voor eigen rekening. Betrokkenen kunnen ook kiezen voor een niet-professionele raadspersoon.
In sommige organisaties is het mogelijk dat de vertrouwenspersoon tevens als raadspersoon van de klager fungeert bij een zitting. Of dit mogelijk en wenselijk is hangt af van de rolopvatting/functiebeschrijving van vertrouwenspersoon die de betreffende organisatie hanteert. Het fungeren van de vertrouwenspersoon als raadspersoon ter zitting kan in conflict komen met andere aspecten van de rol van de vertrouwenspersoon zoals geheimhouding en onafhankelijkheid. Een raadsman of vrouw dan wel een vertrouwenspersoon kan slechts één van de in de procedure betrokken personen bijstaan.
Voor de bijstand van een raadsman of vrouw kan bij gemeenten een beroep gedaan worden op de voor gemeenten verplichte rechtsbijstandsverzekering. Medewerkers bij de waterschappen en de provincies kunnen hierover informatie inwinnen bij de afdeling personeelszaken, de vertrouwenspersoon of de verzekeringsmaatschappij bij wie wel door de waterschappen en provincies een rechtsbijstandsverzekering voor werknemers is gesloten.
Betrokkene doet de commissie tijdig opgave van de naam en de hoedanigheid van degene(n), die hij meeneemt naar het hoorgesprek.

Artikel 8

De commissie werkt met (persoons)gegevens, waartoe ook bijzondere persoonsgegevens in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens kunnen behoren. Persoonsgegevens mogen door de commissie slechts verzameld en verwerkt worden met het doel een advies uit te brengen over de klacht. Grondslag hiervoor is de verplichting van het bevoegd gezag om klachten op zorgvuldige wijze te behandelen. De commissie verwerkt de gegevens op een veilige wijze. In de praktijk betekent dit dat de secretaris van de commissie de gegevens op zodanige wijze opslaat en communiceert dat er geen risico is op onbevoegde kennisname.

Artikel 9

Het bevoegd gezag dient de klacht binnen 10 weken af te doen. Daarbinnen geldt de termijn van 8 weken voor het advies van de commissie aan het bevoegd gezag. Dat is alleen anders als de commissie op grond van artikel 5, tweede of derde lid, besluit een klacht niet in behandeling te nemen (lid 2) dan wel niet ontvankelijk te verklaren (lid 3). In dat geval meldt de commissie dat binnen twee weken aan het bevoegd gezag (zie artikel 5, lid 4).
Er zijn twee soorten advies mogelijk: het advies over de gegrondheid van de klacht (artikel 9, lid 1) en het advies om de klacht niet ontvankelijk te verklaren (artikel 5, lid 3).
De commissie is niet verplicht het afschrift van een advies tot niet ontvankelijkverklaring aan de aangeklaagde te zenden. Dit wordt niet nodig geacht omdat het niet tot klachtbehandeling komt.

Artikel 10

Termijnen

De wettelijke termijnen gelden, hetgeen wil zeggen dat de klacht binnen 10 weken wordt afgedaan, met de mogelijkheid van verdaging voor ten hoogste 4 weken. Er kan bijvoorbeeld verdaagd worden indien de klachtencommissie niet binnen 8 weken advies uitbrengt. In uitzonderlijke gevallen kan de commissie klager verzoeken schriftelijk in te stemmen met een verder uitstel van de termijn.

Bezwaar en beroep

De conclusie van het bevoegd gezag in het kader van een klachtenprocedure, de afdoeningsbrief, is niet vatbaar voor bezwaar en beroep. Als de conclusies van de klachtenprocedure aanleiding geven tot het nemen van een ander besluit, bijvoorbeeld een rechtspositionele maatregel, staat daar voor de belanghebbende de normale rechtsgang tegen open.
Een klager kan zich in tweede instantie wenden tot een externe klachtinstantie met een klacht over het bestuursorgaan. Het bevoegd gezag dient klager in de afdoeningsbrief op deze externe klachtenprocedure (zoals de (nationale Ombudsman) te wijzen.

Niet-ontvankelijkheid

Indien het bevoegd gezag concludeert dat een klacht niet ontvankelijk is in de zin van deze regeling dient de klacht op andere wijze te worden behandeld. Op grond van de Awb is een bestuursorgaan verplicht om een klacht behoorlijk te behandelen.

Openbaarheid

Informatie van een bestuursorgaan is in beginsel openbaar. Verstrekking van informatie blijft achterwege indien het persoonsgegevens betreft. Dit laatste geldt bijvoorbeeld voor schriftelijke stukken omtrent een klacht, zoals een verslag van het horen, het advies en de afdoeningsbrief. Verstrekking van deze documenten is mogelijk indien deze geanonimiseerd zijn, dat wil zeggen geen gegevens bevatten die tot personen herleidbaar zijn, of wanneer degenen op wie de persoonsgegevens betrekking hebben daarvoor toestemming geven.

Artikel 11

De commissie voorziet door dit artikel in een klachtregeling betreffende haar eigen functioneren. Deze beoordeling geschiedt door leden van de commissie die niet deelgenomen hebben aan de werkzaamheden van de commissie waartegen de klacht zich richt. In deze fase vindt geen nieuwe inhoudelijke beoordeling van de primaire melding plaats. Afhankelijk van de conclusies over de klacht met betrekking tot de procedure kan in tweede instantie wel een nieuwe inhoudelijke beoordeling van de oorspronkelijke klacht plaatsvinden.

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling opleiding en ontwikkeling griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsbepaling
Artikel 2 Termijn opleidingsfaciliteiten
Artikel 3 Categorieën opleidingen
Artikel 4 Opleidingsplan
Artikel 5 Opleidingsverlof
Artikel 6 Verlof voor tentamen- of examen(voorbereiding)
Artikel 7 Vergoeding opleidingskosten
Artikel 8 Hardheidsclausule
Artikel 9 Onvoorziene gevallen
Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **Werkgever**
Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Raalte.
b. **Medewerker**
De medewerker bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR/UWO, met uitzondering van medewerkers in de zin van artikel 1:2:1 leden 2 tot en met 4.
c. **Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)**
Een door de leidinggevende en de medewerker vastgelegd en ondertekend geheel aan afspraken over de te ondernemen activiteiten van beide partijen in het kader van de ontwikkeling van de medewerker.
d. **Opleidingen en ontwikkelactiviteiten**
Activiteiten die bijdragen aan het actueel houden van kennis en vaardigheden voor de huidige functie van de medewerker, dan wel voor een toekomstige functie of loopbaan binnen of buiten de organisatie. Onder activiteiten wordt ook verstaan: (job) coaching, assessment, loopbaanadvies, EVC traject, enz., met dien verstande dat een en ander past binnen het opleidingsplan c.q. –budget.
e. **Opleidingsplan**
Een plan dat door de werkgever wordt vastgesteld of bekrachtigd, waarin de prioriteiten ten aanzien van door het personeel te volgen opleidingen zijn vastgelegd.
f. **Opleidingsbudget**
Het bedrag dat jaarlijks door de werkgever beschikbaar wordt gesteld voor de uitvoering van de opleidingsplannen.
g. **Studiekosten**
Cursus– en lesgelden, evenals examen- en diplomagelden.
h. **Loopbaanadvies**
Een advies door een intern of extern deskundige met betrekking tot de huidige loopbaan en toekomstige loopbaanwensen en –mogelijkheden.
i. **Opleidingsfaciliteiten**
Het geheel van de door de werkgever vergoede kosten alsmede extra toegekende (studie)verlofuren ten behoeve van een opleiding.

Artikel 2 Termijn opleidingsfaciliteiten

Lid 1

De in deze regeling vernoemde opleidingsfaciliteiten worden verleend voor een termijn die wordt afgeleid van de door het betrokken opleidingsinstituut voorgeschreven studieduur.

Lid 2

Wanneer de medewerker niet binnen de vooraf gestelde termijn de opleiding afrondt, wordt de termijn, na overleg met de leidinggevende, verlengd tot het eerstvolgende examen, mits dit niet het gevolg is van aantoonbare nalatigheid van de medewerker.

Artikel 3 Categorieën opleidingen

In deze regeling wordt verstaan onder opleidingen:

a. opleidingen en ontwikkelactiviteiten die door werkgever verplicht zijn opgedragen conform artikel 15:1:26 van de CAR/UWO dan wel zijn opgenomen in het opleidingsplan;
b. opleidingen en ontwikkelactiviteiten die direct betrekking hebben op de huidige functie van de medewerker;
c. opleidingen en ontwikkelactiviteiten die niet direct betrekking hebben op de huidige functie van de medewerker, maar in het kader van zijn loopbaan(ontwikkeling) gericht zijn op de huidige functie (bij uitbreiding) of een toekomstige functie binnen of buiten de organisatie.

Artikel 4 Opleidingsplan

De werkgever stelt (meer)jaarlijks een opleidingsplan vast en draagt hierbij zorg voor een evenwichtige afspiegeling van de belangen van de werkgever en de belangen van de medewerkers

Artikel 5 Opleidingsverlof

Lid 1

Een medewerker die een opleiding of ontwikkelactiviteit als bedoeld in artikel 3 sub a of b volgt, wordt verlof met behoud van bezoldiging verleend, dat benodigd is voor daadwerkelijke deelname.

Lid 2

Een medewerker die een opleiding of ontwikkelactiviteit volgt als bedoeld in artikel 3 sub c, kan gedeeltelijk verlof met behoud van bezoldiging worden verleend. Medewerker en leidinggevende maken daarover maatwerkafspraken.

Lid 3

Een medewerker die een opleiding volgt als bedoeld in artikel 3 sub a en b van deze regeling, waarvan de lessen niet of niet geheel in de werktijd van de medewerker plaatsvinden, kan ter compensatie verlof worden verleend van de feitelijke lesuren.

Artikel 6 Verlof voor tentamen- of examen(voorbereiding)

Lid 1

Ter voorbereiding op een examen of tentamen wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld om eigen verlof op te nemen.

Lid 2

Voor het deelnemen aan een examen of tentamen wordt opleidingsverlof met behoud van bezoldiging verleend.

Artikel 7 Vergoeding opleidingskosten

Lid 1

Als opleidingskosten worden aangemerkt:

a. reis- en verblijfskosten;
b. studiekosten;
c. studiemateriaal.

Lid 2

Reis- en verblijfkosten worden vergoed op basis van de regeling dienstreizen en verblijfkosten van de werkgever.

Lid 3

Verplicht voorgeschreven boeken en syllabi worden volledig vergoed. Niet vergoed worden schrijfbenodigdheden, verzendkosten, duurzame gebruiksartikelen en niet verplicht voorgeschreven boeken en syllabi.

Lid 4

Opleidingen en ontwikkelactiviteiten worden volledig vergoed door de werkgever wanneer deze is opgenomen in het persoonlijk ontwikkelingsplan en/of past binnen de categorieën a en b van artikel 2 en passend in het opleidingsplan. Over vergoedingen voor opleidingen en ontwikkelactiviteiten uit categorie c maken medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken, passend binnen het opleidingsplan en –budget.

Artikel 8 Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze regeling leidt tot een onbillijke situatie voor de betrokken medewerker, dan kan het college in overleg met de betrokken medewerker in een voor de medewerker gunstige zin van deze regeling afwijken.

Artikel 9 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling opleiding en ontwikkeling griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de regeling **Verbod privé gebruik gemeentelijke voertuigen griffie Raalte**

gelezen het bericht van de Belastingdienst Randmeren, kantoor Zwolle, d.d. 17-04-2003 (dhr. H. Roerig);

Besluiten:

aan alle medewerkers een verbod op te leggen op het gebruik van gemeentelijke voertuigen voor privédoeleinden.

Bij een eerste overtreding van dit verbod volgt een schriftelijke berisping.
Op iedere volgende overtreding van dit verbod staat een sanctie van€ 100,- per gebeurtenis.

	Bericht Belastingdienst

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling verbod privé gebruik gemeentelijke voertuigen griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling rookvrije werkplekken griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsbepalingen
Artikel 2 Doel en reikwijdte
Artikel 3 Rookverbod
Artikel 4 Rookruimte binnen
Artikel 5 Rookruimte buiten
Artikel 6 Handhaving rookverbod
Artikel 7 Rookoverlast
Artikel 8 Overtreding rookverbod
Artikel 9 Onvoorziene gevallen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **medewerker:**
   1. Ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder a van de CAR;
   2. Persoon die betaalde of onbetaalde werkzaamheden voor de gemeente verricht, anders dan in ambtelijk dienstverband. Hieronder wordt ook begrepen: een stagiair.

b. **bezoeker:**
   bezoeker van gemeentelijke gebouwen;

c. **werkplek:**
   de hele werkomgeving van de medewerker;

d. **leidinggevende:**
   de directie en/of het management van de gemeentelijke organisatie van Raalte, die aangesteld zijn door het college, en belast zijn met leidinggevende taken en verantwoordelijkheden;

e. **gemeente:**
   gemeente Raalte.

Artikel 2 Doel en reikwijdte

Lid 1

Deze regeling heeft tot doel eenduidige regels over roken te stellen in het belang van rokers en niet-rokers.

Lid 2

Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers en bezoekers van gemeentelijke gebouwen.

Artikel 3 Rookverbod

Lid 1

In alle gemeentelijke gebouwen en op alle werkplekken is roken verboden.

Lid 2

Het rookverbod geldt zowel binnen als buiten kantooruren.

Lid 3

Bij de ingang van elk gebouw is aangegeven dat in het betreffende gebouw een algemeen rookverbod van kracht is.

Artikel 4 Rookruimte binnen

In de gebouwen van de gemeente zijn geen rookruimtes aanwezig, met uitzondering van de brandweerkazernes van Raalte en Heino.

Artikel 5 Rookruimte buiten

Lid 1

Buiten de gebouwen van de gemeente, maar nog wel op de terreinen, zijn één of meerdere plaatsen aangewezen waar gerookt mag worden. Deze plaatsen zijn voorzien van asbakken.

Lid 2

Met pictogrammam is aangegeven waar roken is toegestaan.

Lid 3

De plaatsen waar buiten gerookt mag worden, mogen niet bij de ingang of in de onmiddellijke nabijheid van te openen ramen zijn.

Artikel 6 Handhaving rookverbod

De leidinggevende is verantwoordelijk voor het handhaven van het rookverbod. De gemeentesecretaris is eindverantwoordelijk.

Artikel 7 Rookoverlast

Lid 1

Indien een medewerker rookoverlast ervaart of ziet dat het rookverbod wordt overtreden wendt hij zich tot zijn leidinggevende.

Lid 2

Wanneer een bezoeker rookoverlast ervaart dan kan hij dat kenbaar maken bij de organisatie. Zo nodig kan hij een klacht indienen bij de Voedsel- en Waren Autoriteit (VWA). Dit kan met het klachtenformulier www.rokenendewet.nl of via de warenklachtenlijn van de VWA.

Artikel 8 Overtreding rookverbod

Lid 1

De gemeenteraad heeft de bevoegdheid om maatregelen te nemen tegen overtreders van het rookverbod.

Lid 2

Medewerkers die zich niet houden aan het rookverbod komen de aan hen opgelegde verplichtingen niet na. Hoofdstuk 16 van de CAR-UWO kan dan worden toegepast.

Lid 3

Schending van de rookverbod door personen die betaalde of onbetaalde werkzaamheden voor de gemeente verrichten, anders dan in ambtelijk dienstverband, wordt opgenomen met de werkgever dan wel de leidinggevende van deze persoon. Het schenden van het rookverbod kan resulteren in:

- het geven van een waarschuwing via de ingeleende organisatie;
- het herzien van de afspraken over de te factureren arbeidsduur;
- ontbinding van de overeenkomst.

Lid 4

Bezoekers die zich niet houden aan het rookverbod worden verzocht het gedrag te veranderen of het gebouw te verlaten.

Artikel 9 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan het college een bijzondere voorziening treffen.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling rookvrije werkplekken griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling sanctiebeleid griffie Raalte**

Inhoudsopgave

§ 1 Algemene bepalingen
- Artikel 1 Werkingssfeer
- Artikel 2 Begripsbepalingen
- Artikel 3 Grondslag

§2 Verplichtingen
- Artikel 4 Indeling verplichtingen in categorieën
- Artikel 5 Verplichtingen voor de medewerker

§ 3 Sancties
- Artikel 6 Sancties tijdens re-integratiefase
- Artikel 7 Sancties tijdens aanvullende uitkering
- Artikel 8 Sancties tijdens nawettelijke uitkering
- Artikel 9 Recidive
- Artikel 10 Samenloop
- Artikel 11 Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid

§ 4 Slotbepalingen
- Artikel 12 Hardheidsclausule
- Artikel 13 Onvoorziene omstandigheden

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 of 8:6 van de CAR-UWO wordt ontslagen. Dit besluit is daarnaast van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 of 8:6 van de CAR-UWO is ontslagen en een aanvullende of nawettelijke uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.

Artikel 2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder

a. **aanvullende uitkering:**
de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. **nawettelijke uitkering:**
de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
c. **medewerker:**
de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 of 8:6 CAR-UWO wordt of is ontslagen en die zich in de re-integratiefase, de periode van de aanvullende uitkering of de periode van de nawettelijke uitkering bevindt.
d. **re-integratiefase:**
de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan of een Van werk naar werk-contract afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk is te voorkomen; deze fase wordt in geval van ontslag op grond van artikel 8:3 Van werk naar werk-traject genoemd;
e. **re-integratieplan:**
het plan van aanpak of het Van werk naar werk-contract waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de medewerker beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de medewerker te bevorderen;
f. **werkloosheid:**
werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente waaruit de werkloosheid plaatsvindt;
g. **werkloosheidsuitkering:**
uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

Artikel 3 Grondslag

Deze regeling berust op de artikelen 10d:7, lid 2 en 3, 10d:19 lid 2 en 3, 10d:28, lid 2 en 4 en 10d:34 van de CAR-UWO.

§2 Verplichtingen

Artikel 4 Indeling verplichtingen in categorieën

Lid 1

Als verplichtingen van de eerste categorie worden beschouwd verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.

Lid 2

Als verplichtingen van de tweede categorie worden beschouwd verplichtingen ter opvolging van controlevoorschriften.

Lid 3

Als verplichtingen van derde categorie worden beschouwd de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.

Lid 4

Als verplichtingen van de vierde categorie worden beschouwd de verplichtingen die gericht zijn op het beperken van het (financiële) risico van de gemeente.

Lid 5

In de bij deze regeling horende bijlage wordt uitgewerkt welke verplichtingen onder welke categorie vallen.

Artikel 5 Verplichtingen voor de medewerker

Gedurende de re-integratiefase, de periode van de aanvullende uitkering en de periode van de nawettelijke uitkering, gelden voor de medewerker de verplichtingen die zijn opgenomen in de nadere bijlage, bedoeld in artikel 4, vijfde lid. In het individuele re-integratieplan kunnen aanvullende verplichtingen worden opgenomen.

§ 3 Sancties

Artikel 6 Sancties tijdens re-integratiefase

Lid 1

Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van de bezoldiging.

Lid 2

Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 10% gedurende twee maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van de bezoldiging.

Lid 3

Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 25% gedurende vier maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van de bezoldiging.

Lid 4

Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een onmiddellijke ingang van het ontslag op grond van artikel 8:3 of 8:6 en het vervallen van het recht op de aanvullende en de nawettelijke uitkering.

Lid 5

Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.

Lid 6

Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 7 Sancties tijdens aanvullende uitkering

Lid 1

Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 2

Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 3

Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 4

Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de aanvullende uitkering en het vervallen van het recht op de nawettelijke uitkering.

Lid 5

Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.

Lid 6

Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 8 Sancties tijdens nawettelijke uitkering

Lid 1

Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 2

Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 3

Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 4

Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de nawettelijke uitkering.

Lid 5

Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.

Lid 6

Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 9 Recidive

Indien binnen één maand na de oplegging van een sanctie een verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen, wordt de sanctie voor het nieuwe feit in percentage en tijd verdubbeld, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6, vijfde lid, artikel 7, vijfde lid en artikel 8, vijfde lid.

Artikel 10 Samenloop

Indien sprake is van het niet nakomen van meer dan één verplichting en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak, wordt slechts één sanctie opgelegd. Wanneer de niet nagekomen verplichtingen behoren tot verschillende categorieën wordt de sanctie voor de hoogste categorie toegepast.

Artikel 11 Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid

Het percentage van de sanctie wordt verlaagd of verhoogd indien de verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid van het niet naleven van de verplichting daartoe aanleiding geeft.

§ 4 Slotbepalingen

Artikel 12 Hardheidsclausule

De gemeenteraad kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Artikel 13 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist de gemeenteraad.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling sanctiebeleid griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de regeling **Sociaal Statuut griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemeen
- Artikel 1 Doel en werkingssfeer
- Artikel 2 Inspanningsverplichting
- Artikel 3 Definities
- Artikel 4 Bevoegd overlegorgaan
- Artikel 5 Meldingsplicht
- Artikel 6 Betrokkenheid medewerkers

Hoofdstuk 2 Plaatsingsfase
- Artikel 7 Uitgangspunten
- Artikel 7A Interne plaatsing
- Artikel 8 Externe plaatsing bij verzelfstandiging/privatisering
- Artikel 9 Sleutelfuncties
- Artikel 10 Belangstellingsregistratie
- Artikel 11 Plaatsingscommissie

Hoofdstuk 3 Boventalligheid
- Artikel 12 Boventalligverklaring
- Artikel 13 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid

Hoofdstuk 4 Van Werk Naar Werk
- Artikel 14 Doorlopen van werk naar werk-traject
- Artikel 15 Herplaatsing
- Artikel 16 Lager gewaardeerde functie
- Artikel 16A Omscholing/bijscholing
- Artikel 16B Procedure bij niet geslaagde interne overplaatsing

Hoofdstuk 5 Mobiliteit bevorderende maatregelen
- Artikel 17 Flankerend beleid
- Artikel 18 Uitwerking Flankerend beleid
- Artikel 19 Maatwerk
- Artikel 20 Voorfase

Hoofdstuk 6 Hardheidsclausule en looptijd
- Artikel 21 Niet voorziene gevallen
- Artikel 22 Inwerkingtreding en looptijd

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1 Doel en werkingssfeer

Lid 1

Dit sociaal statuut heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie op een sociaal verantwoorde wijze te regelen.

Lid 2

Onderdelen van dit sociaal statuut kunnen worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen.

Lid 3

Dit sociaal statuut is van toepassing op medewerkers van wie de functie is (of wordt) gewijzigd of opgeheven als gevolg van een reorganisatie.

Artikel 2 Inspanningsverplichting

Lid 1

Bij een reorganisatie zal de werkgever zich inspannen om boventalligheid van medewerkers te voorkomen.

Lid 2

Als desondanks medewerkers boventallig worden, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

Lid 3

De 'Van werk naar werk-begeleiding' bij boventalligheid is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling een geheel te vormen.

Artikel 3 Definities

a. **Boventallig verklaarde medewerker:**
de medewerker (vast en tijdelijk dienstverband) in dienst van de gemeente die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.

b. **Ongewijzigde functie:**
een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld.

c. **Passende functie:**
een functie, niet zijnde een ongewijzigde functie, binnen of buiten de organisatie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld.

d. **Geschikte functie:**
een functie binnen of buiten de organisatie die geen passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.

e. **Plaatsen:**
het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker in een ongewijzigde, passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie.

f. **Herplaatsen:**
het na een reorganisatie plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie

g. **Remplaçant:**
de geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde medewerker krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde medewerker alsnog te kunnen plaatsen.

h. **Reorganisatie:**
iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud van een onderdeel van de gemeente, waaraan nadelige personele consequenties zijn verbonden.

i. **Sleutelfunctie:**
een functie die met instemming van de Ondernemingsraad is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie.

j. **Werkgever:**
het college van burgemeester en wethouders.

k. **Dienstverband:**
diensttijd doorgebracht bij de gemeente Deventer, Olst-Wijhe en/of Raalte inclusief de diensttijd bij de voorgangers van de drie gemeente in verband met herindelingen.

Artikel 4 Bevoegd overlegorgaan

Lid 1

Bij besluiten tot een reorganisatie is de Ondernemingsraad het bevoegde overlegorgaan.

Lid 2

Als de Ondernemingsraad na overleg met de bestuurder geen positief advies geeft met betrekking tot de reorganisatie, wordt het overleg verder gevoerd met de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Lid 3

Een voornemen tot reorganisatie kan alleen behandeld worden binnen de kaders van het vigerende Sociaal Statuut.

Artikel 5 Meldingsplicht

Lid 1

Een voornemen tot reorganisatie wordt gemeld bij de Ondernemingsraad en bij de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Lid 2

Bij de melding wordt aangegeven op welke wijze de Ondernemingsraad bij de verdere procedure zal worden betrokken.

Lid 3

Bij de melding van een reorganisatie wordt helder gemaakt wat de mogelijke personele consequenties en de inschatting wat de formatieve gevolgen zijn verbonden aan de reorganisatie evenals of er mogelijk sprake is van een voorstel tot het aanwijzen van sleutelfuncties.

Lid 4

De Ondernemingsraad maakt met de bestuurder afspraken over de wijze waarop de melding wordt gedaan. Dit artikellid van is van overeenkomstige toepassing voor de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Artikel 6 Betrokkenheid medewerkers

Lid 1

Het college van burgemeester en wethouders draagt er zorg voor dat alle bij de reorganisatie betrokkenen op de hoogte worden gesteld van het verloop van het proces en dat duidelijkheid wordt gegeven omtrent de te nemen stappen.

Lid 2

Voorgenomen reorganisaties waaraan consequenties voor individuele medewerkers zijn verbonden, worden in een zo vroeg mogelijk stadium met die medewerkers besproken.

Hoofdstuk 2 Plaatsingsfase

Artikel 7 Uitgangspunten

Lid 1

Het aan een reorganisatie ten grondslag liggende besluit bevat een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft.

Lid 2

Bij reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt ‘mens volgt functie’, indien er sprake is van een ongewijzigde functie.

Artikel 7A Interne plaatsing

Lid 1

Indien er sprake is van een ongewijzigde functie, worden medewerkers geplaatst volgens het uitgangspunt ‘mens volgt functie’.

Lid 2

Indien het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare ongewijzigde functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de geldende bepalingen van het Ontslagbesluit (artikel 4:2 leden 1 en 4).

Lid 3

Toepassing van het in het vorige lid genoemde afspiegelingsbeginsel leidt per groep van ongewijzigde functies tot een rangordening van medewerkers. Na de plaatsingsfase wordt deze rangordening (plaatsingsvolgorde) van de medewerkers die niet konden worden geplaatst, gehanteerd in geval er na verloop van tijd in de groep van ongewijzigde functies vacatures ontstaan.

Lid 4

Indien medewerkers niet geplaatst kunnen worden op een ongewijzigde functie, dan volgt plaatsing op een passende functie binnen het reorganisatiedomein. Is een functie voor meer medewerkers aan te merken als passend dan wordt degene, voor wie de functie het meest passend is als eerste geplaatst op deze functie.

Lid 5

Indien medewerkers niet geplaatst kunnen worden op een passende functie, dan kan plaatsing volgen op een geschikte functie binnen het reorganisatiedomein.

Artikel 8 Externe plaatsing bij verzelfstandiging/privatisering

Lid 1

Als overgang van medewerkers naar een andere werkgever in verband met verzelfstandiging of privatisering noodzakelijk is, rust op burgemeester en wethouders de plicht te streven het geheel van salarisaanspraken en overige aanspraken en vooruitzichten van de betrokken medewerkers, zoals die op het moment van de overgang bestaan, per saldo door de nieuwe werkgever in volle omgang te laten garanderen. Hieromtrent dienen met de toekomstige werkgever concrete afspraken te worden gemaakt, die per betrokken medewerker individueel en schriftelijk moeten worden vastgelegd.

Lid 2

Voorts dienen burgemeester en wethouders in de in het eerste lid bedoelde situatie een nadere regeling te treffen ten aanzien van de voorwaarden waaronder de overgang naar de nieuwe werkgever plaats zal hebben. Uitgangspunt hierbij dient te zijn dat de betrokken medewerkers tenminste op dezelfde rechten aanspraak kunnen maken als in geval van een interne overplaatsing. De afspraken zullen worden vastgelegd in een sociaal plan waarover in de Commissie voor Georganiseerd Overleg overeenstemming is bereikt. In dit sociaal plan worden eveneens afspraken gemaakt met betrekking tot de te hanteren ontslagvolgorde.

Lid 3

Bij de overgang naar een andere werkgever dienen met de nieuwe werkgever afspraken te worden gemaakt met betrekking tot de pensioenverzekering.

Lid 4

Voor medewerkers die binnen twee jaren na het vervallen van hun functie bij de gemeente een leeftijd bereiken waarbij zij op grond van geldend recht de leeftijd waarop zij een AOW uitkering gaan ontvangen, wordt ernaar gestreefd detachering plaats te laten vinden bij de nieuwe werkgever onder de voorwaarde dat de medewerker die wordt gedetacheerd zich verplicht gebruik te maken van de mogelijkheid tot uittreden wegens keuzepensioen.

Artikel 9 Sleutelfuncties

In de na reorganisatie te vormen organisatie of organisatieonderdeel kunnen sleutelfuncties worden ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig door het lijnmanagement vastgestelde geschiktheidscriteria of competenties en volgens de lokale wervings- en selectieprocedure.

Artikel 10 Belangstellingsregistratie

Lid 1

In geval van reorganisatie wordt een belangstellingsregistratie gehouden, tenzij in overleg met de Ondernemingsraad wordt besloten hiervan af te zien.

Lid 2

Als belangstellingsregistratie wordt gehouden, worden medewerkers, die werkzaam zijn binnen de domeinbepaling als bedoeld in artikel 7, door de werkgever in de gelegenheid gesteld hun belangstelling kenbaar te maken naar maximaal drie functies in de nieuwe organisatie, onder vermelding van hun motivatie voor deze drie functies.

Artikel 11 Plaatsingscommissie

Lid 1

Er is een plaatsingscommissie bij reorganisaties, tenzij in overleg met de Ondernemingsraad hiervan wordt afgezien.

Lid 2

Deze plaatsingscommissie bestaat uit drie leden, nl.:

a. een door de gemeente en de vakorganisaties gezamenlijk aangewezen externe voorzitter;
b. een interne of externe vertegenwoordiger namens de gemeente.
c. een externe vertegenwoordiger namens de Ondernemingsraad van de gemeente.

De lijnmanager van het te reorganiseren domein, waar de medewerkers worden geplaatst, is adviserend lid van de plaatsingscommissie.

Lid 3

De plaatsingscommissie bereidt op basis van mens-volgt-functie al dan niet in combinatie met het afspiegelingsbeginsel UWV voor de medewerkers op een ongewijzigde functie en op basis van meest-passendheid en vervolgens geschiktheid voor de overige medewerkers een plaatsingsplan voor, en legt deze ter besluitvorming voor aan het betreffende college van burgemeester en wethouders.

Lid 4

Om de mate van passendheid van een kandidaat voor plaatsing in een functie te bepalen, dan wel of een functie geschikt is voor een kandidaat, maakt de plaatsingscommissie gebruik van de belangstellingsregistratie, de beoordelingen van de afgelopen twee jaren, en loopbaaninformatie over de medewerkers, aan te leveren door het lijnmanagement van de betreffende medewerkers.

Lid 5

De plaatsingscommissie is bevoegd de medewerkers op te roepen voor een gesprek als zij meer informatie willen hebben van de medewerker om de juiste plaatsing te bewerkstelligen.

Lid 6

De plaatsingscommissie is verplicht de medewerker op te roepen voor een gesprek als de plaatsingscommissie voornemens is om de medewerker te plaatsen op een functie waarnaar hij geen melding heeft gemaakt in zijn belangstellingsregistratie.

Lid 7

De medewerker, die geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot belangstellingsregistratie wordt door de plaatsingscommissie opgeroepen voor een gesprek alvorens de commissie het plaatsingsplan ter besluitvorming voorlegt aan de werkgever.

Lid 8

De medewerker kan ook zelf een verzoek doen voor een gesprek met de plaatsingscommissie.

Lid 9

Als de plaatsingscommissie tot het oordeel komt dat een functie voor twee of meer medewerkers even passend is, wordt de plaatsing gerealiseerd op basis van het langste dienstverband.

Hoofdstuk 3 Boventalligheid

Artikel 12 Boventalligverklaring

Lid 1

Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst of herplaatst, worden boventallig verklaard.

Lid 2

De boventalligheid gaat in op het moment van de feitelijke effectuering van de reorganisatie dan wel de feitelijke opheffing van het samenstel van werkzaamheden. Dit geldt ook in de situatie dat er sprake is van geheel afstoten van een organisatieonderdeel.

Lid 3

De medewerker, die boventallig is verklaard, heeft als preferent kandidaat een voorrangspositie ten opzichte van andere interne kandidaten bij het reflecteren op interne vacatures, met dien verstande dat voordat een vacature vrij wordt gegeven voor vervulling de functie, als er sprake is van een passende functie, eerst wordt aangeboden aan de boventallig verklaarde medewerker. Ook hierbij geldt dat als de functie passend is voor meer boventallig verklaarde medewerkers, de medewerker voor wie de functie het meest passend is voorgaat.

Lid 4

De medewerker, die boventallig is verklaard vanuit een reorganisatie vanuit een DOWR-werkorganisatie, is preferent kandidaat bij alle drie DOWR gemeenten. Het bepaalde in lid 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.

Lid 5

De medewerker, die boventallig is verklaard binnen twee jaar na een vrijwillige overstap van de ene DOWR gemeente naar de andere DOWR gemeente, is eveneens preferent kandidaat bij alle drie DOWR gemeenten. Het bepaalde in lid 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 13 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid

Lid 1

Medewerkers die geplaatst zijn - of zullen gaan worden - in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde medewerker. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventallig verklaarde medewerker in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.

Lid 2

Medewerkers kunnen zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig verklaarde collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

Hoofdstuk 4 Van Werk Naar Werk

Artikel 14 Doorlopen van werk naar werk-traject

Lid 1

Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject (vnwn-traject).

Lid 2

Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Lid 3

De verlenging van het vwnw-traject als bedoeld in artikel 10d:22 CAR-UWO, wordt ruimhartig toegepast indien verlenging de kansen op een passende of geschikte functie binnen de termijn van verlenging wezenlijk vergroot of verbeterd. De paritaire commissie als bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO brengt advies uit aan het college of verlenging aan de orde kan zijn.

Artikel 15 Herplaatsing

Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie.

Artikel 16 Lager gewaardeerde functie

Lid 1

Als er sprake is van (her)plaatsing in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie wordt de medewerker ingepast in het salarisniveau van de betreffende passende of geschikte functie met een toelage tot het salarisbedrag dat de medewerker had op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de (her)plaatsing rekening houdend met de aanstellingsomvang na plaatsing.

Lid 2

De medewerker als bedoeld in het eerste lid behoudt het voor hem geldende salarisperspectief in de oude functionele schaal tot aan het maximum van die schaal.

Lid 3

De medewerker als bedoeld in het eerste lid, aan wie reeds een salaris was toegekend in een uitloopschaal dan wel een uitloopperiodiek dan wel een vaste beloningsbeleidtoelage heeft, behoudt het salarisbedrag zoals de medewerker had op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de (her)plaatsing rekening houdend met de aanstellingsomvang na plaatsing. De mogelijkheid van verdere doorgroei in een uitloopschaal vervalt.

Lid 4

De medewerker als bedoeld in het eerste lid is verplicht om als een passende functie met het oude salarisniveau beschikbaar komt binnen de organisatie, naar deze functie te reflecteren als de leidinggevende de medewerker hierop attent heeft gemaakt.

Lid 5

In de situatie als bedoeld in het vorige lid, eerste volzin, worden in de HRM gesprekscyclus afspraken gemaakt ten aanzien van de uitvoering van de functie waarin de medewerker is herplaatst en eveneens ten aanzien van werkzaamheden die recht doen aan het salarisbedrag dat aan de medewerker wordt uitbetaald. Leidinggevende en medewerker zijn beiden gelijkelijk verantwoordelijk voor het vinden van deze werkzaamheden en het maken van afspraken hierover. Zijn deze extra werkzaamheden niet voorhanden en kunnen om die reden geen afspraken hierover worden gemaakt, dan behoudt de medewerker de toelage als bedoeld in het eerste lid.

Lid 6

Wanneer de extra werkzaamheden, die recht doen aan het salarisbedrag dat aan de medewerker wordt uitbetaald, voorhanden zijn, maar de medewerker is niet bereid deze werkzaamheden te verrichten óf hierover afspraken te maken wordt de toelage als bedoeld in het eerste lid beëindigd met ingang van de maand volgend op de schriftelijke vaststelling door of namens het college. Wanneer de medewerker de extra werkzaamheden twee jaar achtereen op onvoldoende niveau uitvoert, blijkend uit twee beoordelingen, wordt de toelage als bedoeld in het eerste lid beëindigd met ingang van het kalenderjaar volgend op de tweede beoordeling.

Lid 7

Wanneer de medewerker niet reflecteert, zoals bedoeld in het eerste lid, tweede volzin, van dit artikel, wordt door de leidinggevende, namens het college, vastgesteld of er sprake is van een passende functie of niet. De leidinggevende neemt dit besluit niet voordat hij de zienswijze van de medewerker heeft gehoord. Was de functie, waarnaar niet gereflecteerd is als passend aangemerkt, dan wordt de toelage beëindigd met ingang van de eerste maand volgend op de schriftelijke vaststelling door of namens het college.

Artikel 16A Omscholing/bijscholing

Lid 1

Indien dit voor het vervullen van de nieuwe functie nodig is, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld tot omscholing en/of bijscholing op volledige kosten van de werkgever, een en ander met inachtneming van hoofdstuk 17 van de CAR-UWO. Dit kan plaatsvinden op verzoek van de medewerker of op initiatief van het college van burgemeester en wethouders. De medewerker kan daartoe zo nodig ook worden verplicht; in die situatie worden de kosten volledig door de werkgever vergoed op grond van artikel 15:1:26 van de CAR-UWO.

Lid 2

De medewerker wordt na overplaatsing in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor hem krachtens hoofdstuk 17 van de CAR-UWO een vergoeding en/of faciliteiten zijn toegekend, af te ronden. Op de ambtenaar rust geen terugbetalingsverplichting wanneer hij de studie staakt als gevolg van de overplaatsing.

Lid 3

In het kader van de HRM gesprekscyclus wordt geanticipeerd op toekomstige passende functies en ontwikkelingen. Doel is een maximale employability van de medewerker.
Dit zal mede bepalend zijn voor de inhoud van de resultaatafspraken en de vereiste middelen om de medewerker inzetbaar te houden voor toekomstige passende functies.

Artikel 16B Procedure bij niet geslaagde interne overplaatsing

Indien binnen een jaar na de overplaatsing in een passende of geschikte functie uit een beoordeling blijkt dat de medewerker de hem opgedragen functie niet op normaal goede wijze vervult, anders dan wegens ziekten of gebreken, wordt de overplaatsing ongedaan gemaakt. Vervolgens worden de mogelijkheden voor een nieuwe overplaatsing onderzocht. Indien een nieuwe overplaatsing niet mogelijk is, wordt eervol ontslag verleend wegens opheffing van de oorspronkelijke functie.

Hoofdstuk 5 Mobiliteit bevorderende maatregelen

Artikel 17 Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 CAR-UWO stelt de werkgever op grond van artikel 17:7 CAR-UWO een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen.

Artikel 18 Uitwerking Flankerend beleid

Lid 1

De navolgende instrumenten kunnen worden ingezet ten behoeve van boventallige medewerkers of remplaçanten tijdens een vwnw-traject:

a. ontheffing van de terugbetalingsverplichting op grond van hoofdstuk 17 (opleiding), hoofdstuk 18 (verplaatsingkosten), paragraaf 6:5 (ouderschapsverlof) CAR-UWO, etc.
b. in onderling overleg kan worden besloten een outplacementbureau in te schakelen. De voorwaarden zullen per situatie steeds in een afzonderlijke overeenkomst worden vastgelegd.
c. bij ontslag op eigen verzoek kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend als betrokkene om een nieuwe baan te verwerven moet verhuizen en de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenvergoeding geeft. De tegemoetkoming is maximaal gelijk aan de vergoeding die bij toepassing van hoofdstuk 18 CAR-UWO zou zijn genoten.
d. als bij een nieuwe werkgever geen vergoeding voor woon-werkverkeer wordt gegeven, kan betrokkene in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de volledige reiskosten voor een periode van een jaar; in bijzondere gevallen te verlengen tot maximaal twee jaren. Kosten worden vergoed op basis van het gebruik van openbaar vervoer.
e. teneinde de overgang naar een andere werkkring met een lager salaris mogelijk te maken, kan een aanvulling op het nieuwe netto salaris worden gegeven tot het niveau van de oude bezoldiging. De loonsuppletie geldt voor maximaal twee jaren.
f. aan medewerkers die - binnen een jaar nadat is komen vast te staan dat men boventallig is - zelf ontslag nemen (geen plaatsing extern), kan een uitkering ineens van maximaal 12 maanden (100% eigen bezoldiging) worden toegekend tot een maximum van € 75.000 bruto naar rato van omvang dienstbetrekking. Deze mogelijkheid kan zich bijvoorbeeld ook voordoen wanneer de ambtenaar ontslag verzoekt omdat hij een eigen bedrijf start. Dit bedrag wordt ineens uitgekeerd, tenzij anders wordt overeengekomen.
g. als een medewerker ontslagen wordt en op de datum van ontslag binnen 5 jaren recht zou hebben gehad op een ambtsjubileumgratificatie kan deze gratificatie naar rato worden uitgekeerd.

Lid 2

Bovengenoemde maatregelen kunnen gecombineerd worden gebruikt. Daarnaast is het mogelijk -als daartoe aanleiding bestaat- af te wijken van de genoemde marges.

Lid 3

Het college kan besluiten andere faciliteiten mogelijk te maken.

Artikel 19 Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in het vwnw-contract.

Artikel 20 Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 19 genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan medewerkers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

Hoofdstuk 6 Hardheidsclausule en looptijd

Artikel 21 Niet voorziene gevallen

De gemeenteraad is in individuele gevallen, waarin in dit statuut niet of niet in redelijkheid wordt voorzien, bevoegd tot het treffen van een aangepaste voorziening.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden en loopt door tot uiterlijk 1 januari 2019.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling sociaal statuut griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de regeling Sollicitatiecode griffie Raalte

Inhoudsopgave

Kans op aanstelling
Informatie
Ontvangstbevestiging/Briefselectie
Gesprekken
Keuze
Nader onderzoek
Arbeidsvoorwaardengesprek
Benoeming
Reiskosten
Klachtrecht

Voor de Werving en Selectie committeert de gemeente Raalte zich aan de onderstaande punten:

Kans op aanstelling

- U krijgt een eerlijke kans op aanstelling. Wij discrimineren niet op godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, sexuele geaardheid, leeftijd of handicap.

Informatie

- U wordt volledig geïnformeerd over de procedure, vacature en onze organisatie. Dit om een volledig beeld van de functie te kunnen vormen.
- Wij vragen van u alleen relevante informatie die nodig is voor het beoordelen van uw geschiktheid (o.a. opleiding, kennis, ervaring, competenties en vakbekwaamheid)
- Alle informatie die u verstrekt wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld. Gaan wij niet met u verder, dan vernietigen wij uw schriftelijke gegevens.

Ontvangstbevestiging/Briefselectie

- U krijgt binnen één week na ontvangst van uw sollicitatie een bevestiging.
- Binnen drie weken na de sluitingsdatum van de vacature ontvangt u een afwijzing, een uitnodiging voor een gesprek of het bericht dat uw sollicitatie als reserve wordt aangehouden.

Gesprekken

- U kunt worden uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie en eventueel met een adviescommissie. Hebt u ook een gesprek met de adviescommissie, bestaande uit een vertegenwoordiging van de afdeling, dan wordt dat in de uitnodigingsbrief kenbaar gemaakt.
- U hebt niet meer dan twee gesprekken op één dag. Elke gesprek kent een maximale duur van één uur. U kunt nog worden uitgenodigd voor een vervolggesprek.

Keuze

- Nadat u een gesprek met de selectiecommissie c.q. commissies heeft gehad, ontvangt u telefonisch bericht over de keuze van de commissie (s). Van een afwijzing ontvangt u een schriftelijke bevestiging. Wil de selectiecommissie met u verder, dan kan een kennismakingsgesprek met de portefeuillehouder of directeur volgen.

Nader onderzoek

- Na afloop van de gesprekken en een positieve uitslag, kan alleen bij de door u opgegeven adressen referenties worden ingewonnen, als u daarmee vooraf hebt ingestemd.
- Een psychologisch onderzoek/competentie profiel analyse of assessmentcenter kan van toepassing zijn als dit vermeld is in de advertentie. De regels van het NIP(Nederlands Instituut Psychologie) worden gehanteerd en de uitslag van het onderzoek wordt eerst aan de kandidaat toegestuurd. Kan de kandidaat zich met de inhoud van het rapport verenigen, dan kan hij toestemming geven om een exemplaar van het rapport aan de opdrachtgever te verstrekken.

- Voor een beperkt aantal functies in onze organisatie is nog een medische keuring vereist. Deze keuring wordt verricht door de Arbodienst. Er kan ook gebruik worden gemaakt van een zgn. nulmeting.

Arbeidsvoorwaardengesprek

- Wanneer de hiervoor genoemde zaken een positieve uitslag kennen en beide partijen met elkaar verder willen, wordt er een arbeidsvoorwaardengesprek gepland. Dit gesprek heeft u met het afdelingshoofd waar de functie vacant is en de personeelsconsulent. In dit gesprek worden zakelijke afspraken gemaakt over uw aanstelling bij de gemeente Raalte.

Benoeming

- U ontvangt een aanbiedingsbrief, waarin de met u mondeling gemaakte afspraken over de arbeidsvoorwaarden e.d. zijn opgenomen. In deze brief wordt u tevens verzocht om per omgaande te berichten of u dit aanbod aanvaardt.
- Is dit het geval, dan ontvangt u het benoemingsbesluit.
- Tegelijkertijd ontvangt u informatie over uw introductie bij de gemeente Raalte.

Reiskosten

- Uw reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer 2e klas.

Klachtrecht

- U hebt het recht een klacht in te dienen naar aanleiding van de gevolgde sollicitatieprocedure. Richt in dat geval zo spoedig mogelijk een gemotiveerde klaagbrief aan burgemeester en wethouders van Raalte, Postbus 140, 8100 AC Raalte.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling sollicitatiecode griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling vakantie en verlof griffie Raalte**

Artikel 1

Lid 1

De duur van het vakantieverlof bedraagt 195 uur per volledig kalenderjaar voor een ambtenaar met een volledige betrekking. Ambtenaren met een deeltijdbetrekking ontvangen verlof naar rato.

Lid 2

De ambtenaar die op 31 december 2014 in totaliteit meer verlof heeft (basisverlof oud plus leeftijdsverlof plus aangewezen buitengewoon verlofdagen) dan 195 uur blijft dat hogere urenaantal ongewijzigd behouden (bevriezen) totdat hij uit dienst treedt.

Lid 3

Uitzondering op het bevriezen van eventueel hogere verlofrechten geldt voor de ambtenaar uit de gemeenten Olst-Wijhe of Deventer die in het kalenderjaar 2015 59 jaar of 60 jaar oud wordt. Hij krijgt structureel in 2016 respectievelijk 2015 als overgangsmaatregel respectievelijk 14,4 uur (Deventer) en 7,2 uur (Olst-Wijhe) extra verlof totdat hij uit dienst treedt.

Lid 4

Uitzondering op het bevriezen van eventueel hogere verlofrechten geldt voor de ambtenaar uit de gemeente Raalte, die in het kalenderjaar 2015 54 of 55 jaar oud wordt. Hij krijgt in het jaar dat hij 60 jaar wordt als overgangsmaatregel 14,4 uur extra verlof totdat hij uit dienst treedt.

Lid 5

Bij een overgang van een ambtenaar naar een andere DOWR werkgever, wordt dit voor het bepalen van de verlofhoogte niet gezien als een nieuwe indiensttreding. Eventuele bestaande hogere verlofrechten blijven behouden overeenkomstig de leden 2, 3 en 4.

Lid 6

Het aantal verlofuren als bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel wordt overeenkomstig het bepaalde in artikel 6:2 en artikel 3:28 lid 3 verminderd met 14,4 uur met ingang van 1 januari 2017.

Artikel 2

Er worden naast de landelijk erkende feestdagen (Nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd) geen andere lokale buitengewoon verlofdagen aangewezen waarop de openbare dienst van de gemeente is gesloten.

Artikel 3

Lid 1

Indien de bedrijfsvoering of het organisatiebelang dit noodzakelijk maakt, kan na overeenstemming met de Ondernemingsraad bepaald worden om (voor groepen ambtenaren) de openbare dienst op maximaal drie dagen per kalenderjaar te sluiten.

Lid 2

De ambtenaar dient hiervoor vakantieverlof op te nemen.

Artikel 4

Lid 1

Bij ontslag van de ambtenaar wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn/haar resterende vakantieverlofuren op te nemen voor de ontslagdatum. Indien het dienstbelang daartoe aanleiding geeft, wordt het restant van de vakantieverlofuren uitbetaald.

Lid 2

Indien de grondslag van het ontslag ligt in langdurige ziekte én verlofopname daardoor beperkt is gebleven, dan kan het volledige vakantieverlofsaldo uitbetaald worden.

Artikel 5

Lid 1

Niet genoten vakantieverlofuren in een kalenderjaar kunnen tot een maximum van 72 uur (voor een ambtenaar met een volledige betrekking) worden overgeschreven naar een volgend nieuw kalenderjaar. Voor ambtenaren met een deeltijdbetrekking geldt dit naar rato.

Lid 2

Indien de niet genoten vakantieverlofuren aan het eind van een kalenderjaar hoger zijn dan 72 uur, dan dient de ambtenaar in overleg met zijn leidinggevende bij het vaststellen van de werktijden voor het eerst volgende kalenderjaar daarmee rekening te houden, zodat dit hogere saldo wordt verminderd.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling vakantie en verlof griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de regeling **commissie van werk naar werk griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Artikel 1 Samenstelling commissie
Artikel 2 Samenstelling commissie
Artikel 3 Verantwoordelijkheden
Artikel 4 Verantwoordelijkheden
Artikel 5 Verantwoordelijkheden
Artikel 6 Werkwijze
Artikel 7 Werkwijze
Artikel 8 Werkwijze
Artikel 9 Werkwijze
Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding

Artikel 1 Samenstelling commissie

Lid 1

Het college stelt een commissie in als bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO.

Lid 2

De commissie bestaat uit:

- een vaste onafhankelijk voorzitter;
- een lid aan te wijzen door het college;
- een lid, aan te wijzen door de werknemersgeleding.

Lid 3

Voor elk lid wordt een plaatsvervanger benoemd.

Artikel 2 Samenstelling commissie

De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.

Artikel 3 Verantwoordelijkheden

De commissie heeft als taak het college desgevraagd te adviseren:

a. over de naleving van tussen het college en de ambtenaar gemaakte afspraken in het kader van het van werk naar werk-contract;
b. over eventuele verlenging van het van werk naar werk-contract, zoals bedoeld in artikel 10d:22;
c. over geschillen voortvloeiend uit het van werk naar werk contract.

Artikel 4 Verantwoordelijkheden

Een verzoek om advies als bedoeld in artikel 3 kan worden gedaan door of namens het college of door de betrokken ambtenaar.

Artikel 5 Verantwoordelijkheden

De commissie brengt een bindend advies uit.

Artikel 6 Werkwijze

De commissie kan belanghebbenden en bij de voorbereiding en uitvoering van het Van werk naar werk-contract betrokkenen horen.

Artikel 7 Werkwijze

Het college en de betrokken ambtenaar zijn verplicht alle gevraagde informatie te verschaffen aan de commissie.

Artikel 8 Werkwijze

Vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.

Artikel 9 Werkwijze

De commissie brengt haar advies schriftelijk uit, binnen vier weken na de aanvraag daartoe.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling commissie van werk naar werk griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling melding vermoeden misstand griffie Raalte**

Inhoudsopgave

1. Algemeen

    Artikel 1 Begripsbepalingen
    Artikel 2 Bescherming van de melder
    Artikel 3 De vertrouwenspersoon
    Artikel 4 Het externe meldpunt
2. Interne meldingsprocedure
    Artikel 5 Melding
    Artikel 6 Melding door een ex-ambtenaar
    Artikel 7 Informeren van het bevoegd gezag
    Artikel 8 Ontvangstbevestiging door het bevoegd gezag
    Artikel 9 Onderzoek door het bevoegd gezag
    Artikel 10 Standpunt en kennisgeving door het bevoegd gezag
3. Externe meldingsprocedure
    Artikel 11 Melding bij het externe meldpunt
    Artikel 12 Ontvangstbevestiging
    Artikel 13 Niet ontvankelijkheid
    Artikel 14 Onderzoek door het externe meldpunt
    Artikel 15 Advies en kennisgeving door het externe meldpunt
    Artikel 16 Standpunt bevoegd gezag naar aanleiding van het advies van het externe meldpunt
    Artikel 17 Jaarverslag
4. Slotbepalingen
    Artikel 18 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Lid 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. **ambtenaar:**
 een ieder die werkzaam is of is geweest bij de gemeente op grond van een aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.
b. **bevoegd gezag:**
 het college van burgemeester en wethouders;
c. **vermoeden van een misstand:**
 een vermoeden van:
    - schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
    - een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
    - een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst;
d. **melder:**
 de ambtenaar die een vermoeden van een misstand meldt overeenkomstig hoofdstuk 2 van deze regeling.
e. **melding:**
 de melding van een vermoeden van een misstand door de melder;
f. **vertrouwenspersoon:**
 de functionaris als zodanig benoemd door het bevoegd gezag;
g. **extern meldpunt:**
 een externe commissie of persoon die als zodanig door het bevoegd gezag is aangewezen of de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO).

Lid 2

Voor de toepassing van deze regeling wordt degene die anders dan op basis van een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is binnen de gemeente gelijkgesteld met een ambtenaar als bedoeld in het eerste lid, onder a.

Artikel 2 Bescherming van de melder

Lid 1

Een ieder die betrokken is bij de behandeling van een melding maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder zijn instemming, dat zijn in ieder geval de leidinggevende, de vertrouwenspersoon en het externe meldpunt.

Lid 2

De ambtenaar zal als gevolg van de melding van een vermoeden van een misstand geen nadelige gevolgen ondervinden voor zijn rechtspositie. Onder nadelige gevolgen worden in ieder geval verstaan:

a. het verlenen van ongevraagd ontslag;
b. het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een vaste aanstelling;
d. de opgelegde benoeming in een andere functie;
e. het treffen van disciplinaire maatregelen;
f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
g. het onthouden van promotiekansen;
h. het afwijzen van een verlofaanvraag,

voor zover dit redelijkerwijs verband houdt met de door de melder gedane melding van een vermoeden van een misstand.

Lid 3

Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat de melder ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.

Lid 4

Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel geldt ook voor de ambtenaar die te goeder trouw een vermoeden van een misstand in een andere organisatie dan die van gemeente, volgens de in die organisatie geldende regels, bij die organisatie heeft gemeld. De bescherming geldt alleen als de ambtenaar:

- uit hoofde van zijn functie met die andere organisatie samenwerkt of heeft samengewerkt;
- uit hoofde van zijn functie kennis heeft verkregen van de vermoede misstand;
- het vermoeden van de misstand tijdig bij zijn leidinggevende heeft gemeld;
- zich heeft gehouden aan de afspraken die ter zake van deze melding met hem of haar zijn gemaakt door het bevoegd gezag.

Lid 5

De ambtenaar heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goede trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door de gemeente.

Artikel 3 De vertrouwenspersoon

Lid 1

Het bevoegd gezag wijst een of meer vertrouwenspersonen aan.

Lid 2

De vertrouwenspersoon heeft tot taak de melder te adviseren.

Lid 3

De vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een geanonimiseerd verslag van de aard en de omvang van het aantal interne meldingen. Dit verslag wordt aan het bevoegd gezag en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Lid 4

De vertrouwenspersoon geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, tweede tot en met het vijfde lid, tegen benadeling van zijn rechtspositie als gevolg van de hem bij deze regeling toebedeelde taken.

Artikel 4 Het externe meldpunt

Lid 1

Het bevoegd gezag wijst als extern meldpunt aan de Onderzoeksraad Integriteit Overheid.

Lid 2

De Onderzoeksraad Integriteit Overheid heeft tot taak een door de melder gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en het bevoegd gezag daarover te adviseren.

2. Interne meldingsprocedure

Artikel 5 Melding

Lid 1

De ambtenaar doet een melding bij zijn leidinggevende, bij de vertrouwenspersoon of, indien daartoe aanleiding bestaat, rechtstreeks bij het externe meldpunt.

Lid 2

Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 6 Melding door een ex-ambtenaar

De ex-ambtenaar die een vermoeden van een misstand wil melden doet dit binnen een periode van twaalf maanden na zijn ontslag of beëindiging van zijn werkzaamheden voor de gemeente bij een vertrouwenspersoon. Hij kan alleen een melding van een vermoeden van een misstand doen als hij in de hoedanigheid van ambtenaar kennis heeft gekregen van het vermoeden.

Artikel 7 Informeren van het bevoegd gezag

De leidinggevende of de vertrouwenspersoon bij wie een melding is gedaan draagt er zorg voor dat het bevoegd gezag onverwijld op de hoogte wordt gesteld van de melding en van de datum waarop de melding ontvangen is.

Artikel 8 Ontvangstbevestiging door het bevoegd gezag

Lid 1

Het bevoegd gezag zendt aan de melder of de vertrouwenspersoon bij wie het vermoeden van een misstand is gemeld een ontvangstbevestiging. In het laatste geval stuurt de vertrouwenspersoon de ontvangstbevestiging door aan de melder. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en de datum waarop de melder het vermoeden heeft gemeld.

Lid 2

Het bevoegd gezag informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.

Lid 3

Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat de identiteit van de melder die overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 of 6 een melding heeft gedaan, niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor de behandeling van de melding.

Artikel 9 Onderzoek door het bevoegd gezag

Lid 1

Het bevoegd gezag stelt na ontvangst van de melding onverwijld een onderzoek in.

Lid 2

Het onderzoek wordt niet verricht door een persoon die mogelijk betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand.

Lid 3

Het bevoegd gezag kan een deskundige raadplegen.

Artikel 10 Standpunt en kennisgeving door het bevoegd gezag

Lid 1

Het bevoegd gezag stelt de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan binnen tien weken na ontvangst van de melding schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.

Lid 2

Indien niet binnen tien weken een standpunt kan worden gegeven worden de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Het bevoegd gezag kan het advies met ten hoogste vier weken verdagen.

3. Externe meldingsprocedure

Artikel 11 Melding bij het externe meldpunt

Lid 1

De melder kan zijn vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het externe meldpunt, indien:

a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 10;
b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen bedoeld in artikel 10.

Lid 2

Indien zwaarwegende belangen de toepassing van de interne meldingsprocedure in de weg staan, kan de melder het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het externe meldpunt.

Lid 3

De melding bij het externe meldpunt bevat ten minste:

a. naam en adres van de melder;
b. de organisatie waar de betrokkene werkzaam is of is geweest;
c. de organisatie waarop de melding betrekking heeft;
d. de omschrijving van de misstand die wordt vermoed;
e. de reden van melding aan het externe meldpunt.

Artikel 12 Ontvangstbevestiging

Lid 1

Het externe meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de melder.

Lid 2

Het externe meldpunt draagt er zorg voor dat het bevoegd gezag op de hoogte wordt gesteld van de melding bij het meldpunt.

Lid 3

Het externe meldpunt informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding bij het externe meldpunt, tenzij het onderzoeksbelang hierdoor kan worden geschaad.

Artikel 13 Niet ontvankelijkheid

Lid 1

Het externe meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:

a. er geen sprake is van een misstand of van een misstand van voldoende gewicht;
b. de ambtenaar niet aantoont dat hij het vermoeden eerst intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, tenzij zwaarwegende belangen toepassing van de interne procedure in de weg staan;
c. de ambtenaar het vermoeden intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, maar de termijn waarbinnen het bevoegd gezag een inhoudelijk standpunt omtrent het vermoeden van een misstand dient te geven, nog niet verstreken is;
d. geen sprake is van een ambtenaar zoals bedoeld in deze regeling;
e. de melding niet binnen redelijke termijn is ontvangen nadat de ambtenaar op de hoogte is gesteld van het standpunt van het bevoegd gezag.

Lid 2

Indien de melding niet ontvankelijk is, stelt het externe meldpunt de melder of vertrouwenspersoon en het bevoegd gezag hiervan binnen vier weken op de hoogte.

Artikel 14 Onderzoek door het externe meldpunt

Lid 1

Wanneer de melding ontvankelijk is, kan het meldpunt indien dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk is een onderzoek instellen.

Lid 2

Ten behoeve van het onderzoek genoemd in het eerste lid is het externe meldpunt gerechtigd bij het bevoegd gezag alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. Het bevoegd gezag verschaft het externe meldpunt alle inlichtingen.

Lid 3

Het externe meldpunt kan een deskundige raadplegen.

Lid 4

Wanneer de inhoud van bepaalde door het bevoegd gezag verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het externe meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het externe meldpunt meegedeeld. Het externe meldpunt beveiligt informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

Artikel 15 Advies en kennisgeving door het externe meldpunt

Lid 1

Het externe meldpunt legt binnen acht weken na ontvangst van de melding zijn bevindingen neer in een advies aan het bevoegd gezag. Het externe meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan.

Lid 2

Indien niet binnen acht weken een advies kan worden gegeven worden de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan alsmede het bevoegd gezag voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Het externe meldpunt kan het advies met ten hoogste vier weken verdagen.

Lid 3

Het advies wordt, in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het externe meldpunt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, door het externe meldpunt openbaar gemaakt op een wijze die het externe meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.

Lid 4

Het externe meldpunt maakt zijn advies niet openbaar voordat het standpunt van het bevoegd gezag, bedoeld in artikel 16 van deze regeling, is ontvangen, of er twee weken zijn verstreken sinds het advies is gegeven.

Artikel 16 Standpunt bevoegd gezag naar aanleiding van het advies van het externe meldpunt

Lid 1

Het bevoegd gezag stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies het externe meldpunt schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt en de eventuele consequenties die het daaraan verbindt.

Lid 2

Het externe meldpunt zal het standpunt van het bevoegd gezag aan de melder doen toekomen.

Lid 3

Een van het advies afwijkend standpunt wordt gemotiveerd.

Artikel 17 Jaarverslag

Lid 1

Jaarlijks wordt door het externe meldpunt een verslag opgemaakt.

Lid 2

In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake wettelijke bepalingen gemeld:

a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
b. het aantal meldingen dat niet heeft geleid tot een onderzoek;
c. het aantal onderzoeken dat het externe meldpunt heeft verricht;
d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen dat het externe meldpunt heeft uitgebracht.

Lid 3

Dit jaarverslag wordt aan het bevoegd gezag en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling melding vermoeden misstand griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

Artikelsgewijze toelichting

Inhoudsopgave

Algemeen
Artikel 1 Begripsbepalingen
Artikel 2 Bescherming van de melder
Artikel 3 De vertrouwenspersoon
Artikel 4 Het externe meldpunt
Artikel 5 Melding
Artikel 6 Melding door een ex-ambtenaar
Artikel 7 Informeren van het bevoegd gezag
Artikel 8 Ontvangstbevestiging door het bevoegd gezag
Artikel 9 Onderzoek door het bevoegd gezag
Artikel 10 Standpunt en kennisgeving door het bevoegd gezag
Artikel 11 Melding bij het externe meldpunt
Artikel 12 Ontvangstbevestiging
Artikel 13 Niet ontvankelijkheid
Artikel 14 Onderzoek door het externe meldpunt
Artikel 15 Advies en kennisgeving door het externe meldpunt
Artikel 16 Standpunt bevoegd gezag naar aanleiding van het advies van het externe meldpunt
Artikel 17 Jaarverslag

Algemeen

Ter introductie

Het is belangrijk dat ambtenaren die een vermoeden van een misstand hebben, deze op een laagdrempelige wijze kunnen aankaarten bij de organisatie. Dit kan bijdragen aan het waarborgen van de integriteit en (verdere) schade voorkomen. In media wordt op regelmatige wijze bericht over 'klokkenluiders'. (Ex-)werknemers zien zich genoodzaakt om buitenstaanders informatie te verschaffen over situaties waarbij zij van mening zijn dat sprake is van een misstand. Deze regeling kan ertoe bijdragen dergelijke situaties voor te zijn door in voortijdig stadium dergelijk signalen serieus te nemen, te onderzoeken en daar waar nodig van een oplossing te voorzien.
Doel van deze regeling is daarom:

- het bevorderen van intern melden en opsporen van misstanden en
- het bieden van bescherming aan ambtenaren die volgens de geldende regels en procedures vermoedens van een misstand melden.

Achtergrond

In artikel 125quinquies, eerste lid, onder f, van de Ambtenarenwet is de verplichting voor de werkgever opgenomen om procedurevoorschriften vast te stellen voor het melden van vermoedens van misstanden door ambtenaren. In de CAR-UWO is deze verplichting verwerkt in artikel 15:2 'Klokkenluiders'.
In 2003 heeft het College voor Arbeidszaken (CvA haar eerste Voorbeeldregeling Klokkenluiders opgesteld. In 2008 zijn de klokkenluidersregelingen bij de overheid in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken geëvalueerd. Dit heeft geleid tot een nieuwe voorbeeldregeling Melding Vermoeden Misstanden in 2010.

In 2003 werd voor de sector Gemeenten, waaronder ook gemeentelijke samenwerkingsverbanden en andere aan de gemeente gelieerde rechtspersonen, de Commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid (CKGO) ingesteld. Deze fungeert als extern meldpunt voor die gemeenten die de CKGO als zodanig aanwijzen. In de loop der jaren zijn ook organisaties uit de sector Waterschappen bij de CKGO aangesloten. Vanwege de verbreding van het werkveld is de CKGO in 2013 omgedoopt tot de Commissie Klokkenluiders Decentrale Overheid (CKDO).

Om de (onderzoeks)krachten én kennis te bundelen is de CKDO per 1 januari 2014 met de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (hierna: Onderzoeksraad) gefuseerd. De Onderzoeksraad kent dezelfde rol en taak als het CKDO. De werkwijze blijft ook nagenoeg hetzelfde.

Naar aanleiding van de fusie van de CKDO met de Onderzoeksraad is de voorbeeldregeling Melding Vermoeden Misstanden 2010 en de toelichting hierop opnieuw tegen het licht gehouden en geactualiseerd.

Relatie met het algemeen klachtrecht en aangifteplicht

Deze regeling doet niet af aan het wettelijk recht van een ieder om een klacht bij een overheidsinstantie in te dienen over de wijze waarop deze instantie zich in een bepaalde aangelegenheid ten aanzien van hem of een ander heeft gedragen (hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht). Die klachtenprocedure is echter van algemene aard en niet toegeschreven op de behandeling van vermoedens van misstanden. Evenmin treedt deze voorbeeldregeling in de plaats van de wettelijke verplichting van iedere burger om aangifte bij de politie/openbaar ministerie te doen van een misstand die een misdrijf is. Ambtenaren en politieke ambtsdragers die in de uitoefening van hun functie kennis krijgen van een misdrijf zijn op grond van artikel 162 Wetboek van Strafvordering verplicht daarvan onverwijld aangifte te doen, met afgifte van de tot de zaak betrekkelijke stukken, aan de officier van justitie.

Toelichting op de werkwijze Onderzoeksraad Integriteit Overheid

Postadres melding van een vermoeden van een misstand

Het postadres voor een melding van een misstand is info@onderzoekssraadintegritieitoverheid.nl.

Kosten van een procedure binnen uw organisatie

De kosten van advies en/of of (voor)onderzoek dat al of niet uitmondt in een schriftelijke rapportage vanwege de Onderzoeksraad komen voor rekening van de gemeente of instelling waar de ambtenaar die een vermoeden van een misstand heeft gemeld werkzaam is.
De Onderzoeksraad fungeert als adviescommissie van het bevoegd gezag. Meldingen van vermoedens van misstanden worden geacht namens het bevoegd gezag te worden onderzocht. Ongeacht of een melding wel of niet ontvankelijk is zullen de kosten die ermee zijn gemoeid in rekening worden gebracht bij het bevoegd gezag.

Het bedrag dat wordt doorbelast kan bestaan uit de volgende elementen:

- De vacatiegelden van de commissieleden op basis van het Besluit vergoedingen adviescolleges en commissie (€ 260,00 per dagdeel, excl. BTW). De voorzitter en leden zijn vrijgesteld. Hun inzet wordt bekostigd door het Ministerie van BZK en wordt niet doorbelast.
- De zaakgerelateerde inhoudelijke (advies)werkzaamheden door terzake deskundige juristen (€ 100-121 per uur excl. BTW) op basis van de tarieven 2013.
- De administratief - logistieke werkzaamheden (€ 76 per uur) op basis van tarieven 2013 en eventueel reis- en verblijfskostenvergoedingen van commissieleden en secretaris;
- gebruik ruimte voor hoorzittingen inclusief consumpties (tarieven wwww.caop.nl)

De omvang van het in rekening te brengen bedrag is uiteraard afhankelijk van de omvang en complexiteit van het onderzoek naar een melding. Het onderzoek wordt uitgevoerd door in beginsel drie commissieleden en een secretaris.

Wijze van betaling

De facturen aan de gemeenten en instellingen worden na afronding van de werkzaamheden opgemaakt en toegezonden door het secretariaat van de Onderzoeksraad, dat is belegd bij het CAOP.

Procedure

De (externe) procedure voor het melden van een vermoeden van een misstand bij de Onderzoeksraad verloopt conform de lokaal vastgestelde regeling met betrekking tot het melden van een misstand. De voorbeeldregeling is te vinden op VNG-net (www.vng.nl >> beleidsvelden >> arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid >> integriteit) en op de website van de Onderzoeksraad www.onderzoeksraadintegriteitoverheid.nl.

Het formulier melden vermoedens van misstanden staat vermeld op de website. Het formulier helpt de melder bij het doen van zijn melding.

Secretariaat

Het administratieve secretariaat van de Onderzoeksraad wordt gevoerd door mr. Zerina Fatehmahomed 070-3765865/e-mail: z.fatehmahomed@caop.nl.

Artikel 1

Het **bevoegd** gezag is volgens deze regeling het hoogste orgaan binnen een organisatie. Betrokkenheid van het bevoegd gezag bij de behandeling van een meldingen is belangrijk. Het bevoegd gezag dient daarom ook te allen tijde te worden geïnformeerd over de ontvangst van een melding. Tevens draagt zij verantwoordelijkheid voor het (al dan niet) instellen van een onderzoek naar aanleiding van de melding en voor het oordeel naar aanleiding van het ingestelde onderzoek.

Voor het griffiepersoneel werkzaam bij de gemeente is de werkgeverschapstaak neergelegd bij de raad. De gemeenteraad is dus het bevoegd gezag. De uitoefening van het dagelijks werkgeverschap is vaak belegd bij een aparte werkgeverscommissie met uitsluitend raadsleden. Deze regeling kan conform de reguliere procedures worden vastgesteld door deze (werkgevers)commissie.

De definitie van het begrip misstand is aangepast. De nieuwe definiëring sluit aan bij de regelingen voor provincies en rijk.
Een **vermoeden van een misstand** valt uiteen in drie brede categorieën:

1. een schending van wettelijke voorschriften.
2. een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu.
3. een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst.

Voor een toelichting op het begrip 'misstand' verwijzen wij naar het 'Besluit van 15 december 2009, houdende een regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand bij de sectoren Rijk en Politie'.

De **melder** is iedere ambtenaar of aan een ambtenaar gelijkgestelde die een melding van een vermoeden van een misstand doet. Het gaat dus niet alleen om ambtenaren, maar ook om stagiaires, vrijwilligers, oproepkrachten etc. Een melding mag worden gedaan tot twaalf maanden na uitdiensttreding.

De **vertrouwenspersoon** is in veel organisaties een bestaand fenomeen. Het gaat hier ook om die bestaande vertrouwenspersoon die conform de lokale regeling is aangesteld.

Lid 2 bepaalt dat een ieder die werkzaamheden bij een gemeente of organisatie (heeft) verricht een melding mag doen. Het gaat dus niet alleen om ambtenaren, maar ook om stagiaires, vrijwilligers, oproepkrachten, ZZP'ers, etc.

Artikel 2

Uitgangspunt is dat de identiteit van de melder geheim wordt gehouden. Dit is alleen anders indien de melder hier zelf toestemming voor geeft. Een ieder die betrokken is bij de behandeling van een melding moet zorgvuldig omgaan met de identiteit van de melder. Indien de melder niet heeft ingestemd met bekendmaking van zijn identiteit kan hij de melding vertrouwelijk doen bij de vertrouwenspersoon. Informatie die de melder dan toekomt wordt verzonden aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon moet er zorg voor dragen dat de informatie bij de melder terecht komt.

De bescherming ziet ook op de ambtenaar die een misstand heeft gemeld in een andere organisatie dan zijn eigen organisatie. Dat kan bijvoorbeeld gebeuren als een medewerker tijdelijk samenwerkt met collega's van een andere gemeente, of participeert in de projectorganisatie met andere organisaties. Noodzakelijk is wel dat de ambtenaar uit hoofde van zijn functie die misstand gewaar wordt. Aan de bescherming zijn de voorwaarden verbonden zoals opgesomd in dit artikel. Deze voorwaarden dienen om te voorkomen dat een onzorgvuldige en/of onjuiste melding bij een andere organisatie leidt tot verstoorde verhoudingen.

De melder heeft op grond van deze regeling recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goeder trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie.
Organisaties die een rechtsbijstandverzekering hebben afgesloten bij Centraal Beheer Achmea behoren voor dit risico verzekerd te zijn. Lokaal dient dit gecontroleerd te worden in de polisvoorwaarden.

Artikel 3

De vertrouwenspersoon kan een belangrijke rol vervullen in het proces van integriteitbewustwording, advisering en bij een vertrouwelijke melding ook voor de doorgeleiding van de melding. Het ligt voor de hand om bij grotere organisaties meerdere vertrouwenspersonen te benoemen, vanwege de werklast en het waarborgen van toegankelijkheid. Ook kan (aanvullend) een externe functionaris als vertrouwenspersoon benoemd worden.
De algemene taak van de vertrouwenspersoon is de melder te adviseren over de melding. Daarbij kan ook een beroep worden gedaan op het Adviespunt Klokkenluiders.

Bij de vertrouwenspersoon is ook de verplichting neergelegd de interne meldingen te monitoren en daarvan jaarlijks een verslag op te maken. Dit verslag wordt naar het bevoegd gezag en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.
De vertrouwenspersoon geniet dezelfde bescherming tegen nadelige gevolgen van zijn rechtspositie als de melder. Ook de vertrouwenspersoon heeft op grond van de regeling recht op juridische bijstand indien hij als gevolg van zijn werkzaamheden die hem op basis van deze regeling zijn toebedeeld negatieve gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie. Ook dit risico is meeverzekerd voor organisaties die een rechtsbijstandverzekering hebben afgesloten bij Centraal Beheer Achmea. Lokaal dient dit gecontroleerd te worden in de polisvoorwaarden.

Artikel 4

Het bevoegd gezag kan een ander extern meldpunt aanwijzen dan de Onderzoeksraad. Indien het bevoegd gezag een ander extern meldpunt aanwijst dan kan de werkwijze worden gevolgd die wordt beschreven bij alternatief B.

Artikel 5

Het is aan de ambtenaar te bepalen waar hij zijn melding in eerste instantie wil doen. Het zal aan de omstandigheden liggen of dat zijn leidinggevende – de naast hogere leidinggevende als de melding de direct leidinggevende betreft - dan wel de vertrouwenspersoon is. Het is belangrijk dat hij de melding doet. De organisatie zal in de communicatie over de regeling duidelijk moeten zijn in de mogelijkheden. Een directe melding bij het externe meldpunt is mogelijk. Dat ligt voor de hand als de melding gaat over bijvoorbeeld een handelwijze van college of directie. Artikel 11 gaat hier verder op in.

Wanneer een (vermoeden van) een misstand een strafbaar feit betreft, moet uiteraard altijd aangifte worden gedaan bij de politie. De procedure uit deze regeling kan daarvoor niet in de plaats treden. Van ambtsmisdrijven moet op grond van artikel 162 Strafvordering aangifte worden gedaan.

Artikel 6

Zoals in de toelichting bij artikel 5 al opgemerkt kunnen ook ex-ambtenaren – waarbij de definitie van ambtenaar is als die genoemd in artikel 1 – een vermoeden van een misstand melden. Dat kan gedurende een periode van een jaar na de ontslagdatum. Procedurevoorschriften zijn hierbij hetzelfde als voor de ambtenaar die nog werkzaam is voor de organisatie.

Artikel 7

Het bevoegd gezag moet zo snel mogelijk op de hoogte wordt gesteld van een melding van een vermoede misstand. Belangrijk is dus dat (direct-)leidinggevenden binnen de organisatie goed op hoogte zijn van het bestaan van deze regeling en de bijhorende procedures. Ook als een melding wordt gedaan zonder bekendmaking van de identiteit van de melder kan een onderzoek plaatsvinden.

Artikel 8

Door of namens het bevoegd gezag wordt zo spoedig mogelijk een ontvangstbevestiging gezonden aan de melder met een samenvatting van de procedure die daarop volgt. Het is van belang daarbij de datum van ontvangst van de melding te noemen gezien de termijnen genoemd in artikel 10 en het gevolg van het overschrijden ervan.

Indien de identiteit van de melder niet bekend is gemaakt, wordt hem de ontvangstbevestiging toegezonden via de vertrouwenspersoon bij wie hij de melding heeft gedaan. Deze vertrouwenspersoon zorgt ervoor dat de melder de ontvangstbevestiging ontvangt.
Daarnaast worden eventueel andere betrokkenen geïnformeerd. Bij een melding van een vermoeden van een misstand kan de integriteit van andere personen werkzaam bij of voor de organisatie in het geding zijn en onderwerp zijn van onderzoek. Daarom is de bepaling opgenomen dat het bevoegd gezag deze betrokkenen informeert maar daarbij geldt wel als beperking dat het onderzoeksbelang niet wordt geschaad.

Artikel 9

Het bevoegd gezag doet zo snel mogelijk onderzoek. Het is aan het bevoegd gezag om te bepalen op welk niveau en door wie onderzoek wordt gedaan. Afhankelijk van bijvoorbeeld de aard van de vermoede misstand of van de plaats in de organisatie van degenen die daarbij vermoedelijk betrokken zijn, kan het onderzoek worden opgedragen aan de direct leidinggevende van de melder, aan de directeur van een dienst, aan een veiligheidsfunctionaris of wellicht aan een extern bureau of persoon.
In het tweede lid is bepaald dat het onderzoek niet mag worden verricht door een persoon die mogelijk betrokken is bij de vermoede misstand, ter voorkoming van mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding.
Het bevoegd gezag kan bij het onderzoek een (externe) deskundige raadplegen. Ook deze deskundige dient zorgvuldig om te gaan met de identiteit van de melder.

Artikel 10

Het bevoegd gezag krijgt tien weken de tijd om onderzoek te doen en een standpunt te bepalen. De praktijk wijst uit dat het onderzoek de nodige tijd vergt. Als een melding vertrouwelijk wordt gedaan kan dit een reden zijn voor een langere termijn omdat het bevoegd gezag hierdoor meer tijd nodig kan hebben om alle relevante feiten boven tafel te krijgen. Indien de periode van tien weken niet voldoende is, kan het bevoegd gezag de vaststelling van het standpunt met maximaal vier weken verdagen. De betrokkenen worden hiervan voor het verstrijken van deze tien weken op de hoogte gesteld. Deze termijnen zijn gelijk aan de termijnen genoemd in de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Artikel 11

Er is geen harde termijn gegeven voor de melding bij het externe meldpunt. ‘Redelijk’ zal per geval ingevuld moeten worden; het oordeel is aan het meldpunt zelf. Als het meldpunt tot de conclusie komt dat de melding te laat wordt gedaan volgt niet ontvankelijkheid. Dat is opgenomen in artikel 13.

Vertrouwelijke melding bij de commissie is mogelijk. In dat geval zorgt het externe meldpunt ervoor dat de identiteit van de melder niet bekend wordt.

Aan de rechtstreekse gang naar het externe meldpunt is de voorwaarde verbonden dat daarvan alleen gebruik kan worden gemaakt indien daartoe aanleiding bestaat. Een rechtstreekse melding bij het externe meldpunt kan bijvoorbeeld geëigend zijn als het gaat om een vermoeden van een misstand begaan door (leden van) het college of directie. Ook andere situaties of omstandigheden waardoor de melder onvoldoende vertrouwen heeft in een interne melding zijn denkbaar. De melder moet daarbij enigszins kunnen concretiseren waarom hij niet intern wil melden. Het is vervolgens aan het externe meldpunt om te oordelen of de melder zich terecht rechtstreeks tot het externe meldpunt heeft gewend, of dat de melder de kwestie eerst intern aanhangig had moeten maken.

Tevens kan melding bij het externe meldpunt worden gedaan als de melder zich niet kan vinden in het standpunt van het bevoegd gezag en/of deze niet tijdig is ontvangen door de melder.

Artikel 12

De melder ontvangt een ontvangstbevestiging van het externe meldpunt. Het is van belang de datum van ontvangst van de melding te noemen, gezien de termijnen genoemd in artikel 15.
Alle betrokkenen worden over de melding geïnformeerd, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.

Artikel 13

Een melding is niet ontvankelijk indien naar het oordeel van het externe meldpunt er geen sprake is van een misstand of een misstand van voldoende gewicht.
De melding is niet-ontvankelijk als de melder zich niet heeft gehouden aan de termijnen als genoemd artikel 10. Dit geldt ook als een melding niet binnen een redelijke termijn is geschied.
Een melding is niet ontvankelijk indien rechtstreekse melding bij het externe meldpunt is gedaan, maar er geen sprake is van zwaarwegende belangen die een interne procedure in de weg staan.
Tevens is een melding niet-ontvankelijk als geen sprake is van een melder als bedoeld in artikel 1 sub c en/of de melder al langer dan 12 maanden uit dienst is.
Indien de melding niet ontvankelijk is, worden betrokken hiervan binnen vier weken op de hoogte gesteld.

Artikel 14

Het externe meldpunt stelt zo snel mogelijk na ontvangst van de melding een onderzoek in. Het externe meldpunt kan inlichtingen winnen bij het bevoegd gezag, dat verplicht is hieraan mee te werken. Indien nodig wordt een (externe) deskundige geraadpleegd. Het externe meldpunt beslist of er al dan niet een deskundige wordt geraadpleegd. Ook deze (externe) deskundige gaat zorgvuldig om met de identiteit van de melder.

Artikel 15

Het externe meldpunt krijgt acht weken de tijd om onderzoek te doen en een advies uit te brengen. Indien de periode van acht weken niet voldoende is, worden betrokkenen hiervan voor het verstrijken van deze acht weken op de hoogte gesteld. Het externe meldpunt kan het uitbrengen van het advies met maximaal vier weken verdagen.

Het externe meldpunt maakt het advies aan het bevoegd gezag in geanonimiseerde vorm openbaar, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten. Het advies wordt echter niet openbaar gemaakt voordat het bevoegd gezag zijn standpunt bekend heeft gemaakt of, indien er geen standpunt bekend is gemaakt, de termijn van vier weken waarbinnen het bevoegd gezag dit moet doen is verstreken.

Artikel 16

Het bevoegd gezag moet binnen twee weken een besluit nemen op het advies van het meldpunt. Gekozen is voor een relatief korte termijn. Als een gemotiveerd advies van het externe meldpunt beschikbaar is, moet het bevoegd gezag snel tot een besluit kunnen komen. De belangen van de melder en de eventuele andere betrokkenen binnen de organisatie wegen hierbij zwaar: onzekerheid moet niet langer duren dan noodzakelijk.

Artikel 17

Door de Onderzoeksraad wordt jaarlijks een jaarverslag opgemaakt met het aantal en de aard van de meldingen en de uitgebrachte adviezen. Dit is in lijn met de plicht voor de vertrouwenspersoon om de interne meldingen te monitoren en daarvan jaarlijks een verslag op te maken.
Het jaarverslag van de Onderzoeksraad gaat naar het bevoegd gezag en de Ondernemingsraad en wordt openbaar gemaakt.

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling vertrouwenspersoon griffie Raalte**

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsbepalingen
Artikel 2 Benoeming en verantwoording
Artikel 3 Faciliteiten
Artikel 4 Taken
Artikel 5 Bevoegdheden
Artikel 6 Omgang met persoonsgegevens en informatie
Artikel 7 Verslaglegging
Artikel 8 Rechtsbescherming
Artikel 9 Citeertitel en inwerkingtreding

Artikel 1 Begripsbepalingen

a. **bevoegd gezag:**
het college van B&W;

b. **vertrouwenspersoon:**
de persoon aangewezen door het bevoegd gezag en die de taken vervult zoals omschreven in deze regeling;

c. **klacht:**
een mondelinge of schriftelijk melding van de klager met betrekking tot ongewenst gedrag of een vermoeden van een misstand;

d. **ongewenst gedrag:**
het gedrag zoals omschreven in de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid;

e. **vermoeden van een misstand:**
de situatie zoals omschreven in de Regeling Melden Vermoeden Misstand gemeente Raalte;

f. **seksuele intimidatie op de werkplek:**
Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake kan zijn van een van de volgende punten:
1. onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
2. onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
3. dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd;

g. **discriminatie:**
Het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens, of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun: ras, afkomst, godsdienst, geslacht, levensovertuiging, seksuele geaardheid. Dan wel het maken van onderscheid op basis van deze factoren.

h. **agressie en geweld:**
Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen.

i. **klager:**
een persoon, niet zijnde een politieke ambtsdrager van de gemeente, die werkzaam is of werkzaam is geweest in de organisatie van de gemeente en een klacht indient of melding doet van een misstand;

j. **aangeklaagde:**
een persoon, inclusief een politieke ambtsdrager van de gemeente, die werkzaam is of werkzaam is geweest in de organisatie van de gemeente en over wiens gedrag geklaagd wordt.

Artikel 2 Benoeming en verantwoording

Lid 1

Het bevoegd gezag wijst, na instemming van de ondernemingsraad, een of meer vertrouwenspersonen aan.

Lid 2

De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn taak uitsluitend verantwoording schuldig aan het bevoegd gezag en is voor wat betreft zijn taakuitoefening als vertrouwenspersoon, niet ondergeschikt aan een leidinggevende.

Lid 3

De klager heeft de vrije keuze of hij direct met de vertrouwenspersoon wil bespreken.

Artikel 3 Faciliteiten

Het bevoegd gezag verschaft de vertrouwenspersoon de middelen en faciliteiten die voor een goede uitoefening van de functie nodig zijn.

Artikel 4 Taken

De vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken:

a. de klager die zijn of haar hulp inroept, op te vangen, advies te geven en steun aan te bieden;
b. de klager te informeren over de verschillende wegen die openstaan om het probleem tot een oplossing te brengen;
c. de klager door te verwijzen naar interne of externe deskundigen;
d. de klager te ondersteunen en te begeleiden, indien deze een klacht wil indienen bij een klachtencommissie;
e. te streven naar een informele oplossing, tenzij sprake is van terugkerende problemen, de aard van de kwestie zich niet voor informele oplossing leent, of de klager kenbaar maakt een formele procedure te willen volgen;
f. nazorg te verlenen aan de klager die is geconfronteerd met ongewenste omgangsvorm en erop toe te zien dat deze geen nadeel ondervindt van het indienen van een klacht;
g. de medewerker op te vangen die zijn hulp inroept inzake een in de persoonlijke levenssfeer gelegen probleem. De letters b. en c. zijn van overeenkomstige toepassing;
h. het verzorgen van voorlichting en publiciteit over zijn taken aan medewerkers.

Artikel 5 Bevoegdheden

Lid 1

De vertrouwenspersoon is bevoegd de aangeklaagde, de klager en anderen bij de zaak betrokken personen te spreken.

Lid 2

De vertrouwenspersoon is bevoegd externe deskundigen te raadplegen. Indien daaraan kosten zijn verbonden is vooraf toestemming van het bevoegd gezag vereist.

Lid 3

De vertrouwenspersoon kan zich ontrekken aan zijn taak indien zijn onpartijdigheid in het geding is.

Artikel 6 Omgang met persoonsgegevens en informatie

Lid 1

De vertrouwenspersoon verzamelt en verwerkt uitsluitend persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van zijn taak. Bij de verwerking van persoonsgegevens zorgt de vertrouwenspersoon voor beveiliging van de gegevens tegen verlies en onrechtmatige verwerking.

Lid 2

De vertrouwenspersoon is gehouden tot geheimhouding van de hem ter kennis gekomen feiten die de privacy van de medewerker die is geconfronteerd met ongewenst gedrag kunnen schaden. Slechts met uitdrukkelijke toestemming van de betrokken medewerker kan hiervan worden afgeweken.

Lid 3

De geheimhoudingsplicht vervalt niet na beëindiging van de aanwijzing als vertrouwenspersoon.

Artikel 7 Verslaglegging

Lid 1

De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks, geanonimiseerd, schriftelijk verslag uit aan het bevoegd gezag over de aard en omvang van klachten en/of meldingen.

Lid 2

Daarbij kan hij aanbevelingen geven met betrekking tot het beleid inzake preventie en bestrijding van ongewenst gedrag en misstanden.

Lid 3

Een afschrift van het verslag wordt gezonden aan de Ondernemingsraad.

Artikel 8 Rechtsbescherming

De vertrouwenspersoon ondervindt uit hoofde van zijn aanwijzing als vertrouwenspersoon geen nadeel in zijn rechtspositie.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling vertrouwenspersoon griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

Algemene en artikelsgewijze toelichting

Inhoudsopgave

Algemeen
Artikel 1 Begripsbepalingen
Artikel 2 Benoeming en verantwoording
Artikel 3 Faciliteiten
Artikel 4 Taken
Artikel 5 Bevoegdheden
Artikel 6 Omgang met persoonsgegevens en informatie
Artikel 7 Verslaglegging
Artikel 8 Rechtsbescherming

Algemeen

Deze toelichting maakt integraal onderdeel uit van de Regeling Vertrouwenspersoon gemeente Raalte 2013.

De functie 'vertrouwenspersoon' werd in 1994 voor het eerst formeel geïntroduceerd in de Memorie van Toelichting op het toen nieuwe artikel in de Arbo-wet inzake seksuele intimidatie. In de Klachtenregeling seksuele intimidatie, door de raad vastgesteld in 1999, is voor de eerste keer de vertrouwenspersoon geïntroduceerd. In deze nieuwe regeling krijgt de vertrouwenspersoon ook een rol toebedeeld in de Regeling Melden Vermoeden Misstand.
Om te voorkomen dat in elke bestaande of toekomstige regeling waarin de vertrouwenspersoon wordt genoemd de benoeming, taken en bevoegdheden moeten worden opgenomen is er voor gekozen een aparte regeling voor de vertrouwenspersoon vast te stellen. Dit schept niet alleen duidelijkheid voor de vertrouwenspersonen zelf maar voorkomt ook dat er afwijkingen in taakomschrijving en bevoegdheden in verschillende (toekomstige) regelingen (gaan) ontstaan.
Mocht in een regeling nu of in de toekomst een taak aan de vertrouwenspersoon worden toebedeeld dan kan voor de uitoefening van die taak worden verwezen naar deze regeling. Deze klachtenregeling moet wel onderscheiden worden van de algemene klachtenregeling waarmee uitvoering gegeven wordt aan artikel 9:2 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Deze regeling ziet toe op klachten die door burgers tegen het bestuursorgaan ingediend worden maar ook op klachten die medewerkers over elkaar indienen. Voor medewerkers is de algemene klachtenregeling van toepassing op klachten die niet gaan over gedragingen die omschreven kunnen worden als seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld. De algemene klachtenregeling gaat meer om klachten die getypeerd kunnen worden als gedragingen in strijd met de elementaire fatsoensnormen als belediging, niet reageren op vragen (negeren) etc.

Artikel 1

De begripsbepalingen uit dit artikel sluiten zoveel mogelijk aan bij de terminologie van de Algemene wet bestuursrecht. De begrippen, genoemd onder f, g en h zijn ontleend aan de Arbeidsomstandighedenwet. Onder agressie wordt tevens pesten en treiteren op het werk verstaan.

Sub c: klacht
Onder het indienen van een klacht wordt tevens verstaan een melding van een vermoeden van een misstand. Op deze melding zijn de bepalingen van de Regeling Melden Vermoeden Misstand van toepassing.

Sub d: ongewenst gedrag
Voor een omschrijving van dit begrip wordt verwezen naar de omschrijving in de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid.

Sub e: vermoeden van een misstand
Deze bepaling is naar analogie van sub d ingestoken.

Sub i: klager
Een ieder die werkzaam is of is geweest in of voor de gemeente een klacht indienen. Dit betekent dat ook degenen die niet zijn aangesteld als ambtenaar, maar bijvoorbeeld werkzaam zijn als stagiair, vrijwilliger of als uitzendkracht een klacht in kunnen dienen.

Sub j: aangeklaagde
Net als de klager dient ook de aangeklaagde werkzaam te zijn of te zijn geweest in de organisatie van de gemeente. Ook tegen degenen die niet zijn aangesteld als ambtenaar, maar bijvoorbeeld werkzaam zijn als stagiair, vrijwilliger of als uitzendkracht kan een klacht worden ingediend. Opgemerkt wordt dat de behandeling van een klacht tegen een voormalig medewerker of een externe medewerker zijn beperkingen kent omdat aan hen niet dezelfde verplichtingen kunnen worden opgelegd of omdat een ex-medewerker bijvoorbeeld niet meer te traceren is.

Artikel 2

Lid 1

De aanwijzing van de vertrouwenspersoon geschiedt door het dagelijks bestuur. Het betrekken van de ondernemingsraad bij het aanwijzen van de vertrouwenspersoon draagt bij aan het vertrouwen dat de medewerkers in hem kunnen stellen.

Lid 2

Om de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon zo veel als mogelijk te waarborgen is in deze bepaling opgenomen dat hij geen verantwoording schuldig is aan een leidinggevende maar aan het hoogste gezag binnen de organisatie.

Lid 3

De medewerker kan er zelf voor kiezen om niet eerst een gesprek met zijn leidinggevende of de personeelsadviseur te voeren. Deze keuzevrijheid benadrukt de vertrouwelijkheid waarbinnen de medewerker zijn bevindingen kan delen.

Artikel 3

Om de functie goed uit te kunnen oefenen zal de vertrouwenspersoon door het dagelijks bestuur in de gelegenheid worden gesteld deze functie naar behoren te kunnen uitoefenen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een ruimte waar vertrouwelijke gesprekken gevoerd kunnen worden, een dossierkast die afgesloten kan worden, en de mogelijkheid om op de intranetpagina voorlichting te geven. Ook het tijdsaspect speelt een rol.

Artikel 4

De vertrouwenspersoon is het eerste opvang- en aanspreekpunt voor de medewerker die geconfronteerd is met ongewenst gedrag. Samen met de klager wordt bezien welke actie wordt ondernomen. Soms zal de klager het ongewenste gedrag alleen willen melden; soms zal deze om advies vragen om het probleem zelf te kunnen oplossen. Een en ander is geheel afhankelijk van de situatie. Het is de taak van de vertrouwenspersoon naar een informele oplossing van de problematiek te zoeken. Uit de praktijk is gebleken dat dit vaak lukt. In sommige gevallen is dit echter niet mogelijk. Zo is een informele oplossing niet mogelijk of gewenst als er sprake is van recidive, de aard van de kwestie zich niet leent voor informele oplossing (bijvoorbeeld in geval van aanranding, verkrachting) of de klager duidelijk maakt een formele klacht bij de klachtencommissie te willen indienen. De nazorg bestaat er bijvoorbeeld uit dat de vertrouwenspersoon bij de klager informeert of het ongewenste gedrag definitief is gestopt. In de praktijk is gebleken dat de vertrouwenspersoon ook wel eens om advies wordt gevraagd bij een prive/persoonlijk probleem van een medewerker. Bewust is er voor gekozen deze mogelijkheid open te houden (letter g). Medewerkers moeten de vertrouwenspersoon kunnen vinden en moeten weten wat een vertrouwenspersoon kan doen voordat zij zich tot hem wenden. Het bestaan van de vertrouwenspersoonfunctie moet actief en bij herhaling worden uitgedragen, bijvoorbeeld via het intranet.

Artikel 5

Lid 1

Om een volledig en goed beeld van de situatie te krijgen is het noodzakelijk dat de vertrouwenspersoon bevoegd is alle bij de zaak betrokken personen te spreken.

Lid 2

Het kan voorkomen dat de vertrouwenspersoon het noodzakelijk vindt een externe deskundige, bijvoorbeeld een jurist, te raadplegen. Omdat hier (hoge) kosten aanverbonden kunnen zijn dient hij hiervoor vooraf toestemming te vragen aan het college.

Lid 3

De situatie kan zich voordoen dat de vertrouwenspersoon van oordeel is dat hij zich niet onpartijdig kan opstellen. In dat geval moet hij de mogelijkheid hebben om zich te ontrekken aan zijn taak. In dat geval dient hij de klager door te verwijzen naar één van de andere vertrouwenspersonen binnen de organisatie.

Lid 4

Om belangenverstrengeling te voorkomen kan het ongewenst zijn dat de vertrouwenspersoon en de klager voor dezelfde afdeling of unit zijn. Dit zal zich met name voordoen als de klacht zich richt tegen de leidinggevende van zowel klager als vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon kan zich in dat geval aan zijn taak onttrekken.

Artikel 6

Lid 1

De klager moet erop kunnen vertrouwen dat de vertrouwenspersoon zorgvuldig omgaat met zijn persoonsgegevens en zijn privacy respecteert. Daarom verzamelt en verwerkt de vertrouwenspersoon alleen persoonsgegevens die voor het doel waarvoor deze verkregen en noodzakelijk zijn en zorgt hij ervoor dat deze gegevens 'niet op straat' komen te liggen.

Lid 2

Deze bepaling verplicht de vertrouwenspersoon om geheimhouding te bewaren over zaken die hij in zijn functie komt te weten. Het spreekt voor zich dat deze geheimhouding niet vervalt na beëindiging van zijn aanwijzing.
In lid 2 wordt bewust alleen gesproken van privacy m.b.t. tot een klacht over ongewenst gedrag. Een melding van een vermoeden misstand is namelijk van een andere aard. Bij een misstand, denk bijvoorbeeld aan corruptie of fraude, is niet meer alleen het individuele belang van de klager aan de orde maar een groter, bedrijfsbelang. In een dergelijk geval zal het college op de hoogte gesteld moeten worden van de misstand. Overigens kan de medewerker de vertrouwenspersoon wel verzoeken zijn identiteit bij het college niet bekend te maken (artikel 4 lid 1 van de Regeling Melden Vermoeden Misstand).

Artikel 7

Door het opstellen van een verslag ontstaat inzicht in de aard en hoeveelheid van de klachten en/of meldingen. Met de verkregen informatie kunnen vervolgens knelpunten benoemt worden en kunnen aanbevelingen gedaan worden ter bestrijding en voorkoming van ongewenst gedrag.

Artikel 8

Om te bewerkstelligen dat de vertrouwenspersoon zijn functie volledig onafhankelijk kan uitvoeren moet hij niet hoeven te vrezen voor zijn rechtspositie. Een benadelingsverbod is daarom noodzakelijk.

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Werktijdenregeling griffie Raalte**

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **Bedrijfstijd:**
   De tijd waarin medewerkers op kantoor werkzaamheden kunnen verrichten.
b. **Feitelijke arbeidsduur:**
   Het aantal uren dat de medewerker in een bepaalde periode arbeid heeft verricht.
c. **Formele arbeidsduur:**
   De volgens de aanstelling vastgestelde omvang van het aantal uren dat de medewerker in een bepaalde periode arbeid moet verrichten.
d. **Medewerker:**
   De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub a van de CAR-UWO.
e. **Pauze:**
   Een periode van een onafgebroken aantal minuten waarop geen arbeid wordt verricht.
f. **Werkgever:**
   Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Raalte
g. **Werktijd:**
   De periode waarop door de medewerker arbeid wordt verricht.
h. **Dagvenster:**
   De uren waarbinnen variabel gewerkt kan worden.

Artikel 2 Toepassing

Lid 1

De werktijdenregeling is van toepassing op alle medewerkers. De regeling bestaat uit een standaard- en een bijzondere regeling.

Lid 2

De standaardregeling geldt voor de medewerkers die zelf (enige) regelruimte hebben voor het bepalen van hun werktijden.

Lid 3

De bijzondere regeling is van toepassing op medewerkers die op wisselende tijden volgens rooster werken, waarvoor de individuele werktijden eenzijdig door de werkgever worden vastgesteld. Het college bepaalt welke functiegroep(en) onder de bijzondere regeling vallen. Deze functiegroep(en) en functies zijn opgenomen in Bijlage A van deze regeling.

Artikel 3 Arbeidsduur

Lid 1

De formele arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband gemiddeld 36 uur per week.

Lid 2

Bij een deeltijd dienstverband is de formele arbeidsduur per week het aantal uren als in de aanstelling is vermeld. De formele arbeidsduur per jaar wordt naar rato berekend.

Lid 3

De feitelijke arbeidsduur kan afwijken van de formele arbeidsduur, met inachtneming van de artikelen uit hoofdstuk 4 van de CAR-UWO.

Artikel 4 Werktijden

De werktijd bedraagt per dag maximaal 11 uren. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 50 uren per week. Voor het overige wordt verwezen naar de Arbeidstijdenwet.

Artikel 5 Aanwezigheid

De bedrijfstijd wordt vastgesteld door de directie. Binnen de marges van de bedrijfstijd kan de medewerker gebruik maken van de gemeentelijke gebouwen.

Artikel 6 Doktersbezoek

Lid 1

Doktersbezoek, tandartsbezoek, ziekenhuisbezoek, e.d. dienen indien mogelijk in eigen tijd plaats te vinden.

Lid 2

Wanneer het niet mogelijk is om een bezoek als bedoeld in het eerste lid in eigen tijd plaats te laten vinden, treden leidinggevende en medewerker in overleg om tot een passende oplossing te komen.

Paragraaf 2 De standaardregeling

Artikel 7 Dagvenster

Medewerkers kunnen werkzaamheden verrichten binnen het dagvenster van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 22.00 uur.

Artikel 8 Bezetting en werkafspraken

Lid 1

De leidinggevende is verantwoordelijk voor de bezetting van het team.

Lid 2

Eenmaal per jaar worden basisafspraken gemaakt tussen de leidinggevende en de medewerker over de werktijden en werkplanning binnen het dagvenster. Deze afspraken worden in de gesprekkencyclus besproken en schriftelijk vastgelegd.

Lid 3

De medewerker kan de leidinggevende verzoeken om plaats- en tijdonafhankelijk te werken. Een dergelijk verzoek zal worden bekeken in het licht van de kader Plaats- en Tijdonafhankelijk werken aansluitend bij de behoeften van medewerker en werkgever. Uitgangspunt is goed werkgeverschap en goed werknemerschap. De leidinggevende geeft vertrouwen en ruimte, de medewerker draagt een grote professionele verantwoordelijkheid.

Lid 4

Uitgangspunt bij het maken van de basisafspraken over werktijden is een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering, een goede procesgang van de werkzaamheden in het team, bereikbaarheid voor interne en externe klanten en een optimale samenwerking op en tussen de teams.

Lid 5

De volgende onderwerpen dienen in ieder geval te worden besproken:

1. Het aantal uren per werkdag dat de medewerker normaal gesproken werkt en de keuze voor een werkindeling per week.
2. De werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
3. Er kunnen afspraken gemaakt over de werktijden waarop de medewerker plaats- en tijdonafhankelijk werkt.

Lid 6

Bijstelling van de afspraken kunnen in overleg plaatsvinden. In ieder geval worden tweemaal per jaar de basisafspraken over werktijden en werkplanning geëvalueerd. Overleg hierover is een vast onderdeel van de gesprekkencyclus.

Lid 7

Wanneer de medewerker binnen het dagvenster werkzaamheden moet verrichten buiten de afgesproken werktijden, wordt de gewerkte tijd op een ander moment gecompenseerd. De leidinggevende en de medewerker maken samen afspraken om de tijd te compenseren. Deze uren kunnen niet opgespaard worden of worden omgezet in vakantie-uren.

Artikel 9 Buitendagvenstervergoeding

Lid 1

Indien de medewerker buiten het dagvenster werkzaamheden moet verrichten, komt hij in aanmerking voor de buitendagvenstervergoeding zoals beschreven in artikel 3:12 CAR-UWO. Deze vergoeding bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. De gewerkte uren buiten het dagvenster worden in tijd gecompenseerd. De medewerker maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende.

Lid 2

De medewerker die een functie bekleedt waaraan een functieschaal 11 of hoger verbonden is heeft conform artikel 3:12 CAR-UWO geen recht op een buitendagvenstervergoeding.

Artikel 10 Beschikbaarheidsdiensten

Lid 1

De medewerker die aangewezen is voor het verrichten van beschikbaarheidsdiensten kan recht hebben op een standaardvergoeding zoals opgenomen in de Arbeidsvoorwaardenregeling Raalte.

Lid 2

Indien de medewerker opgeroepen wordt tijdens zijn beschikbaarheidsdienst en werkzaamheden verricht binnen het dagvenster, heeft de medewerker recht op compensatie in tijd. De medewerker maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende.

Lid 3

Indien de medewerker opgeroepen wordt tijdens zijn beschikbaarheidsdienst en werkzaamheden verricht buiten het dagvenster, komt hij in aanmerking voor de buitendagvenstervergoeding zoals beschreven in artikel 3:12 CAR-UWO. Deze vergoeding bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. De gewerkte uren buiten het dagvenster worden in tijd gecompenseerd. De medewerker maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende.

Paragraaf 3 De bijzondere regeling

Artikel 11 Bijzondere regeling

Lid 1

De bijzondere regeling is van toepassing op de in bijlage A opgenomen functiegroep(en) en functies.

Lid 2

De leidinggevende stelt voor deze groep eenzijdig de individuele werktijden vast conform artikel 4:4 CAR-UWO.

Lid 3

Het college kan met instemming van de OR de in de bijlage A genoemde functies/functiegroep(en) jaarlijks wijzigen.

Lid 4

Medewerkers in de bijzondere regeling kunnen conform de bepalingen in de CAR-UWO aanspraak maken op de overwerkvergoeding (artikel 3:18 CAR-UWO), toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11), beschikbaarheidsvergoeding (artikel 3:13 CAR-UWO) en verschuivingsvergoeding (artikel 3:4 CAR-UWO).

Paragraaf 4 Slotbepalingen

Artikel 12 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de gemeenteraad een bijzondere voorziening treffen.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de werktijdenregeling griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

Bijlage A

De functiegroep(en) en functies binnen de gemeente Raalte waarop de bijzondere regeling van toepassing is:

- Medewerkers buitendienst van het team Beheer & Onderhoud (uitvoerend medewerkers A en B, senior beheerders)
- Medewerkers van de griffie. Voor de toepassing van artikel 11 lid 4 (overwerkvergoeding) worden aangewezen de avond raadsvergaderingen en raadsactiviteiten die in het weekend vallen én waarbij aanwezigheid noodzakelijk is.

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de Regeling ziekteverzuimbegeleiding griffie Raalte

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsomschrijving
Artikel 2 Ziekmeldingsprocedure
Artikel 3 Ziekteverzuimbegeleiding eerste ziektedagen
Artikel 4 Ziekteverzuimbegeleiding bij langdurig ziekteverzuim: probleemanalyse en plan van aanpak
Artikel 5 Vakantieverlof tijdens ziekte / ziekteverlof tijdens vakantie
Artikel 6 Herstelmelding
Artikel 7 Frequent verzuimgesprek
Artikel 8 Sociaal Medisch Team (SMT)
Artikel 9 Second Opinion
Artikel 10 Evaluatie
Artikel 11 Melden ziekmelding bij UWV
Artikel 12 WIA-aanvraag
Artikel 13 Toetsing UWV
Artikel 14 Sancties medewerker
Artikel 15 Doorbetaling bezoldiging tijdens ziekte / arbeidsongeschiktheid
Artikel 16 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid
Artikel 17 Onvoorziene gevallen
Artikel 18 Citeertitel en inwerkingtreding
Bijlage 1 Beoordeling re-integratie-inspanningen einde tweede ziektejaar door de UWV
Bijlage 2 Samenvatting belangrijke tijdstippen

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **medewerker:**
de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, onder a van de CAR;
b. **ziekteverzuimbegeleiding:**
het onderhouden van contact met de zieke medewerker, het nemen van maatregelen die het herstel kunnen bespoedigen en het bevorderen van re-integratie tijdens en na herstel;
c. **eerste ziektedag:**
eerste dag tijdens de ziekte, waarop de medewerker recht heeft op bezoldiging (=werkdag). Hiertoe behoort ook een verlofdag (vakantiedag of compensatiedag);
d. **passende arbeid:**
alle arbeid die, de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen zoals bepaald in het Sociaal Statuut gemeente Raalte 2010;
e. **werkzaamheden in het kader van de re-integratie:**
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 van de CAR;
f. **casemanager:**
de casemanager is degene die het ziekteverzuimproces begeleid, veelal de direct leidinggevende.

Artikel 2 Ziekmeldingsprocedure

Lid 1

De medewerker vraagt op de eerste ziektedag voor 9.00 uur (of één uur voor aanvang diensttijd) ziekteverlof aan bij de leidinggevende.

Lid 2

Bij afwezigheid van de leidinggevende wordt de aanvraag ziekteverlof doorgegeven aan zijn vervanger / secretariaat.

Lid 3

Als de medewerker niet op zijn woonadres verblijft, geeft hij het verpleegadres door aan de leidinggevende.

Lid 4

Als het mogelijk is, wordt de medewerker, wanneer de leidinggevende door afwezigheid nog geen contact heeft gehad met de medewerker, nog op de dag van de aanvraag ziekteverlof door zijn eigen leidinggevende teruggebeld.

Lid 5

Na het contact met de medewerker informeert de leidinggevende voor 10.00 uur de personeels- en salarisadministratie (PSA). Dit kan telefonisch en via email 'ziekmeldingen'.

Lid 6

De PSA verwerkt de melding in het personeelsinformatiesysteem.

Lid 7

De aanvraag ziekteverlof van medewerkers die recht hebben op een ziektewetuitkering (bij zwangerschap/bevalling, ziekte als gevolg van zwangerschap, adoptie, pleegzorg, orgaandonatie, arbeidshandicap) wordt door de PSA uiterlijk op de vierde ziektedag doorgegeven aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

Lid 8

Wanneer de aanvraag ziekteverlof een arbeidsongeval betreft, dan vult de leidinggevende samen met de medewerker het meldingsformulier in. Dit formulier is op Intranet geplaatst. De leidinggevende geeft melding door aan de arbocoördinator. Deze verzorgt de interne registratie en zo nodig de melding aan de Arbeidsinspectie.

Lid 9

Medewerkers die (nog) niet ziek zijn, maar wel gezondheidsklachten ervaren, kunnen preventief gebruik maken van het arbeidsomstandighedenspreekuur van de bedrijfsarts. Dit kan zonder de leidinggevende of de personeelsadviseur hiervan in kennis te stellen.

Lid 10

Op verzoek van de leidinggevende kan de zieke medewerker met spoed worden uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts.

Lid 11

Op verzoek van de leidinggevende kan een huisbezoek worden afgelegd bij de zieke medewerker door een verzuimcontroleur. De leidinggevende regelt dit vóór 10.00 uur via de personeelsadviseur om het huisbezoek diezelfde dag uit te kunnen laten voeren.

Artikel 3 Ziekteverzuimbegeleiding eerste ziektedagen

Lid 1

De leidinggevende onderhoudt wekelijks contact met de zieke medewerker.

Lid 2

Bij wijzigingen in de ziektesituatie neemt de medewerker zelf contact op met de leidinggevende.

Lid 3

Vanaf de eerste ziektedag legt de leidinggevende alle feitelijke gegevens, documenten, (gespreks)verslagen en correspondentie met betrekking tot een ziektegeval vast in een verzuimdossier / personeelsdossier. Hiervoor zijn formats beschikbaar.

Lid 4

De leidinggevende neemt binnen één week na de eerste ziektedag vervolgcontact op met de zieke medewerker over het ziektegeval.

Lid 5

Vanaf de eerste ziektedag start de leidinggevende met de begeleiding van de medewerker.

Lid 6

Een medewerker die met ziekteverlof is, wordt uiterlijk in de derde ziekteweek uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts maakt een inschatting van de verzuimduur.

Lid 7

De werkgever kan de medewerker op grond van artikel 7:2:5 van de CAR/UWO laten oproepen door de arbodienst voor een geneeskundig onderzoek.

Artikel 4 Ziekteverzuimbegeleiding bij langdurig ziekteverzuim: probleemanalyse en plan van aanpak

Lid 1

Als wordt ingeschat dat volledige of gedeeltelijke werkhervatting langer dan 6 weken op zich zal laten wachten, stelt de bedrijfsarts in uiterlijk de 6e ziekteweek een werkhervattingsplan op.

Lid 2

Het werkhervattingsplan bestaat uit een probleemanalyse en een re-integratieadvies. In het re-integratieadvies wordt zo concreet mogelijk beschreven welke interventie(s) uitgevoerd moet(en) worden om een snelle werkhervatting te realiseren.

Lid 3

In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter treedt de leidinggevende op als casemanager. De casemanager adviseert, coördineert en controleert, in samenwerking met de personeelsadviseur, de handhaving van de Wet Verbetering Poortwachter en de voortgang van de gewenste acties.

Lid 4

Uiterlijk in de 8e ziekteweek stelt de leidinggevende samen met de zieke medewerker een plan van aanpak op voor re-integratie maken op basis van de probleemanalyse en het re-integratieadvies van de bedrijfsarts.

Lid 5

In detoelichting van deze regeling is opgenomen welke zaken in ieder geval in het plan van aanpak opgenomen moeten worden.

Lid 6

Wanneer de leidinggevende en de medewerker het na onderling overleg eens zijn over het plan van aanpak, wordt het plan in uiterlijk de 8e ziekteweek ondertekend door de leidinggevende en de medewerker. De personeelsadviseur zorgt ervoor dat de medewerker, de leidinggevende en de bedrijfsarts een kopie van het plan krijgen. Het origineel wordt opgeborgen in het personeelsdossier van de zieke medewerker.

Lid 7

De leidinggevende en de zieke medewerker voeren samen het plan van aanpak uit en werken aan de re-integratie van de zieke medewerker. Zij zijn er beiden verantwoordelijk voor om de re-integratie tot een succes te maken.

Lid 8

Het uitgangspunt is terugkeer in de eigen functie van de medewerker, zo nodig met aanpassing van het werk of de werkplek.

Lid 9

Als in overleg met de bedrijfsarts blijkt dat de re-integratie in de eigen functie niet succesvol zal (kunnen) zijn, moet onderzocht worden of herplaatsing in een andere passende functie binnen de gemeente Raalte mogelijk is.

Lid 10

Wanneer een interne herplaatsing ook niet tot de mogelijkheden behoort, moet onderzocht worden of een herplaatsing buiten de gemeente Raalte mogelijk is, zgn. 2e spoor.

Lid 11

Bij herplaatsing binnen 24 maanden ziekte kan de aanstelling niet gewijzigd worden. Dit kan pas gewijzigd worden na 24 maanden ziekte.

Artikel 5 Vakantieverlof tijdens ziekte / ziekteverlof tijdens vakantie

Lid 1

De zieke medewerker vraagt vakantieverlof aan bij de leidinggevende.

Lid 2

De leidinggevende en/of de zieke medewerker vraagt zo nodig advies van de bedrijfsarts.

Lid 3

Als de medewerker tijdens zijn vakantie ziek wordt, moet de aanvraag ziekteverlof zo spoedig mogelijk gebeuren. Is het niet mogelijk dit bij aanvang van de ziekte te doen, dan moet de medewerker achteraf aantonen dat hij ziek was.

Lid 4

De medewerker moet, bijvoorbeeld door middel van het overleggen van een doktersverklaring of een rekening van verleende medische zorg, aannemelijk maken dat hij, als hem geen vakantie was verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn betrekking te vervullen.

Artikel 6 Herstelmelding

Lid 1

Voor gedeeltelijke werkhervatting neemt de medewerker eerst contact op met de bedrijfsarts.

Lid 2

De medewerker meldt zich op de eerste dag van (gedeeltelijk) herstel bij de leidinggevende.

Lid 3

De leidinggevende informeert de PSA diezelfde dag voor 10.00 uur over de (gedeeltelijke) herstelmelding.

Lid 4

De PSA verwerkt de melding in het personeelsinformatiesysteem.

Lid 5

De herstelmelding van medewerkers die recht hebben op een ziektewetuitkering wordt door de PSA uiterlijk binnen twee dagen na de herstelmelding doorgegeven aan het UWV.

Lid 6

De leidinggevende is verantwoordelijk voor begeleiding van de (gedeeltelijk) herstelde medewerker bij terugkeer in de functie.

Lid 7

Werkhervatting op arbeidstherapeutische basis is geen herstelmelding. Het is een stap in het re-integratieproces.

Artikel 7 Frequent verzuimgesprek

Lid 1

De leidinggevende houdt met iedere medewerker die zich voor de 3e keer binnen een periode van 12 maanden ziek meldt een verzuimgesprek. De leidinggevende stimuleert de medewerker het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken, omdat kort frequent verzuim een indicator is voor toekomstig langdurig verzuim. De uitnodiging kan ook door de personeelsadviseur verzorgd worden.

Lid 2

Het verzuimgesprek heeft tot doel inzicht te krijgen in de oorzaken van het ziekteverzuim.

Artikel 8 Sociaal Medisch Team (SMT)

Lid 1

Aan het SMT wordt deelgenomen door: de bedrijfsarts, de leidinggevende en de personeelsadviseur. Ook kan de medewerker uitgenodigd worden hierbij aanwezig te zijn. Zo nodig kan een externe zorgverlener, bijvoorbeeld vanuit IZA Bedrijfszorg, deelnemen aan het SMT.

Lid 2

In het SMT wordt gesproken over individuele casuïstiek, gezondheids- en arbeidsomstandighedenbeleid, ken- en stuurgetallen en eventuele wijzigingen in de organisatie.

Lid 3

De leidinggevend ontvangen maandelijks verzuimoverzichten van hun eigen team en organisatiebreed.

Artikel 9 Second Opinion

Lid 1

De leidinggevende of de zieke medewerker kan de bedrijfsarts om advies vragen, indien tussen de leidinggevende en de medewerker een verschil van inzicht bestaat over:

- de mate van arbeidsongeschiktheid;
- de vraag of sprake is van passende arbeid binnen de gemeente Raalte;
- of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Lid 2

Is de leidinggevende of de medewerker het niet eens met het advies van de bedrijfsarts, dan kan de leidinggevende of de medewerker een deskundigenoordeel van het UWV vragen. Het oordeel van het UWV is niet bindend.

Artikel 10 Evaluatie

Lid 1

De leidinggevende en de medewerker evalueren regelmatig (iedere twee weken) hoe het gaat, of de afspraken in het plan worden nagekomen en of het plan nog past bij de situatie van de medewerker.

Lid 2

Voor een goede begeleiding is tussentijdse evaluatie door de bedrijfsarts, de leidinggevende, de personeelsadviseur en de medewerker noodzakelijk. De medewerker bespreekt dan ook zo vaak als nodig is voor een goede begeleiding, maar in ieder geval eens per zes weken, de voortgang met de bedrijfsarts.

Lid 3

Tijdens deze evaluatiemomenten wordt telkens vastgesteld in hoeverre de gemaakte afspraken, zoals vastgelegd in het plan van aanpak, zijn nagekomen. Tevens wordt besproken of het verwachte herstel daadwerkelijk is gerealiseerd.

Lid 4

De leidinggevende wordt hierover geïnformeerd door de medewerker en de bedrijfsarts (spreekuurverslag, SMT).

Lid 5

Zo nodig wordt het oorspronkelijke plan van aanpak bijgesteld.

Lid 6

De bedrijfsarts verstuurt na ieder contactmoment met de medewerker een spreekuurverslag over de voortgang aan de leidinggevende (digitaal via de personeelsadviseur). De medewerker krijgt dit rechtstreeks van de bedrijfsarts. In het spreekuurverslag wordt vermeld welke activiteit is uitgevoerd en wat dit voor gevolgen heeft voor de werkhervatting. Tevens wordt aangegeven welke werkzaamheden de medewerker, in plaats van reguliere taken, eventueel kan uitvoeren.

Lid 7

Voor afloop van het eerste ziektejaar evalueren de medewerker en de leidinggevende de stappen die in het eerste jaar zijn gezet om de re-integratie te bevorderen. Er wordt vastgesteld of het verstandig is om het plan van aanpak bij te stellen. De evaluatie wordt onderdeel van het re-integratieverslag.

Artikel 11 Melden ziekmelding bij UWV

Uiterlijk in de 42e ziekteweek geeft de PSA de ziekmelding door aan het UWV.

Artikel 12 WIA-aanvraag

Lid 1

De medewerker die langdurig ziek is, stuurt tussen week 89 en week 91 samen met de WIA-aanvraag een re-integratieverslag naar het UWV. Hiervoor ontvangt de medewerker van het UWV de benodigde formulieren.

Lid 2

Dit re-integratieverslag maakt de medewerker samen met de leidinggevende, zo nodig met ondersteuning van de personeelsadviseur. Hierin leggen de leidinggevende en de medewerker verantwoording af over wat zij tijdens de eerste twee ziektejaren hebben gedaan om terugkeer naar het werk bespoedigen. De medewerker moet in dit verslag ook zijn visie geven op het achterliggende re-integratietraject en de inspanningen van de werkgever. De bedrijfsarts draagt zorg voor het medische gedeelte, het zgn. actueel oordeel. De medewerker kan daarnaast het oordeel van een eigen arts vragen en dit meesturen met het re-integratieverslag naar het UWV.

Lid 3

De personeelsadviseur biedt ondersteuning bij het indienen van de WIA-aanvraag.

Lid 4

De leidinggevende en de medewerker kunnen samen besluiten de WIA-aanvraag uit te stellen indien de verwachting is gerechtvaardigd dat medewerker binnen afzienbare tijd hersteld zal zijn. Meer informatie over de WIA, zoals het aanvraagformulier, is te vinden op Intranet en www.uwv.nl.

Artikel 13 Toetsing UWV

Lid 1

Aan de hand van het re-integratieverslag beoordeelt het UWV of de werkgever en de medewerker voldoende re-integratie-inspanningen hebben geleverd.

Lid 2

Als het UWV van oordeel is, dat de werkgever niet heeft voldaan aan de wettelijke re-integratieverplichtingen, kan het UWV bepalen dat de werkgever de bezoldiging van de medewerker moet doorbetalen.

Lid 3

Als het UWV van oordeel is, dat de medewerker onvoldoende medewerking aan zijn re-integratie heeft verleend, kan het UWV weigeren de WIA- / WAO-uitkering uit te betalen.

Artikel 14 Sancties medewerker

Als de werkgever van oordeel is, dat de medewerker onvoldoende medewerking aan zijn re-integratie heeft verleend, kan de werkgever een sanctie op grond van artikel 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 van de CAR/UWO opleggen.

Artikel 15 Doorbetaling bezoldiging tijdens ziekte / arbeidsongeschiktheid

Een zieke medewerker ontvangt een bezoldiging op grond van de artikelen 7:3 en 7:4 van de CAR. Nadere informatie hierover is te vinden op Intranet (rechtspositie ambtelijk personeel: RAP).

Artikel 16 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Lid 1

De medewerker mag na twee jaar c.q. drie jaar ziekte (gedeeltelijk) worden ontslagen op grond van artikel 8:4 c.q. artikel 8:5 van de CAR.

Lid 2

Voorwaarde hiervoor is dat er binnen een half jaar geen herstel te verwachten is en dat er bij de gemeente Raalte geen passende arbeid aanwezig is.

Lid 3

Komt een medewerker nog in aanmerking voor een WAO-uitkering dan blijft het UWV het functie-ongeschiktheidsadvies uitvoeren zoals dit voorheen gebeurde.

Artikel 17 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de gemeenteraad een bijzondere voorziening treffen.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling ziekteverzuimbegeleiding griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, Voorzitter,

Jan Bouke Zijlstra Martijn Dadema

Bijlage 1 Beoordeling re-integratie-inspanningen einde tweede ziektejaar door de UWV

Het UWV beoordeelt na het tweede ziektejaar aan de hand van het re-integratieverslag of werkgever en werknemer voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht, die in redelijkheid van hen zouden mogen worden verwacht.

Verplichtingen van de werkgever die worden getoetst

1. Is er tijdig een plan van aanpak gemaakt, gevolgd en geëvalueerd?
2. Is passende arbeid in het bedrijf aangeboden? Wanneer die niet voorhanden is:
3. Is inschakeling in passende arbeid bij een andere werkgever bevorderd?

Verplichtingen van de werknemer die worden getoetst

1. Heeft de werknemer meegewerkt aan het opstellen van het plan van aanpak?
2. Heeft de werknemer meegewerkt aan het uitvoeren van het plan van aanpak?

Verplichtingen van de bedrijfsarts die worden getoetst

1. Is er een deugdelijke probleemanalyse in het re-integratieverslag opgenomen?
2. Is een passend advies gegeven?
3. Zijn eventuele adviezen over wijzigingen tijdens het re-integratietraject beschreven?
4. Bevat het verslag een actueel oordeel?
5. Is voldoende voorlichting gegeven aan de werknemer?

(Bron: www.UWV.nl)

Bijlage 2 Samenvatting belangrijke tijdstippen

Tijdstip	Actie
Dag 1	Aanvraag ziekteverlof door medewerker
Dag 1	Melding leidinggevende bij de PSA
Dag 1 - 4	Werkgever meldt vangnetgevallen (zwangerschap, adopties, orgaandonaties, enz.) bij UWV
Week 42	Werkgever meldt zieke medewerker bij het UWV
Week 52	Eerstejaarsbeoordeling: evaluatie re-integratieverloop, bepalen vervolgstappen (werkgever + medewerker)
Na 21 maanden	Formulieren voor WIA-aanvraag naar medewerker (UWV) Eventueel voornemen tot ontslag kenbaar maken aan de medewerker (werkgever)
Week 89	Opstellen re-integratieverslag ten behoeve van WIA-aanvraag (medewerker, werkgever, bedrijfsarts)
Week 91	Complete WIA-aanvraag versturen aan UWV (medewerker)
Na 104 weken	3e ziektejaar bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid of Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte (bij WAO: na FOA-aanvraag) of Verlenging wachttijd WIA

(Bron: Wet WIA, Ziektewet, CAR/UWO)

Algemene en artikelsgewijze toelichting

Inhoudsopgave

Algemeen
Artikel 1 Begripsomschrijving
Artikel 2 Ziekmeldingsprocedure
Artikel 3 Ziekteverzuimbegeleiding eerste ziektedagen
Artikel 4 Ziekteverzuimbegeleiding bij langdurig ziekteverzuim: probleemanalyse en plan van aanpak
Artikel 6 Herstelmelding
Artikel 12 WIA-aanvraag
Artikel 13 Toetsing UWV

Algemeen

De regeling ziekteverzuimbegeleiding bevat de regels rond ziek- en herstelmelding. Het is een hulpmiddel voor de werkgever en de medewerker om de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter op adequate wijze vorm en inhoud te geven. Er wordt uitleg gegeven over de gehele procedure van aanvragen ziekteverlof, verzuimbegeleiding tot en met herstelmelding. Ook onderwerpen als Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Sociaal Medisch Team (SMT), second opinion, deskundigenoordeel, loondoorbetaling bij ziekte, etc. komen aan de orde.

Regeling ziekteverzuimbegeleiding gemeente Raalte Pagina 8 Toelichting 1 Algemeen De regeling ziekteverzuimbegeleiding bevat de regels rond ziek- en herstelmelding. Het is een hulpmiddel voor de werkgever en de medewerker om de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter op adequate wijze vorm en inhoud te geven. Er wordt uitleg gegeven over de gehele procedure van aanvragen ziekteverlof, verzuimbegeleiding tot en met herstelmelding. Ook onderwerpen als Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Sociaal Medisch Team (SMT), second opinion, deskundigenoordeel, loondoorbetaling bij ziekte, etc. komen aan de orde.

IZA Bedrijfszorgpakket

Ter voorkoming van verzuim of tijdens het re-integratieproces kan o.a. fysiotherapie, bedrijfsmaatschappelijk werk, psychologische hulp of zorgbemiddeling vanuit het IZA Bedrijfszorgpakket worden ingezet. Voor info: zie Intranet.

Informatie

Nog meer informatie over arbeidsomstandigheden, relevante wetgeving en CAO-bepalingen is te vinden op Intranet en in de nota Gezondheids- en arbobeleid 2010 – 2013 en via www.uwv.nl.

Artikel 1

c. Eerste ziektedag:

Hiertoe behoort ook een verlofdag (vakantiedag of compensatiedag). Dagen tijdens het weekend of een vaste vrije dag voor een deeltijder tellen niet mee. Een vooraf ingeroosterde werkdag in het weekend telt wel mee.

d. Passende arbeid:

Onder persoonlijkheid en omstandigheden kunnen in ieder geval worden verstaan: aard en omvang van de betrekking, zwaarte en niveau van de functie, bezoldiging, interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, scholing en salarispositie. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oorspronkelijke functie, maar kan ook één niveau hoger of maximaal één functieniveau lager zijn dan de oorspronkelijke functie.

f. Casemanager:

De casemanager adviseert, coördineert en controleert de uitvoering van de ziekteverzuimbegeleiding. De casemanager is ook het aanspreekpunt voor de zieke medewerker over de verzuimbegeleiding en de re-integratieactiviteiten. De casemanager treedt op als vertegenwoordiger van de werkgever en onderhoudt het contact met de medewerker en de arbodienst. De functie van casemanager kan door verschillende personen worden ingevuld: de bedrijfsarts, de medewerker van een re-integratiebedrijf, de leidinggevende of de personeelsadviseur. Vanuit het gezichtspunt van integraal management is, met de inwerkingtreding van de Wet Verbetering Poortwachter in 2002, binnen de gemeente Raalte afgesproken dat de leidinggevende de casemanager is. Hij wordt in het proces ondersteund door de personeelsadviseur.
Wanneer sprake is van een conflict of een verstoorde verhouding tussen de leidinggevende en de medewerker, kan de medewerker desgewenst bij het vervolgcontact gebruikmaken van een zelf gekozen casemanager (bijv. bedrijfsarts of personeelsadviseur). Het initiatief hiervoor ligt bij de medewerker. Deze persoon kan echter niet de leidinggevende vervangen. Bij een conflict of verstoorde verhouding tussen de medewerker en de leidinggevende kan het verzuimgesprek bijgewoond worden door de personeelsadviseur.

Artikel 2

Arbeidsongeval

Een *arbeidsongeval* is een ongeval dat plaatsvindt bij of als gevolg van werkzaamheden. *Er is sprake van een meldingsplichtig arbeidsongeval* als het slachtoffer aan de gevolgen overlijdt, blijvend letsel oploopt of in een ziekenhuis moet worden opgenomen. Onder ziekenhuisopname wordt verstaan: daadwerkelijke opname in een ziekenhuis. Poliklinische behandeling wordt dus niet als ziekenhuisopname beschouwd. (Verkeers)ongevallen die plaatsvinden op weg naar en van het werk (woon-werkverkeer) worden niet als arbeidsongevallen aangemerkt. Deze zijn dus *niet meldingsplichtig*.

Beroepsziekten

Beroepsziekten worden door de bedrijfsarts gemeld bij het Centrum voor Beroepsziekten te Amsterdam.

Artikel 3

Contact leidinggevende - medewerker

Het contact met de leidinggevende heeft tot doel om gegevens uit te wisselen over de goede voortgang / afhandeling van lopende werkzaamheden en inzicht te krijgen in de mogelijke duur van het verzuim. De medewerker kan niet worden verplicht tot het verstrekken van medisch inhoudelijke gegevens aan zijn leidinggevende. Medisch inhoudelijke vragen worden dan ook niet door de leidinggevende gesteld. Vragen die in dit verband wel kunnen worden gesteld zijn bijvoorbeeld:

- Wat is er aan de hand?
- Is er een relatie met het werk?
- Wat is de vermoedelijke duur van afwezigheid?
- Wanneer vind (telefonisch) vervolgcontact plaats?

Artikel 4

Plan van aanpak

a. Zaken die opgenomen dienen te worden in het plan van aanpak
   - Afspraken over contact tussen en door medewerker geraadpleegde behandelaren (zoals huisarts).

- Bij herplaatsing elders: afspraken over re-integratiebedrijf. Indien herplaatsing bij andere werkgever wordt nagestreefd is de inschakeling van re-integratiebedrijf verplicht. Afspraken daarover (welk re-integratiebedrijf, aanvragen persoonsgebonden re-integratiebudget) worden vermeldt.
- Afspraken omtrent termijnen voor de acties.

b. Overige zaken waarvan het wenselijk is deze op te nemen
- Wie is de casemanager?
- Doel van het plan: terugkeer in eigen functie, andere functie bij werkgever of andere werkgever voor tijdelijk, proefperiode of permanent?
- Acties werkgever om terugkeer te bespoedigen (bijvoorbeeld aanpassing werkplek).
- Acties medewerker om terugkeer te bespoedigen (bijvoorbeeld werken op arbeidstherapie).
- Moment waarop afgesproken acties worden geëvalueerd.

c. Procedure plan van aanpak
- Ruim voor de 8e ziekteweek verstrekt de PSA het formulier Plan van aanpak aan de leidinggevende.
- Het plan van aanpak wordt opgesteld door de leidinggevende in samenwerking met de medewerker.
- De PSA verstrekt een exemplaar van het plan van aanpak aan de medewerker, de leidinggevende en de bedrijfsarts.
- Wenselijk, niet verplicht: de leidinggevende en de medewerker ondertekenen het plan van aanpak.

(Bron: Bijlage 4 bij VNG-brief CvA/2002004415)

Privacybescherming

De medewerker heeft te allen tijde recht op inzage in de gegevens die over zijn situatie zijn vastgelegd. Met de verzuimgegevens dienen de leidinggevenden, de personeelsadviseurs en de medewerkers van de PSA dan ook vertrouwelijk om te gaan.

Re-integratie-inspanningen

Re-integratie vindt zoveel mogelijk plaats binnen de gemeente Raalte. Als re-integratie in het eigen werk of vervangend werk binnen de gemeente niet mogelijk is, moeten de leidinggevende en de medewerker extern naar oplossingen zoeken. De bedrijfsarts adviseert hierin vanuit de medische en arbeidskundige expertise.

Artikel 6

Beëindiging ziekteverzuimproces

Het proces is beëindigd:

- vier weken na volledige herstelmelding. Bij nieuw ingetreden ziekte binnen vier weken na herstelmelding loopt de procedure door;
- bij ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid, waarbij er geen mogelijkheden tot re-integratie zijn (WIA- / WAO-ontslag);
- na herplaatsing in een andere functie bij de eigen of een andere werkgever.

Artikel 12

Wanneer de medewerker bijna 2 jaar ziek is, maar de prognose is dat hij binnenkort weer aan het werk kan, dan kan de leidinggevende er samen met de medewerker voor kiezen de loonbetaling na 2 jaar ziekte door te laten lopen. Hierdoor hebben leidinggevende en medewerker meer tijd voor de re-integratie. De werkgever betaalt het loon dan door en de medewerker vraagt geen WIA-uitkering aan. Met het formulier 'Aanvraag verlenging loondoorbetaling WIA' kan deze verlenging van de loondoorbetaling worden aangevraagd bij het UWV. De minimumperiode voor verlenging is 13 weken. Er is geen maximumperiode. Is de periode waarvoor een verlenging van de loondoorbetaling is aangevraagd voorbij en er is toch meer tijd nodig voor re-integratie, dan kan met het formulier nog een keer een verlenging van de loondoorbetaling worden aangevraagd.

Artikel 13

Hiervoor hoeft geen apart functieongeschiktheidsadvies (FOA) meer te worden aangevraagd bij het UWV. Het FOA wordt voortgezet als integraal onderdeel van de WIA-claimbeoordeling. De beschikking van de WIA-beoordeling wordt betrokken bij het oordeel of aan de voorwaarden om ontslag wegens arbeidsongeschiktheid te kunnen verlenen is voldaan. Deze WIA-claimbeoordeling vindt plaats in de 87e week van ziekte. Als de deskundige van het UWV van mening is dat aan de voorwaarde voldaan is, kan de werkgever na twee jaar ziekte tot ontslag overgaan. Indien de medewerker dit wenst kan bij het medisch onderzoek een door hem aangewezen arts aanwezig zijn.

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de **Regeling Generatiepact 2018 en 2019 griffie Raalte**

Artikel 1. Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. Werkgever: het college van burgemeester en wethouders van gemeente Raalte;
b. Medewerker: de ambtenaar zoals omschreven in artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR-UWO;
c. 80-90-100-regeling: de regeling zoals die in het kader van het generatiepact door gemeente Raalte aan oudere medewerkers wordt aangeboden, waarbij bij 80% werken 90% van het salaris wordt doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd blijft.
d. 60-70-100-regeling: de regeling zoals die in het kader van het generatiepact door gemeente Raalte aan oudere medewerkers wordt aangeboden, waarbij bij 60% werken 70% van het salaris wordt doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd blijft.

Artikel 2. Algemeen

1. Een medewerker die tot de doelgroep behoort en aan de voorwaarden voldoet, kan tot maximaal zijn/haar AOW- gerechtigde leeftijd van de regeling gebruik maken met een maximale duur van in totaal zeven jaar[1]. Vanaf de datum dat de medewerker AOW-gerechtigd is, verplicht de medewerker zich per die datum met pensioen te gaan.
2. Gedurende de gehele looptijd van de regeling kunnen medewerkers die voldoen aan de hierna genoemde voorwaarden, aanspraak maken op de regeling door het indienen van een schriftelijke aanvraag daartoe bij de werkgever. Vóór 1 januari 2020 gedane aanvragen om gebruik te maken van de 80-90-100-regeling of de 60-70-100 regeling met ingang van een datum gelegen op of na 1 januari 2020 worden niet in behandeling genomen, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.
3. De leidinggevende, van de medewerker die een aanvraag indient, beslist op de aanvraag.

Artikel 3. Doelgroep

1. Doelgroep van de regeling zijn alle medewerkers met een aanstellingsomvang van tenminste 0,75 fte die op of na 1 januari 2018 tenminste 60 jaar of ouder zijn én langer dan één jaar in vaste dienst van de gemeente zijn. Deelname is mogelijk vanaf de eerste dag van de maand nadat de medewerker de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt met dien verstande dat de medewerker maximaal zeven jaar van de regeling gebruik kan maken.
2. Medewerkers die vanaf of na 1 januari 2018 gebruik maken van de Regeling Generatiepact 2018 en 2019 van de gemeente Raalte hebben de eenmalig keus om van de regeling 80-90-100 of 60-70-100 gebruik te maken. Het switchen tussen beide regelingen is niet toegestaan.
3. Een aanvraag om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd als de medewerker voldoet aan de voorwaarden uit deze regeling, tenzij zwaarwegende belangen van de organisatie zich daartegen verzetten.
4. Om organisatorische redenen kan de door de medewerker gewenste ingangsdatum met maximaal drie maanden worden opgeschort door de werkgever.

Artikel 4. Arbeidstijd en verlof

1. Het gebruikmaken van de 80-90-100-regeling en de 60-70-100 regeling houdt in dat de medewerker vanaf de datum waarop het naar aanleiding van de aanvraag genomen besluit ingaat, 80% respectievelijk 60% van de oorspronkelijke arbeidsduur gaat werken. De aanstellingsomvang blijft onveranderd.
2. De omvang van de resterende arbeidsduur moet na het toepassen van de regeling minimaal 21,6 uren per week bedragen (0,6 fte).
3. De medewerker die gebruikmaakt van de generatiepactregeling, kan geen aanspraak meer maken op eenmaal “ingeleverde” uren.
4. De feitelijke arbeidsduur en het aangepaste takenpakket (in dezelfde functie) worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken medewerker en de leidinggevende.
5. Verlof wordt naar evenredigheid van de arbeidsduur toegekend, dus berekend over 80% respectievelijk 60% van de oorspronkelijke arbeidsduur. Hierbij wordt uitgegaan van de rechten die in het kader van de modernisering van de DOWR arbeidsvoorwaarden aan alle medewerkers zijn toegekend en vastgelegd in de Regeling vakantie en verlof, namelijk 180,6 verlofuren per jaar (bij 1,0 fte).2 De zogenaamde garantie-verlofuren die hierbij aan de (zittende) medewerkers van Raalte zijn toegewezen, komen bij gebruikmaking van de regeling te vervallen.

Artikel 5. Salaris

---

[1] Toelichting: Indien de AOW gerechtigde leeftijd voor een medewerker bijvoorbeeld bepaald is op 67 jaar en drie maanden dan kan de medewerker vanaf de leeftijd van 60 jaar en drie maanden gebruik maken van de regeling.
[2] Dit was namelijk 195 uur per jaar minus 14,4 uur die bij invoering van het IKB regeling aan het budget van de medewerker is toegevoegd.

Voor de medewerker die gebruikmaakt van de 80-90-100 regeling respectievelijk de 60-70-100 regeling geldt dat 90% respectievelijk 70% van het recht op salaris, salaristoelagen en uitkeringen zoals bedoeld in hoofdstuk 3 van de CAR wordt doorbetaald.

Artikel 6. Pensioen

1. Wanneer een medewerker gebruikmaakt van de 80-90-100-regeling respectievelijk de 60-70-100 regeling, behoudt hij/zij volledige (100%) pensioenopbouw, berekend over de aanstellingsomvang die de medewerker heeft. De premiebetalingen voor het werknemersaandeel respectievelijk het werkgeverdeel in de pensioenpremie blijven onveranderd ten opzichte van de situatie die gold voor deelname aan de regeling (betaling over 100% van salaris).
2. De regeling kan worden toegepast in combinatie met ABP- Keuzepensioen[3] en betaald verlof.

Artikel 7. Arbeidsongeschiktheid

Wanneer een medewerker die gebruikmaakt van de 80-90-100-regeling respectievelijk de 60-70-100 regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, vindt een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR.

Artikel 8. Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de 80-90-100-regeling respectievelijk 60-70-100 regeling boventallig wordt, wordt er verwijzend naar hoofdstuk 10d van de CAR/UWO een Van Werk Naar werk (VWNW) traject gestart voor het aantal uren dat hij/zij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt, derhalve voor 80% respectievelijk 60% van de oorspronkelijke aanstellingsomvang.

Artikel 9. Overgangsbepalingen

Medewerkers die gebruik maken van de Regeling Generatiepact gemeente Raalte hebben, in tegenstelling tot het bepaalde in artikel 3 lid 2 van deze regeling, eenmalig gedurende de looptijd van de regeling, de mogelijkheid over te stappen op de 60-70-100 regeling

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden..

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling generatiepact 2018-2019 griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, **Voorzitter,**

Jan Bouke Zijlstra **Martijn Dadema**

[3] Als de medewerker naast de Generatiepact-regeling ook vervroegd pensioen opneemt, dan is 100% pensioenopbouw over het oorspronkelijke salaris (weer) toegestaan.

De raad van de Gemeente Raalte;

Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018

Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de Nadere Regeling Individueel Keuzebudget griffie Raalte

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van de navolgende artikelen wordt verstaan onder:

a. *mfedewerker* De ambtenaar als bedoeld in arti kel 1:1 lid 1 su b a van de CAR niet zijnde een mede- werker als bedoeld in artikel 1 : 2 of in dienst bij wijze van stage.
b. *Persoonlijk budget* Het bedrag dat jaarlijks door burgemeester en wethouders per formatieplaats kan worden vastgesteld om aan te wenden voor in deze regeling vastgestelde keuzemogelijkheden dan wel de keuzemogelijkheden als bedoeld in artikel 3:29 CAR.
c. *IKB* Het individueel keuzebudget als bedoeld in artikel 3:28 CAR vermeerderd met het persoonlijk budget als bedoeld in artikel 2 van deze regeling.
d. *Keuzemogelijkheden :* Arbeidsvoorwaarden die de medewerker voor de bronnen terugkrijgt.

Artikel 2 Persoonlijk budget

1. Burgemeester en wethouders stellen een persoonlijk budget' vast per kalenderjaar per formatie- plaats na overleg met de Commissie voor Georganiseerd Overleg.
2. Partime medewerkers ontvangen dit persoon lijk budget naar rato van de dienstbetrekking. De aanstellingsomvang per 1 januari van het kalenderjaar is hiervoor bepalend.
3. Het persoonlijk budget wordt afgerond op hele euro's en kan worden ingezet naast het IKB voor de keuzemogelijkheden beschreven in artikel 6 van deze regeling.
4. Het persoonlijk budget komt in twaalf maandelijkse termijnen ter beschikking van de medewerker.
5. Als de medewerker geen keuze maakt, of bij zijn keuze slechts een deel van zijn persoonlijk budget gebruikt, dan wo rdt het persoonlijk budget over die maand, of het resterende deel daarvan, gere- serveerd. De medewerker kan het gereserveerde persoonlijk budget op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.
6. Heeft de medewerker na de sluitingsdatum van de salarisverwerking in december nog een resterend persoonlijk budget dan wo rdt dit bij de salarisbetaling van die maand uitbetaald.
7. De hoogte van dit jaar bedrag wordt periodiek geëvalueerd met de medezeggenschap teneinde te bezien of voor een volgend kalenderjaar een ander bedrag wordt vastgesteld.

Artikel 3 Aanvraag verkoop bovenwettelijk verlof

1. In het keuzesysteem wordt de mogelijkheid geboden om overeenkomstig artikel 3:36 CAR om het in dat jaar aanwezige bovenwettelijk verlof te Iaten uitbetalen tot een maximum van 72 uur per fulltime dienstverband. Voor parttime medewerkers geldt dit maximum naar rato van hun deel- betrekking op 1 januari.
2. Dit uit te betalen bedrag kan worden uitbetaald of naast het IKB worden ingezet voor de keuzemo-
gelijkheden beschreven in artikel 4 van deze regeling.

Artikel 4 Keuzemogelijkheden

1. Naast de bestedingsdoel en genoemd in artikel 3:29 eerste lid CAR, worden de volgende beste- dingsdoelen toegevoegd gevolggevend aan artikel 3:29 tweede lid:

1) De colleges van alle drie de gemeenten stellen separaat van elkaar de hoogte van het persoonlijk budget vast. Dit kan als resuItaat hebben dat de hoogte van het persoonlijk budget afwijkt ten opzichte van elkaar. Indien lokaal afwijkende keuzes in de werkkosten worden gemaakt die negatief van invloed zi n op het werkkostenforfait dan worden de werkgevers kosten, die met die keuzes gepaard gaan, In mindering gebracht op de hoogte van het persoonlijk budget

a) reiskosten woon-werkverkeer,
b) verhuiskosten
levensloopverlof voor rechthebbenden

d) vergoeding werkkostenforfait (zijnde: fiets, fietsaccessoires, bedrijfsfitness, internetverbinding thuis, vakbondscontributie, lidmaatschap beroepsvereniging)

2. Aan elke keuzemogelijkheid zijn fiscale of administratieve voorwaarden verbonden, die nader in deze regeling uitgewerkt worden

Artikel 5 Wijze van aanvragen

1. De medewerker kan via het daartoe bestemde keuzesysteem van 20 januari tot en met 15 november van het lopende kalenderjaar een keuze maken op welke wijze hij zijn IKB dan wel het persoonlijk budget en/of de uitbetaling van bovenwettelijk verlof wil besteden.
2. Komt een medewerker op of na 15 november in dienst dan wordt zijn IKB en zijn persoonlijk
budget bruto uitbetaald in de maand december.

Een aanvraag moet uiterlijk op de 1" dag van de lopende maand zijn ingediend, wil deze diezelfde maand nog kunnen worden verwerkt in de salarisbetaling. Aanvragen na die dag worden verwerkt in de maand daaropvolgend.

4. Een aanvraag ten aanzien van de maand december moet uiterlijk op 15 november zijn ingediend.
5. De medewerker verplicht zich bij het maken van een keuze om, indien dat wordt verlangd, alle door burgemeester en wethouders gewens1e informatie of (bewijs)stukken te verstrekken, die nodig zijn voor honorering van de betreffende keuzemogelijkheid binnen de aangegeven aan-vraagperiode. Onvolledig ingevulde aanvragen dan wel aanvragen, waarbij de juiste bewijsstukken ontbreken worden niet in behandeling genomen c.q. gehonoreerd.

Artikel 6 Behandeling aanvraag

1. Als de aanvraag compleet is, wordt de aanvraag verwerkt.
2. De aan- of verkoop van verlofuren wordt na verwerking tevens doorgevoerd in de verlofadmini- stratie.
3. De medewerker ontvangt een bevestig ing van zijn gemaakte keuze(s) via het keuzesysteem.

Artikel 7 Uitdienst tijdens kalenderjaar

Als een medewerker na het maken van een keuze uit dienst gaat, vindt de salarisverrekening plaats op het moment van uitdiensttreding, waarbij eveneens een verrekening plaatsvindt van de keuzemogelijkheden naar rato van het dienstverband in het betreffende kalenderjaar.

Artikel 8 Gevolgen van de keuze

Als (een deel van) het persoonlijk budget of (een deel van) de verkoop van verlofuren wordt uitbetaald, wordt het uitbetaalde bruto bedrag voor het kalenderjaar daaropvolgend meegeteld in het pensioenge- vend inkomen en wordt hierover pensioen premie berekend.

Artikel 9 Onrechtmatig gebruik

Wanneer de medewerker onjuiste g egevens verstrekt en/of onrechtmatig gebruik maakt van deze rege- ling, worden de totale kosten —met inbegrip van rente, verhaalskosten e.d.- die de werkgever maakt met terugwerkende kracht op de medewerker verhaald.

Artikel 10 Onvoorziene gevallen

In gevall en waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan door of namens burgemeester en wethouders een bijzondere voorziening worden getroffen.

Artikel 11 Voorwaarden uitruil t.b.v. reiskosten woonwerkverkeer

1. De medewerker mag zijn IKB, zijn persoonlijk budget en verkocht bovenwettelijk verlof uitruilen ter verkrijg ing van een belastingvoordeel voor het reizen tussen zijn woning en zijn werkadres.
2. " Het maximaal uit te ruilen bedrag is: "aantal reisdagen per jaar" x "aantal kilometers per dag " x €0,19, minus het bedrag dat voor het reizen woon-werkverkeer wordt vergoed door de werkgever.
3. Ter bepal ing van het aantal dagen per jaar dat de medewerker reist in verband met woon-werk-
verkeer wordt uitgegaan van het door de belastingdienst bepaalde maximum aantal werkdagen per jaar zijnde 214 bij een volledig dienstverband, waarbij gemiddeld genomen 5 dagen per week wordt gereisd tussen woning en werkadres. Bij medewerkers die een gemiddeld arbeidspatroon hebben van minder dagen per week, wordt dit aantal dagen gecorrigeerd naar rato van het ge- middeld aantal werkdagen waarop gereisd wordt voor het woon-werkverkeer.

4. Ter bepaling van het aantal kilometers per dag is 2 maal het aantal kilometers enkele reis, verkregen via www routenet nl, keuze 'optimaal' en 'per auto', leidend. Maximaal mag de afstand enkele reis 75 kilometer bedragen. De op deze wijze berekende afstand wordt neergelegd in het keuzesysteem.

5. Voor het bepalen van het gemiddelde arbeidspatroon a Is bedoeld in lid 3 en de reisafstand als bedoeld in lid 4 is de werkelijke situatie per 1e van de aanvraagmaand leidend. Wijziging van ar beidspatroon en/of reisafstand in de loop van het kalenderjaar beïnvloedt de *maximale* fiscale ruimte om uit te ruilen. Er kan nooit meer worden uitgeruild dan de maximale fiscale ruimte.

Artikel 12 Verhuiskostenvergoeding

1. De medewerker mag zijn IKB, zijn persoonlijk budget en/of verkocht bovenwettelijk verlof gebruiken voor de verkrijging van een belastingvoordeel voor het verhuisd zijn in verband met aanvaarden van een functie bij de gemeente.
2. De verhuizing moet plaatsvinden binnen twee jaar na aanvaarden van de functie en

vóór aanvaar- ding van de functie woonde de medewerker ten minste 25 kilometer vanaf de nieuwe s1andpIaats. De afstand nieuwe woonplaats naar standplaats moet door de verhuizing tenininste met 60% zijn bekort.

3. Het maximaal uit te ruilen bedrag is € 7.750 plus de kosten voor het overbrengen van de boedel. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht een eventueel door de werkgever verstrekte bijdrage in de verhuizing.

4. Bij de aanvraag overlegt de medewerker een op naam gestelde factu ur voor het overbrengen van de boedel waaruit de verhuisdatum blijkt. De verhuisdatum dient te liggen in het jaar van de aanvraag en Iigt binnen de twee jaar na aanvaarding van de functie bij gemeente.

Artikel 13 Uitruil t.b.v. levensloop

De medewerker mag zijn IKB, zijn persoonlijk budget en/of verkocht bovenwettelijk verlof inzetten voor de financiering van levensloopverlof, als hij voldoet aan de voorwaarden om op dat verlof aanspraak te maken.

Artikel 14 Voorwaarden uitruil vergoeding werkkostenforfait.

De medewerker mag zijn IKB, zijn persoonlijk budget en/of verkocht bovenwettelijk verlof inzetten ter verkrijging van een belastingvoordeel voor een vergoeding werkkostenforfait. De vergoeding werkkos- tenforfait dient a Is vergoeding voor de aanschaf van een fiets en/of fietsaccessoires, thuisinternet, be- drijfsfitness, vakbondscontributie, en/of lidmaatschap beroepsverenig ing. De maximale uitruil hiervoor per medewerker bedraagt €300,- per jaar. De hoogte van dit bedrag wordt periodiek geëvalueerd met de medezeggenschap teneinde te bezien of voor een volgend kalenderjaar een ander bedrag wordt vastgesteld.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden..

Deze regeling kan worden aangehaald als de nadere regeling individueel keuzebudget griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier, **Voorzitter,**

Jan Bouke Zijlstra **Martijn Dadema**