

Beleid en Ondersteuning

Retouradres Postbus 5514 2000 GM Haarlem

Aan
de colleges van burgemeester en wethouders
van de gemeenten: Bennebroek, Beverwijk, Bloemendaal,
Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Haarlemmermeer,
Heemskerk, Heemstede, Uitgeest, Velsen en Zandvoort

retro: 2008/59960

Datum 18 april 2008
Ons kenmerk EG/sb/BO 2008-63572
Contactpersoon mr. E. Groot
Doorkiesnummer 023-5159760
E-mail egroot@hdk.nl
Bijlage(n) 1 (Sociaal Plan)
Onderwerp aanbidding Sociaal Plan regionalisering brandweer

Geacht college,

Bij brief van 9 april jl. (kenmerk EG/cn/BO 2008-56802) hebben wij u geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot het Sociaal Plan dat in het kader van de regionalisering van de brandweer is opgesteld voor de overgang van beroeps-, burger en vrijwillig brandweerpersoneel vanuit de lokale korpsen naar de Brandweer Kennemerland.

In de brief hebben wij aangegeven dat er met de bonden een akkoord is bereikt over het Sociaal Plan voor zowel het beroeps- als het vrijwillig brandweerpersoneel en dat de fase van het raadplegen van de achterban in gang is gezet. Nu deze fase is afgerond en daar ook overeenstemming over de inhoud van het Sociaal Plan is bereikt kan het plan op 23 april as. worden ondertekend.

Wij hebben u in de bovenaangehaalde brief verzocht om rekening te houden met de vaststelling van het Sociaal Plan door uw college in week 16 of 17. Voor de behandeling is een model-collegenota bijgesloten. Het Sociaal Plan - dat als bijlage bij de collegenota dient te worden gevoegd - was op dat moment nog niet beschikbaar. Nu dat wel het geval is doen wij u het plan hierbij toekomen.

Wij verzoeken u vriendelijk - gelet op de strakke planning - het Sociaal Plan zo spoedig mogelijk vast te stellen en ons over de uitkomst van uw collegebehandeling te informeren.

Hoogachtend,
Dagelijks Bestuur van de Veiligheidsregio Kennemerland i.o.
namens deze,

ing. A.E.M. Schippers MPA
Directeur Veiligheidsregio Kennemerland
commandant Brandweer Kennemerland

Sociaal Plan
voor
Beroeps-, burger- en vrijwillig brandweerpersoneel
ten gevolge van de overgang van de lokale
brandweerkorpsen naar één regionaal korps in
Kennemerland

Ondergetekenden

De werkgevers:

- Veiligheidsregio Kennemerland
- Gemeenten Bennebroek, Beverwijk, Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Haarlemmermeer, Heemskerk, Heemstede, Uitgeest, Velsen en Zandvoort

De werknemersvertegenwoordigers,

- ABVAKABO FNV, Zoetermeer
- CNV Publieke Zaak, 's-Gravenhage

komen het volgende Sociaal Plan overeen.

Het Sociaal Plan is opgesteld ten behoeve van de overgang van het brandweerpersoneel van de lokale brandweerkorpsen in de regio Kennemerland en de gemeente Haarlemmermeer naar de Veiligheidsregio Kennemerland.

Akkoord namens medewerkers:

ABVAKABO FNV

De heer K. de Buijzer

CNV Publieke Zaak

Mevrouw drs. S. van Rijkom

Akkoord namens werkgevers:

De bovenvermelde gemeenten

De heer W.H. de Gelder, DB-lid Veiligheidsregio Kennemerland, burgemeester Bloemendaal

De heer drs. Th.L.N. Weterings, DB-lid Veiligheidsregio Kennemerland, burgemeester Haarlemmermeer

Veiligheidsregio Kennemerland

De heer ing. A.F.M. Schippers, MPA, directeur

Preambule

Aanleiding voor het opstellen van dit Sociaal Plan is het voorgenomen besluit van 17 december 2007 van het Dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Kennemerland (VRK) om de taken van de brandweer per 1 juli 2008 bij één organisatie onder te brengen. Daarbij worden de grenzen van de veiligheidsregio aangehouden. Dit heeft tot gevolg dat de lokale brandweerorganisaties ressorterend onder een gemeente ophouden te bestaan.

Overeengekomen is dat de lokale gemeentebesturen uiterlijk per 1 juli 2008 alle brandweerpersoneelsleden (zowel beroeps- als vrijwillig personeel en inclusief burgerpersoneel in dienst van de brandweer) overdragen aan de Veiligheidsregio Kennemerland.

De betrokken gemeenten kennen verschillende arbeidsvoorwaardenregelingen. Het is echter uitdrukkelijk de bedoeling van de betrokken partijen dat de betreffende medewerkers onder de arbeidsvoorwaardenregeling van hun nieuwe werkgever gaan vallen.

De arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de overgang worden in dit Sociaal Plan verder uitgewerkt.

Dit Sociaal Plan beoogt tevens duidelijkheid te scheppen aan de betrokken medewerkers over hun rechtspositie.

Hoofdstuk 1 **Begripsbepaling, doel, werkingssfeer en afspraken**

1.1 **Begripsbepaling**

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. **Medewerker**: werknemer, ambtenaar, die onderdeel uitmaakt van de brandweerformatie in dienst van één van de gemeenten die deelnemen aan de vorming van de Veiligheidsregio Kennemerland;
- b. **Beroepspersoneel**: medewerkers werkzaam in de repressieve dienst c.q. sector;
- c. **Burgerpersoneel**: medewerkers die niet werkzaam zijn in de repressieve dienst c.q. sector, noch vrijwilliger zijn;
- d. **Vrijwilliger**: medewerker die zich als vrijwilliger beschikbaar heeft gesteld voor de gemeentelijke brandweer en als zodanig door burgemeester en wethouders is aangesteld en werkzaam is;
- e. **Plichter**: medewerker die verplicht is aangewezen om naast de hoofdfunctie deel uit te maken van de brandweerorganisatie;
- f. **Betrekking**: het geheel van werkzaamheden dat door de medewerker is te verrichten;
- g. **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; Openbare dienst: tot de openbare dienst van de gemeente behoren alle diensten en bedrijven door de gemeente beheerd;
- h. **Bezoldiging**: het salaris vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
- i. **Salaris**: het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
- j. **Passende functie**: een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie;
- k. **Geschikte functie**: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;

- l. CAR: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
- m. UWO: Uitwerkingsovereenkomst;
- n. Diensttijd: de onafgebroken diensttijd bij de oude werkgever of diens rechtsvoorgangers op 30 juni 2008, waarbij de tijd waarin op basis van een detacheringsovereenkomst bij de oude werkgever is gewerkt meetelt voor de bepaling van de diensttijd. Dit geldt ook voor de tijd dat de medewerker geen arbeid verrichtte in verband met onbetaald buitengewoon verlof. Voor de bepaling of de diensttijd al dan niet onafgebroken is, geldt een onderbreking van minder dan drie maanden niet als onderbreking.
- o. Overheidsdienstjaren: het aantal jaren, onderbroken of aaneengesloten, dat een medewerker een aanstelling of een arbeidsovereenkomst heeft (gehad) bij een organisatie die is aangesloten bij het ABP.
- p. Gemeentediensjaren: het aantal jaren dat een medewerker bij dezelfde gemeente of gemeentedienst een aanstelling of arbeidsovereenkomst heeft.

1.2 Doel van het Sociaal Plan

- 1.2.1. Het doel van dit Sociaal Plan is om de afspraken over de personele consequenties van de overgang van lokale brandweerorganisaties naar de Veiligheidsregio Kennemerland vast te stellen.
- 1.2.2. Tevens beoogt dit plan duidelijkheid te scheppen aan de betrokken medewerkers over hun rechtspositie.

1.3 Werkingssfeer en duur

- 1.3.1. Dit Sociaal Plan is bestemd voor en beperkt zich tot de medewerkers van de brandweerorganisaties van de gemeenten Bennebroek, Heemstede, Beverwijk, Velsen, Uitgeest, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Haarlem, Zandvoort, Heemskerk en Haarlemmermeer welke vòòr 1 juli 2008 op grond van een aanstellingsbesluit werkzaam zijn binnen de voornoemde gemeenten en die op grond van de overgang in dienst treden bij de Veiligheidsregio Kennemerland.
- 1.3.2. Het Sociaal Plan geldt vanaf de datum van ondertekening tot en met 31 december 2009, waarna collectief recht overgaat op individueel recht. De beperkte looptijd van het Sociaal Plan laat onverlet dat artikelen in dit Sociaal Plan op grond van hun inhoud ook nadien van toepassing blijven.
- 1.3.3. De rechten van de plichters worden gewaarborgd. De verdere uitwerking van deze waarborging zal door middel van maatwerk plaatsvinden tussen de plichter en de gemeente van herkomst.

1.4 Afspraken

Bij de toepassing van dit Sociaal Plan gelden de volgende afspraken:

1. Er vinden geen gedwongen ontslagen plaats als gevolg van de overgang gedurende een periode van 5 jaar na ondertekening onderhavig sociaal plan.
2. Mens volgt werk, tenzij de medewerker één van de functies vervult genoemd in bijlage 1.
3. De arbeidsvoorwaarden van de gemeente Haarlem worden onverkort gevolgd, tenzij er in dit Sociaal Plan wordt afgesproken om van specifieke rechtspositionele regelingen af te wijken.
4. Omdat de VRK de rechtsopvolger van de gemeente van herkomst is, vindt er geen breuk plaats in de opbouw van de levensloop bij Loyalis.
5. De medewerkers op wie het Sociaal Plan van toepassing is, zullen overgaan naar de nieuwe werkgever met behoud van de rechten die schriftelijk zijn vastgelegd in het personeelsdossier met inachtneming van hetgeen in dit Sociaal Plan opgenomen is.
6. Voor medewerkers met een deeltijd arbeidsovereenkomst of aanstelling worden de regelingen naar rato toegepast.
7. De betrokkenheid en inspraak van het personeel wordt gedurende het gehele traject gewaarborgd.

1.5 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, kan het bevoegd gezag maatregelen treffen in de geest van het Sociaal Plan. In gevallen waarin het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker of vrijwilliger, zal het bevoegd gezag in de voor de medewerker of vrijwilliger in gunstige zin van het Sociaal Plan afwijken.

Artikel 1.6 wijzigingen rechtspositie

Indien de rechtspositie na de overgang van de onderneming wordt aangepast, vindt er overleg plaats tussen de werkgever en (B)GO over dit Sociaal Plan.

Deel 1 Beroeps- en burgerpersoneel

Deel A: Plaatsing, selectie en bezwaar

Artikel 3.1 Overgang van personeel

De overgang van het beroeps- en burgerpersoneel geschiedt in drie fasen:

- a. plaatsing in de nieuwe organisatie
- b. ontslag bij de huidige werkgever
- c. aanstelling bij de Veiligheidsregio Kennemerland

Artikel 3.2 Mens volgt werk

Bij de overgang van de medewerker naar de Veiligheidsregio Kennemerland is het uitgangspunt dat de medewerker zijn werk volgt, tenzij de medewerker één van de functies vervult genoemd in bijlage 1.

Artikel 3.3 Combifuncties

Medewerkers in ondersteunende functies die niet rechtstreeks ressorteren onder de plaatselijke brandweerorganisaties, gaan, als zij voor 50% of meer van hun arbeidstijd werkzaam zijn voor de brandweer, over naar de Veiligheidsregio Kennemerland, tenzij in

overleg tussen gemeente van herkomst en de betreffende medewerker besloten wordt dat de medewerker werkzaam blijft voor de gehele arbeidsduur van zijn aanstelling bij de gemeente van herkomst.

Artikel 3.4 Ontslag bij huidige werkgever

1. Aan alle medewerkers die overgaan naar de Veiligheidsregio Kennemerland wordt met ingang van de overgangdatum naar de Veiligheidsregio Kennemerland door de huidige werkgever ontslag verleend wegens reorganisatie.
2. De opzegtermijn voor het ontslag zoals vastgelegd in de CAR/UWO wordt niet in acht genomen.

Artikel 3.5 Aanstelling bij de Veiligheidsregio Kennemerland

Gelijktijdig met het ontslagbesluit ontvangen de medewerkers die overgaan naar de Veiligheidsregio Kennemerland, een aanstellingsbesluit met ingang van de overgangdatum naar de Veiligheidsregio Kennemerland en de daarvoor benodigde formulieren.

Artikel 3.6 Selectieprocedure districtscommandant, postcommandant en afdelingshoofd

1. Ten behoeve van de functie van districtscommandant, postcommandant en afdelingshoofd zal er een selectieprocedure worden opgestart.
2. De selectieprocedure voor de functie van districtscommandant, postcommandant en afdelingshoofd zal bestaan uit een:
 - a. Brievenselectie
 - b. Selectiegesprek
 - c. Competentieonderzoek
 - d. Arbeidsvoorwaardengesprek
3. Ten behoeve van de selectieprocedure wordt een selectiecommissie en een adviescommissie samengesteld. De samenstelling is per functie verschillend en is beschreven in bijlage 2.

Artikel 3.7 Plaatsing van leidinggevenden in hogere managementfuncties

1. Bij de overgang van de medewerker die één van de functies vervult genoemd in bijlage 1, en die niet is geselecteerd voor een nieuwe, hogere managementfunctie bij de Veiligheidsregio Kennemerland, wordt een passende of geschikte functie aangeboden;
2. Indien binnen de Veiligheidsregio Kennemerland geen passende of geschikte functie bestaat, is de gemeente van herkomst verantwoordelijk. De medewerker zal dan binnen de gemeente van herkomst worden aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Werkgever en medewerker zullen zich samen met behulp van de laatst gemaakte lokaal geldende sociale bepalingen inspannen om een structurele oplossing te vinden.

Artikel 3.8 Samenstelling en taak bezwaarschriftencommissie

1. De commissie bestaat uit:
 - a. een lid namens de werknemersorganisaties in het BGO;
 - b. een lid namens de werkgever;
 - c. een externe voorzitter, gekozen door een lid namens de werknemersorganisaties en een lid namens de werkgever.
2. De directeur van de Veiligheidsregio Kennemerland wijst een secretaris van de commissie aan en tevens zijn plaatsvervanger. De secretaris maakt geen deel uit van de commissie.
3. De commissie adviseert * het college van de gemeente van herkomst of de directie van de VRK over een bezwaar van een individuele medewerker tegen een besluit dat zijn rechtspositie aantast naar aanleiding van de overgang naar de Veiligheidsregio Kennemerland.

* het advies is zwaarwegend

In bijlage 3 is de bezwaarprocedure voor de belanghebbende opgenomen.

Deel B: Keuze rechtspositie

Artikel 4.1 Keuze rechtspositie

1. De Veiligheidsregio Kennemerland volgt de rechtspositie van de gemeente Haarlem, tenzij hiervan in dit Sociaal Plan wordt afgeweken.
2. Alle medewerkers zullen hiervan op de hoogte worden gesteld bij het schriftelijk voornemen tot plaatsing.

Artikel 4.2 Functiewaardering

1. In 2008 zullen alle functies van de Veiligheidsregio Kennemerland opnieuw gewaardeerd worden.
2. Hierop vooruitlopend wordt de functie van hoofdbrandwacht gewaardeerd op schaal 7 met ingang van de datum van de overgang van onderneming onder de voorwaarden dat de medewerker:
 - a. goed functioneert, *en*
 - b. tenminste drie specialismen beheerst

Op artikel 4.2 lid 2 is een toelichting geschreven. Deze is als bijlage 4 toegevoegd bij het Sociaal Plan.

Artikel 4.3 Datum bezoldigingsuitbetaling

De medewerkers zullen worden uitbetaald op de 15^e van de maand.

Artikel 4.4 Vergoeding woon-werkverkeer

1. Medewerkers mogen kiezen of zij gebruik maken van de woon-werkvergoeding conform de rechtspositie van de gemeente Haarlem of het fietsenplan van de gemeente Haarlemmermeer.
2. Voornoemd fietsenplan houdt in:
 - a. De ambtenaar, woonachtig binnen een straal van 30 kilometer van de reguliere werkplek, komt eenmaal in de 3 jaar in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten voor aanschaf van een fiets en bijkomende kosten.
 - b. Onder bijkomende kosten wordt verstaan de kosten verbonden aan de aanschaf van een fietspak, een slot, kosten van een onderhoudsbeurt, een verzekering, en dergelijke.
 - c. De hoogte van de tegemoetkoming is gelijk aan de aanschafkosten maar niet hoger dan de vergoeding die belastingvrij mag worden gegeven (2002: € 749,-).
 - d. Bijkomende kosten worden vergoed tot een maximum van € 82,- netto per kalenderjaar.
 - e. Alleen die kosten worden vergoed waarvan het aankoopbewijs bij de declaratie is gevoegd.
 - f. Het bovenstaande is gebaseerd op hetgeen fiscaal is toegestaan. Indien hierin wijziging komt, worden de wijzigingen geacht te zijn opgenomen in de hierboven weergegeven bepalingen.

Artikel 4.5 Onregelmatigheidstoelage van de 24-uursdienst

1. De onregelmatigheidstoelage voor alle posten wordt voor het jaar 2008 vastgesteld op 18,17% en wordt voor alle schalen gelijkelijk berekend over het maximum van schaal 6.
2. Voor het jaar 2009 en verder wordt het percentage ORT opnieuw vastgesteld voor een periode van 5 jaren.

Artikel 4.6 Instructeurvergoeding

1. Met betrekking tot de vergoeding voor het geven van instructie aan het eigen personeel of aan derden zal de huidige regeling van Velsen worden gevolgd.
2. Deze regeling houdt in dat de medewerker:
 - a. buiten diensttijd een bruto vergoeding van € 33,-- per uur ontvangt;
 - b. binnen diensttijd (de wachttijd) een bruto vergoeding van € 24,60 per uur ontvangt.
3. De instructeurvergoeding zal jaarlijks geïndexeerd worden.

Artikel 4.7 Duikvergoeding

Voor de duikvergoeding geldt dat de duikcoëfvergoeding per oefening en de duikvergoeding per duik maandelijks wordt uitgekeerd.

Artikel 4.8 Verschuivingsvergoeding en regeling pieperoproep Haarlemmermeer

1. Voor de medewerkers van de gemeente Haarlemmermeer blijft vooralsnog de regeling omtrent de verschuivingsvergoeding bestaand conform hetgeen bepaald in artikel 3:4:1 CAR/UWO.
2. De huidige regeling omtrent het op vrijwillige basis reageren op een pieperoproep buiten de reguliere ORT, bereikbaarheids- en beschikbaarheidsvergoeding blijft vooralsnog bestaan voor de medewerkers van de gemeente Haarlemmermeer.

Artikel 4.9 Opleiding, scholing, training en teambuilding

1. Ten behoeve van opleiding en scholing wordt er een bedrag ter hoogte van 2% van de loonsom gereserveerd conform de regeling "opleiding, vorming en training".
2. Noodzakelijke opleidingen voor het beroepspersoneel, alsmede opleidingen in het kader van de zogenaamde tweede loopbaan vallen niet onder deze regeling. In de loop van 2008 zal er een procesvoorstel over de harmonisatie van het opleidingsbeleid voor beroepspersoneel richting de ondernemingsraad worden gestuurd.
3. Indien organisatieveranderingen leiden tot een tijdelijke grotere opleidingsbehoefte, zal het opleidingsbudget gedurende die periode worden opgehoogd.
4. Onder voorbehoud van instemming van de directie en werknemersorganisaties van het overig personeel van de Veiligheidsregio Kennemerland, stelt de organisatie elk jaar € 100,- (exclusief BTW) per medewerker ter beschikking en maximaal 8 uur in tijd voor teambuildingactiviteiten.

Artikel 4.10 Koffie- en theegeld

De regeling met betrekking tot koffie- en theegeld zal komen te vervallen.

Artikel 4.11 Kerstpakket

Elke medewerker ontvangt jaarlijks een kerstpakket ter waarde van tenminste € 40,--.

Artikel 4.12 Fitness

De lokale voorzieningen worden vooralsnog gehandhaafd totdat de Veiligheidsregio Kennemerland in samenspraak met de medezeggenschapsorganen een nieuwe regeling voor de gehele organisatie heeft vastgesteld.

Artikel 4.13 Verzekeringen

1. De werkgever sluit voor al het personeel inclusief de vrijwilligers van het korps Kennemerland een verzekering af bij één aanbieder.
2. Het pakket voldoet aan alle huidige voorwaarden die zich voordoen bij de korpsen van de veiligheidsregio Kennemerland.

Artikel 4.14 Schadevrij rijden

1. De VRK kent een regeling voor schadevrij rijden.
2. Deze regeling houdt in dat de premie wordt vermenigvuldigd met het aantal uitrukvoertuigen alvorens dit wordt gedeeld door het aantal vaste chauffeurs, die dat jaar schadevrij hebben gereden. Indien één vaste chauffeur op grond van de onderliggende regeling niet schadevrij heeft gereden, wordt alleen hij van de regeling uitgesloten voor dat jaar.
3. Deze premie wordt uiterlijk in februari van het daaropvolgende jaar uitgekeerd.

Artikel 4.15 Attentieregeling bij overheidsdienstjaren en afscheid

1. Bij het bereiken van 12 ½, 25, 40 of 50 overheidsdienstjaren wordt de attentieregeling van de gemeente Haarlem toegepast.
2. De regeling bij afscheid wordt in overleg met het GO nader uitgewerkt voor alle medewerkers van de VRK met uitzondering van hetgeen bepaald in artikel 5.3. Zolang de regeling niet is vastgesteld, wordt de regeling van de gemeente van herkomst gehanteerd.

Deel C: Reparatie

Artikel 5.1 Behoud van salaris en salarisperspectief

1. De wijziging in rechtspositie zal geen gevolgen hebben voor het salaris en het salarisperspectief van de medewerker.
2. De periodiekdatum blijft gehandhaafd voor de huidige medewerkers.

Artikel 5.2 Persoonlijke toelage vanwege overgang van onderneming

1. De medewerker ontvangt een persoonlijke toelage, indien hij op de datum van overgang over het geheel van rechtspositionele rechten een financieel nadeel ondervindt van de overgang van onderneming met betrekking tot de volgende voor hem bestaande rechten:
 - a. Onregelmatigheidstoelage;
 - b. Verlof;
 - c. Duikdagen (compensatieverlof);
 - d. Woon-werkverkeervergoeding;
 - e. Piketregeling;
 - f. Feestdagenuitkering;
 - g. Verjaardagenuitkering;
 - h. Nieuwjaarsuitkering.
2. Voor de berekening van de persoonlijke toelage wordt uitgegaan van de maand volgend op de datum waarop de medewerker 59 jaar wordt.
3. De in lid 1 bepaalde dagen zullen worden omgerekend naar een financiële vergoeding.

Artikel 5.3 Gratificatie bij ontslag van voormalige medewerkers van de gemeente Velsen

Medewerkers van de gemeente Velsen die in dienst treden bij de Veiligheidsregio Kennemerland en die na overgang van onderneming uit dienst treden wegens FPU, pensioen of arbeidsongeschiktheid, ontvangen het verschil tussen de ontslaggratificatie van de gemeente Haarlem en de gratificatie bij ontslag op basis van de ontslagregeling van de gemeente Velsen (conform de huidige richtlijnen van de ontslaggratificatieregeling van de gemeente Velsen).

Artikel 5.4 Personeelsdossier ten behoeve van de overgang

1. Het personeelsdossier van elke medewerker zal worden overgedragen aan de Veiligheidsregio Kennemerland met daarin opgenomen afspraken over arbeidsduur, opleidingen, toelagen, etc.
2. Elke medewerker kan vóór de overgang zijn eigen personeelsdossier inzien.

3. Onvolkomenheden worden na overeenstemming tussen medewerker en leidinggevende aangepast. Indien de medewerker en leidinggevende geen overeenstemming bereiken, kan de medewerker in bezwaar gaan bij de gemeente van herkomst.

Deel 2 Vrijwillig brandweerpersoneel

Inleiding

Bij de overgang van onderneming is de VRK de rechtsopvolger van de gemeente van herkomst. Dit betekent dat opgebouwde rechten, indien die in het Sociaal Plan en nieuwe rechtspositie niet anders zijn geregeld, zullen blijven bestaan.

Binnen de verschillende gemeenten is een aantal verschillen in de rechtspositie van de vrijwilligers geconstateerd. Dit gedeelte van het Sociaal Plan beoogt deze verschillen te harmoniseren. Onderstaande artikelen zullen dan ook integraal onderdeel uitmaken van deze rechtspositie.

Het beleid van de gemeente van herkomst blijft vooralsnog overeind, tenzij de regels van het beleid strijdig zijn met hieronder overeengekomen bepalingen.

Artikel 6.1

De volgende artikelen uit het beroeps en burgergedeelte van dit Sociaal Plan zijn ook van toepassing op de vrijwilligers:

1. artikel 4.1 (keuze rechtspositie)
2. artikel 4.3 (datum bezoldiging)
3. artikel 4.11 (kerstpakket)
4. artikel 4.12 (fitness)
5. artikel 4.13 (verzekeringen)

Artikel 6.2 Overgang van vrijwilligers

1. De overgang van het vrijwilligers geschiedt in twee fasen:
 - a. ontslag bij de huidige gemeentelijke organisatie
 - b. aanstelling bij de Veiligheidsregio Kennemerland met behoud van alle rechten en functie.
2. Gelijktijdig met het ontslag besluit ontvangen de vrijwilligers een aanstellingsbesluit met ingang van de overgangdatum naar de Veiligheidsregio Kennemerland en de daarvoor benodigde formulieren.
3. Bij het aanstellingsbesluit wordt ook vermeld voor welke post de vrijwilliger wordt aangesteld.

Artikel 6.3 Aanstelling nieuw aan te nemen vrijwilligers

1. Nadat de overgang van onderneming is gerealiseerd, zal de vrijwilliger bij indiensttreding na selectie een tijdelijke aanstelling voor de duur van één jaar verkrijgen.
2. Bij onvoldoende gebleken geschiktheid en/of het niet behalen van de minimale opleidingsvereisten kan deze tijdelijke aanstelling maximaal twee keer met één jaar worden verlengd.
3. Na deze periode bij gebleken geschiktheid en na het behalen van de minimale opleidingsvereisten wordt een aanstelling voor onbepaalde tijd verleend.

4. Bij aanstelling wordt vermeld voor welke post men wordt aangesteld.

Artikel 6.4 Bevordering

1. De vrijwilliger wordt bij het behalen van het diploma tot en met Brandwacht eerste klasse direct bevorderd.
2. Bevordering vanaf Hoofdbrandwacht geschiedt nadat het betreffende diploma en het gewenste ervaringsniveau is behaald. De huidige formatieruimte dient daartoe toereikend te zijn.

Artikel 6.5 Vergoeding oefenavond

1. De vrijwilliger ontvangt per oefenavond een vergoeding voor minimaal 2 uur (oefenvergoeding).
2. Voor elk half uur dat de oefening langer duurt ontvangt de vrijwilliger een vergoeding voor dat halve uur.

Artikel 6.6 Vergoeding uitruk

1. De vrijwilliger ontvangt per uitruk in ieder geval een vergoeding van minimaal één uur (uitrukvergoeding).
2. De in lid 1 genoemde vergoeding wordt ook uitbetaald, indien er sprake blijkt te zijn van een los alarm.
3. Voor elk half uur dat de uitruk langer duurt ontvangt de vrijwilliger een vergoeding voor dat halve uur.
4. Indien de vrijwilliger tijdens de kazernering een uitruk heeft, ontvangt de vrijwilliger de uitrukvergoeding.

Artikel 6.7 Vergoeding (kazerne)werkzaamheden en overleg

1. De vrijwilliger ontvangt voor overleg een vergoeding ter hoogte van de oefenvergoeding.
2. De vrijwilligers van de gemeenten van herkomst Zandvoort, Heemstede en Beverwijk ontvangen tijdens de kazernering een vergoeding voor het verrichten van werkzaamheden tegen de geldende regels van de gemeente van herkomst (voor Zandvoort en Heemstede de uitrukvergoeding en Beverwijk de kazerneringsvergoeding).
3. De vrijwilligers van de gemeenten van herkomst Haarlemmermeer, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Heemstede en Bennebroek ontvangen voor het verrichten van werkzaamheden de uitrukvergoeding.
4. De vrijwilligers van de gemeente van herkomst Heemskerk ontvangen voor het verrichten van werkzaamheden/activiteiten oefenvergoeding conform het huishoudelijk reglement van het voormalig korps Heemskerk.
5. De bovenvermelde werkzaamheden moeten zijn opgedragen door de postcommandant.
6. De verschillen in hoogte van vergoedingen, zoals vermeld in leden 2, 3 en 4 worden per 1 januari 2010 geharmoniseerd.

Artikel 6.8 Urenvergoeding invalpoule 24-uursdiensten

Invalpoule: de vrijwilligers draaien 24-uursdiensten mee met de beroepsbrandweer. Hiervoor worden de vrijwilligers financieel gecompenseerd met een vergoeding die vergelijkbaar is met die van beroepsmedewerkers. Voor de berekening van deze vergoeding zie bijlage 1.

Artikel 6.9 Uitbetaling van de jaarvergoeding

1. De vrijwilliger ontvangt de jaarvergoeding verspreid over 12 maanden. Voor het jaar 2008 wordt de jaarvergoeding éénmalig in de maand december uitgekeerd.
2. Ook wordt de vergoeding voor uitgevoerde activiteiten (opleiden, oefenen en repressieve werkzaamheden) per maand uitbetaald.
3. In de vaste vergoeding is een bedrag begrepen ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening. De hoogte van de vergoeding komt overeen met hetgeen bepaald in de CAR/UWO.
4. De vrijwilliger ontvangt een (netto) belastingvrije onkostenvergoeding van € 2,27 in het kader van de beroepsuitoefening verrichte activiteiten overeenkomend met hetgeen bepaald in de CAR/UWO.
5. De wijziging in de rechtspositie zal geen gevolgen hebben voor de hoogte van de vergoeding en doorgroeiperspectieven van de vrijwilliger, tenzij in dit Sociaal Plan dat anders wordt bepaald.
6. De vergoeding wordt op de 15^e van de maand uitbetaald.

Artikel 6.10 Vrije instroom, beschikbaarheid en kazernering

1. De vrijwilliger die oproepbaar is op basis van het vrije instroom profiel, ontvangt geen vergoeding voor het zich beschikbaar houden voor de brandweer.
2. De vrijwilliger die zich beschikbaar houdt en gehoor dient te geven aan een oproep, ontvangt een vergoeding op basis van de 10/16 piketregeling. De basis voor de berekening bedraagt de kazerneringsvergoeding.
3. De vrijwilliger die gekazerneerd is, ontvangt een kazerneringsvergoeding.
4. De kazerneringsvergoeding is 125% van het oefentarieef overeenkomend met hetgeen bepaald in de CAR/UWO.
5. De vrijwilliger die zorg draagt voor herbezetting van de kazerne ontvangt voor de volledige duur van de herbezetting het uitruktarief.

Artikel 6.11 Vergoedingen bij opleidingen

1. De tijd en de kosten voor het volgen van brandweeropleidingen worden volledig in geld gecompenseerd, volgens de oefenvergoeding. Dit is inclusief de reistijd vanaf de post.
2. Voor het vervoer van en naar de plaats van de opleiding wordt zo veel als mogelijk gezamenlijk gebruik gemaakt van een dienstvoertuig.
3. Indien dit niet tot de mogelijkheden behoort, dan worden de kosten van het eigen vervoer vergoed volgens de bestaande fiscale regeling overeenkomend met de dienststreizenregeling voor beroeps- en burgerpersoneel.

Artikel 6.12 Overige vergoedingen

De vrijwilliger ontvangt een vergoeding voor activiteiten die op momenten plaatsvinden waarvoor de vrijwilliger verlof dient op te nemen bij zijn hoofdwerkgever. De vergoeding vindt plaats conform de uitrukvergoeding.

Deze activiteiten moeten zijn opgedragen door de postcommandant.

Artikel 6.13 Attentieregeling bij aantal jaren vrijwilliger en afscheid

1. Voor het toekennen van attenties in het kader van werkzaamheden die men verricht als vrijwilliger, wordt de regeling van het korps van herkomst toegepast.
2. Voor de berekening van het aantal jaren, wordt de jaren als vrijwilliger bij de gemeente van herkomst meegenomen.

Artikel 6.14 Teambuilding

1. De werkgever stelt jaarlijks € 100,-- (ex BTW) per persoon beschikbaar voor activiteiten die de samenwerking en de teamgeest bevorderen.
2. De postcommandant doet een voorstel voor een teambuildingsactiviteit.

Artikel 6.15 Personeelsvereniging

1. De medewerkers en vrijwilligers van een post worden in de gelegenheid gesteld lid te worden van de personeelsvereniging van die post. Als lid leveren zij daarvoor een geldelijke bijdrage.
2. De personeelsvereniging kan voorstellen doen ter invulling van de eigen attentieregeling.
3. De VRK faciliteert de personeelsverenigingen (bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van ruimte en het innen van contributiegelden). Nadere afspraken over de facilitering worden per personeelsvereniging afgesproken en vastgelegd.

Artikel 6.16 Personeelsdossier ten behoeve van de overgang

1. Het personeelsdossier van elke vrijwilliger zal worden overgedragen aan de VRK met daarin opgenomen afspraken over arbeidsduur, opleidingen, toelagen etc.
2. Elke vrijwilliger kan vóór de overgang zijn eigen personeelsdossier inzien.
3. Onvolkomenheden worden na overeenstemming tussen vrijwilliger en leidinggevende aangepast. Indien de vrijwilliger en leidinggevende geen overeenstemming bereiken, kan de vrijwilliger in bezwaar gaan bij de gemeente van herkomst.

Artikel 6.17 Reparatie Zandvoort

1. Indien de vrijwilliger op jaarbasis een financieel nadeel ondervindt over het geheel van rechtspositionele rechten (het verschil tussen de regeling van Zandvoort en de

bovenstaande regelingen), dan wordt het negatieve verschil gedurende de eerstvolgende 3 jaren gecompenseerd.

2. Het financiële verschil wordt in een persoonlijke toelage éénmaal per jaar (o.b.v. nacalculatie) uitgekeerd.

Artikel 6.18 Reparatie Heemstede

1. De vrijwilliger die vóór 1 juni 2006 in dienst was bij het korps Heemstede, ontvangt een éénmalige compensatie uitkering vakantiegeld die gelijk staat aan de jaarlijkse uitkering vakantiegeld maal het aantal jaren dat men nog deel uit kan maken van de actieve brandweerdienst (anders verwoord: 55 jaar minus de huidige leeftijd per 1 juli 2008).
2. De vrijwilliger die aangewezen is voor het verrichten van piketdiensten ontvangt een éénmalige bruto bedrag ter afkoop van het recht van doorbetaling piketvergoeding bij ziekte. Het bruto bedrag wordt bepaald door het gemiddeld ziekteverzuimpercentage over de afgelopen 3 jaar te vermenigvuldigen met de jaarlijkse piketvergoeding. Het bedrag wat daaruit resulteert wordt vermenigvuldigd met de factor 5.

Artikel 6.19 Reparatie Heemskerk

Indien de vrijwilliger op jaarbasis per saldo enig financieel nadeel ondervindt van de wijziging van de piketregeling (van 16/16 naar 10/16) en de wijziging van de basisuitrukvergoeding van een half uur naar één uur, dan wordt het nadelig verschil jaarlijks gedurende een periode van 3 jaar gecompenseerd.

Artikel 6.20 Beschikbaarheid opleidingsbudgetten

De opleidingsbudgetten die jaarlijks voor de vrijwilligers voor overgang naar de VRK beschikbaar waren, worden na overgang naar de VRK in hoogte gehandhaafd.

Artikel 6.21 Verzekeringen (aanvullend)

1. Schade als gevolg van een ongeval tijdens brandweerwerkzaamheden (vanaf het moment van oproep tot een half uur na het beëindigen van de werkzaamheden) dient de vrijwilliger in bij de Veiligheidsregio. Hierbij geldt als uitgangspunt dat de Veiligheidsregio de materiële schade als gevolg van een dienstongeval aan de vrijwilliger vergoedt, voor zover de schade reëel en aannemelijk is. Het bestuur neemt hierover een besluit na advies van de regionaal commandant. De Veiligheidsregio verhaalt de schade zoveel als mogelijk op de verzekeringsmaatschappij, waarbij de VRK de verzekering heeft afgesloten.
2. De Veiligheidsregio inventariseert uiterlijk 1 januari 2009 welke materiële risico's de vrijwilligers lopen die zelfstandig ondernemer zijn of vrijwilligers die geen betalende functie hebben, als hen een ernstig ongeval overkomt. De leidinggevende beoordeelt met betrokkenen of de dekking afdoende is. Indien de dekking onvoldoende is, dan zal daarover een individuele afspraak gemaakt worden.

Artikel 6.22

Het bovenstaande is gebaseerd op de bepalingen van de CAR/UWO, Ambtenarenreglement Haarlem en hetgeen fiscaal is toegestaan. Indien in deze wet en regelgeving en de daarin

weergegeven regels en vergoedingen een wijziging komt, worden de wijzigingen geacht te zijn opgenomen in de hierboven weergegeven bepalingen.

Bijlage 1 Vervallen functies

Bij overgang van onderneming zullen de volgende functies¹ komen te vervallen:

- Commandant/afdelingshoofd
- Commandant
- Afdelingshoofd/commandant
- Hoofd/commandant

¹ De gemeenten kennen een verschillende functiebenaming voor de functie van brandweercommandant. Alle verschillende benamingen zijn in deze lijst opgenomen.

Bijlage 2 Selectieprocedure

Selectieprocedure voor de functies districtscommandant, postcommandant en afdelingshoofd

1. Openstellen van de functies voor interne werving

De functies districtscommandant, postcommandant en afdelingshoofd worden per functie gelijktijdig voor interne werving opengesteld onder de bij de overgang betrokken medewerkers in dienst van de bij de overgang betrokken gemeenten of gemeenschappelijke regeling.

De medewerker maakt zijn voorkeur voor een functie kenbaar. Het kenbaar maken geschiedt in de vorm van een gemotiveerde selectiebrief met curriculum vitae. Een functieboek met daarin de functiebeschrijvingen van de betreffende functies kan worden ingezien en wordt op aanvraag digitaal beschikbaar gesteld.

2. Selectie Districtscommandant

Selectiecommissie

De selectiecommissie bestaat uit: de directeur VRK, bestuurlijk afgevaardigde (-n) van gemeenten uit het district, de P&O adviseur van het betreffende district, en een afgevaardigde van de OR. De selectiecommissie doet een voorstel tot benoeming van een kandidaat.

Adviescommissie

De adviescommissie bestaat uit: een afvaardiging van het personeel, een MT-lid, een afgevaardigde van de OR c.q. OC. De adviescommissie adviseert de selectiecommissie.

Selectieprocedure

De selectie van de functie districtscommandant vindt plaats aan de hand van de volgende procedure:

1. Brieveselectie door de selectiecommissie
2. Selectiegesprek(ken) met de selectiecommissie en de adviescommissie
3. Competentieonderzoek
4. Kennismakingsgesprek met de portefeuillehouders brandweer van de betreffende gemeenten in het district
5. Arbeidsvoorwaardengesprek

3. Selectie Postcommandant

Selectiecommissie

De selectiecommissie bestaat uit: de districtscommandant, een MT lid, de P&O adviseur van het betreffende district en een afgevaardigde van de OR c.q. OC.

Adviescommissie

De adviescommissie bestaat uit: een afvaardiging van het personeel van de betreffende post en een MT lid.

Selectieprocedure

1. Brieveselectie door de selectiecommissie
2. Selectiegesprek(ken) met de selectiecommissie en de adviescommissie
3. Competentieonderzoek
4. Kennismakingsgesprek met de portefeuillehouder brandweer van de betreffende gemeente (optioneel)
5. Arbeidsvoorwaardengesprek

4. Selectie Afdelingshoofd

Selectiecommissie

De selectiecommissie bestaat uit : de directeur VRK, een districtscommandant – daar waar mogelijk – van het betreffende domein, de P&O adviseur van het betreffende district en een afgevaardigde van de OR c.q. OC.

Adviescommissie

De adviescommissie bestaat uit: een MT-lid en een afvaardiging van het personeel van de betreffende afdeling.

Selectieprocedure

1. Brievenselectie door de selectiecommissie
2. Selectiegesprek(ken) met de selectiecommissie en de adviescommissie
3. Competentieonderzoek
4. Arbeidsvoorwaardengesprek

5. Uitgangspunten selectie

De selectie voor de functies districtscommandant, postcommandant en afdelingshoofd vindt zoveel als mogelijk plaats volgens de zogenaamde STAR-selectiemethodiek.. Bij het nemen van besluiten over de kandidatuur van een medewerker voor de functies districtscommandant, postcommandant en afdelingshoofd gelden in volgorde van belangrijkheid de volgende factoren:

- a. de geschiktheid van de medewerker voor een functie;
- b. loopbaanmogelijkheden blijkende uit het opgestelde competentieprofiel;
- c. ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerker binnen 12 maanden;
- d. de diensttijd van de medewerker doorgebracht in een functie die het meest lijkt op de functie waarin de medewerker wordt geplaatst;
- e. het type dienstverband van de medewerker (vast, dan wel tijdelijk).

6. Gelijke geschiktheid

Indien naar het oordeel van de meerderheid van de selectiecommissie sprake is van gelijke geschiktheid, dan geniet de kandidaat de voorkeur conform het vastgestelde diversiteitsbeleid. Daarna heeft de medewerker met het meest passende competentieprofiel voorrang boven de medewerker met een minder passend competentieprofiel. In geval van gelijkwaardige competentieprofielen heeft de medewerker met het hoogste ontwikkelpotentieel voorrang op de medewerker waarvan het ontwikkelpotentieel lager is bevonden. Indien het ontwikkelpotentieel gelijkwaardig wordt bevonden heeft de medewerker met een langere diensttijd in een soortgelijke functie voorrang boven de medewerker met een kortere diensttijd in een soortgelijke functie.

7. Algemene criteria ter bepaling van de geschiktheid

Bij het bepalen van de geschiktheid gelden in volgorde van belangrijkheid de volgende factoren:

- functiecriteria (uit rolprofiel aangevuld met specifieke criteria);
- werkervaring;
- resultaten competentieonderzoek;
- opleidingen.

Bijlage 3 Bezwaarprocedure

Commissie voor de behandeling van bezwaarschriften
"procedurebeschrijving belanghebbende"

De commissie

Op grond van het Sociaal Plan is een commissie ingesteld voor de behandeling van bezwaarschriften. Deze commissie adviseert over bezwaren tegen besluiten tot plaatsing bij de VRK. De commissie heeft als taak de beslissing op ingediende bezwaarschriften voor te bereiden. De commissie neemt dus niet zelf de beslissing op een bezwaarschrift, maar brengt hierover advies uit aan het college van de gemeente van herkomst. Van dit advies kan alleen gemotiveerd worden afgeweken.

Samenstelling

De commissie die het college adviseert over bezwaarschriften bestaat uit onafhankelijke leden in de volgende samenstelling:

Leden:

- ..., externe voorzitter aangewezen door het lid namens de werkgever en het lid namens de werknemersorganisaties;
- ..., lid namens de werknemersorganisaties in het BGO;
- ..., lid namens de werkgever.

De commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretariaat. ... is secretaris van de commissie wordt indien nodig vervangen door ... die tot plaatsvervangend secretaris is benoemd.

Het bezwaarschrift

Het bezwaarschrift moet binnen zes weken na bekendmaking van het besluit waartegen bezwaar wordt gemaakt worden ingediend.

Het bezwaarschrift moet de volgende onderdelen bevatten: de naam en het adres van de indiener, de dagtekening, de omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht, en de redenen waarom bezwaar wordt gemaakt. Aan de bezwaarprocedure zijn over het algemeen geen kosten verbonden.

Het indienen van een bezwaarschrift schorst de werking van een besluit niet. Wilt u wel dat de werking van een besluit wordt opgeschort is het mogelijk om dit bij de rechtbank te verzoeken door middel van een zogenaamd "verzoek om voorlopige voorziening". Aan deze procedure zijn kosten verbonden. Tarieven kunt u opvragen bij de griffier van de rechtbank.

Machtiging

De indiener van een bezwaarschrift kan zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Bijvoorbeeld als u liever iemand anders uw bezwaarschrift laat schrijven. De gemachtigde moet schriftelijk zijn gemachtigd door de indiener van het bezwaarschrift. Als de gemachtigde als procureur of advocaat staat ingeschreven, is een schriftelijke machtiging meestal niet nodig.

Hoorzitting

Voordat de commissie advies uitbrengt, wordt de indiener van het bezwaarschrift in de gelegenheid gesteld om tijdens een hoorzitting het bezwaarschrift mondeling toe te lichten. Bij de hoorzitting zijn ook een of meer vertegenwoordigers van het college van de gemeente van herkomst aanwezig.

Het bezoeken van de hoorzitting is voor de indiener van een bezwaarschrift vrijblijvend, geen verplichting. Indien u niet op de hoorzitting van de commissie aanwezig kunt of wilt zijn, wordt u verzocht dit vooraf aan de secretaris van de commissie mee te delen.

Tijdens een hoorzitting naar aanleiding van een bezwaarschrift wordt de commissie doorgaans vertegenwoordigd door drie leden of plaatsvervangend leden. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt door de secretaris van de commissie of een notulist. In principe zijn hoorzittingen niet openbaar. U mag zelf personen mee nemen naar de hoorzitting als u dat nodig vindt. Hierbij wordt u verzocht om dit vooraf aan de secretaris door te geven in verband met de beschikbare ruimte. Wanneer u zelf ook naar de hoorzitting komt is een machtiging voor deze persoon of personen niet nodig.

Advies

Na de hoorzitting formuleert de commissie in een besloten deel van de vergadering het advies. Hierbij zijn alleen de leden van de commissie, inclusief de voorzitter en de secretaris, aanwezig. De commissie brengt zo spoedig mogelijk aan het gemeentelijke orgaan advies uit. Meestal na 4 weken. Soms wordt de advisering uitgesteld, bijvoorbeeld als de commissie nadere vragen heeft, of advies wil vragen aan een andere instantie. In dat geval wordt de indiener van het bezwaarschrift daarvan op de hoogte gesteld.

De indiener van het bezwaarschrift of de gemachtigde ontvangt een kopie van het advies van de commissie wanneer dit door de secretaris op schrift is gesteld bij de beslissing op het bezwaarschrift.

Besluit

Nadat de commissie haar advies heeft uitgebracht neemt het college van de gemeente van herkomst op basis van het advies een besluit over het ingediende bezwaarschrift. Het advies van de commissie is niet bindend. Dit betekent dat bij het nemen van het besluit gemotiveerd van het advies kan worden afgeweken.

Het besluit op het bezwaarschrift moet in principe binnen tien weken na ontvangst van het bezwaarschrift worden genomen. Deze termijn kan één keer met vier weken worden verdaagd zodat de maximale termijn normaal gesproken 14 weken bedraagt. Wanneer de gronden van het bezwaarschrift moeten worden aangevuld, of als er nader vragen zijn gesteld door de commissie die moeten worden beantwoord om een zorgvuldig en juist advies te kunnen geven, tellen deze perioden niet mee bij deze termijn van 14 weken. Er vindt dan een opschorting plaats.

Informatie

Voor verdere informatie kunt u zich tijdens kantooruren wenden tot de secretaris van de commissie.

Het telefoonnummer is: 023-5159762

Bijlage 4 Toelichting op artikel 4.2 lid 2

Tekst Artikel 4.2

1. In 2008 zullen alle functies van de Veiligheidsregio Kennemerland opnieuw gewaardeerd worden.
2. Hierop vooruitlopend wordt de functie van hoofdbrandwacht gewaardeerd op schaal 7 met ingang van de datum van de overgang van onderneming onder de voorwaarden dat de medewerker:
 - a. goed functioneert, *en*
 - b. tenminste drie specialistische functies beheerst

De specialistische functies die kunnen voorkomen zijn:

Specialismen

Duiker

Duikploegleider

Gaspakdrager

Chauffeur/pompbediener

Chauffeur bijzonder voertuig

Medewerker meetploeg

Instructeur

Indien de Hoofdbrandwacht in schaal 7 niet meer kan voldoen aan de gestelde 3 specialistische functies, dan behoudt de medewerker het recht op schaal 7.

Bijlage 5 behorende bij deel 2 vrijwillig brandweerpersoneel:

Urenvergoeding invalpoule 24 uursdiensten

Invalpoule vrijwilligers draaien 24-uur diensten mee met de beroepsbrandweer. Het is zaak dat zij hiervoor financieel gecompenseerd worden met een vergoeding die vergelijkbaar is met die van de beroeps medewerkers.

De beroepsbrandweer krijgt een maandsalaris gebaseerd op een werkweek van 36 uur. De invalpoule vrijwilligers draaien mee als Brandwacht 1^e klas (schaal 6) of als Hoofdbrandwacht (schaal 7). Aangezien deze schalen elkaar grotendeels overlappen zullen wij uitgaan van een compensatie gelijk aan schaal 7 periodiek 6 (het midden van schaal 7). Het maandsalaris van een medewerker in schaal 7 periodiek 6, inclusief ORT, vakantietoeslag, eindejaartoeslag, etc is € 3.327,-. Uitgaande van 156 uur per maand betekent dit een uurloon van € 21,33 bruto.

Er zijn vrijwilligers die 24 uur willen meedraaien:

- Als een invalpoule vrijwilliger 24 uur meedraait, maandag t/m vrijdag wordt dit gerekend als 16,5 werkuren.
- Als een invalpoule vrijwilliger 24 uur meedraait, op zaterdag wordt dit gerekend als 14 werkuren.
- Als een invalpoule vrijwilliger 24 uur meedraait, op zondag wordt dit gerekend als 12,5 werkuren.

Er zijn vrijwilligers die van 07:00 tot 19:00 willen meedraaien:

- Als een invalpoule vrijwilliger 12 uur meedraait van 07:00 tot 19:00 maandag t/m vrijdag wordt dit gerekend als 10,5 werkuren.
- Als een invalpoule vrijwilliger 12 uur meedraait van 07:00 tot 19:00 op zaterdag wordt dit gerekend als 8 werkuren.
- Als een invalpoule vrijwilliger 12 uur meedraait van 07:00 tot 19:00 op zondag wordt dit gerekend als 6,5 werkuren.

Er zijn vrijwilligers die van 19:00 tot 07:00 willen meedraaien:

- Als een invalpoule vrijwilliger 12 uur meedraait van 19:00 tot 07:00 wordt dit gerekend als 6 werkuren.