

BRANDWEER



Arbeidsvoorwaardenpakket Brandweer Gooi en Vechtstreek

Inleiding

In het Bijzonder Georganiseerd Overleg (verder te noemen: BGO) is door vakorganisaties en werkgever de afgelopen maanden uitvoerig overleg gevoerd over de nieuwe rechtspositieregeling voor de Brandweer Gooi en Vechtstreek (verder te noemen: de BGV). Dit heeft uiteindelijk geleid tot een pakket aan arbeidsvoorwaarden voor zowel het beroepspersoneel als de vrijwilligers.

Binnen het BGO is de afspraak gemaakt dat het personeel van de deelnemende organisaties dat betrokken is bij de regionalisering, zal worden geïnformeerd over de hoofdlijnen van de nieuwe arbeidsvoorwaarden. Aan deze afspraak wordt met dit stuk gevolg gegeven. Daarnaast zijn er een tweetal voorlichtingbijeenkomsten belegd voor het personeel, waar individueel vragen kunnen worden gesteld aan de daar aanwezige deelnemers aan het BGO over de nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling. **Deze voorlichtingbijeenkomsten vinden plaats op 20 mei 2008 (kazerne Hilversum) en 21 mei 2008 (kazerne Laren), van 19.00 tot 21.00 uur.**

Onderstaand tref je dus aan de nieuwe arbeidsvoorwaarden op hoofdlijnen voor de BGV. Deze arbeidsvoorwaarden gelden in beginsel alleen voor het beroepspersoneel. Voor vrijwilligers geldt, evenals thans het geval, de model rechtspositieregeling vrijwilligers.

Arbeidsvoorwaardenregeling BGV

Voor beroepspersoneel zal de basis van de arbeidsvoorwaarden- of rechtspositieregeling binnen de BGV worden gevormd door de Arbeidsvoorwaardenregeling BGV. Deze regeling is grotendeels gelijk aan de gemeentelijke rechtspositieregeling (verder te noemen: de CAR-UWO). Eventuele lokale afwijkingen en aanvullingen daarop zijn mogelijk maar zullen op lokaal niveau tussen werkgevers en vakorganisaties moet worden afgestemd in het Georganiseerd Overleg (verder te noemen: het GO).

De CAR-UWO vormt op dit moment ook in alle deelnemende organisaties de basis van de rechtspositieregeling. Ook wordt op lokaal niveau afgeweken dan wel aangevuld bijvoorbeeld met lokale verordeningen (zoals de bezoldigingsverordening). Dit betekent dat de Arbeidsvoorwaardenregeling BGV grotendeels gelijk zal zijn aan de huidige rechtspositieregeling bij de deelnemende organisatie. Verschillen worden in feite gevormd door lokaal beleid.

Voor het beroepspersoneel van de gemeente Hilversum in de 24-uursdienst gelden nog een aantal bijzondere bepalingen, opgenomen in een aanvullende rechtspositieregeling. Ook binnen de BGV zal voor het personeel in de 24-uursdienst een aanvullende rechtspositieregeling gaan gelden. Gelet op de ingrijpende wijzigingen die de afgelopen periode zijn doorgevoerd op grond van bijvoorbeeld de Arbeidstijdenwet, en die van grote invloed zijn op de 24-uursdienst, is binnen het BGO besloten deze aanvullende rechtspositieregeling, omdat deze alleen betrekking heeft op Hilversum binnen het GO van Hilversum te behandelen en later als hoofdstukken aan de rechtspositieregeling toe te voegen.

Vrijwilligers zijn niet als ambtenaar aangesteld en volgen voor wat betreft hun rechtspositie niet de CAR-UWO zoals deze geldt voor het beroepspersoneel, maar kennen een eigen rechtspositieregeling met bijbehorende vergoeding. Reden waarom in het onderstaande de vrijwilligers apart worden behandeld.

Aanstellingsvorm

Bij de BGV zal, zoals thans al het geval is bij alle deelnemende organisaties met uitzondering van de gemeente Huizen, worden gewerkt met een dubbele aanstelling (beroeps- en vrijwillige aanstelling) indien een medewerker wordt belast met representatieve taken die geen onderdeel uitmaken van zijn hoofdaanstelling.

Bezoldiging

De BGV kent aanloop- en functieschalen. Er zal niet worden gewerkt met uitloopschalen. In plaats daarvan kent de BGV een systeem van flexibel belonen gekoppeld aan een beoordeling.

Flexibel belonen, functioneren en beoordelen

In de nieuwe organisatie zal een nieuw systeem van beoordelen en belonen worden ingevoerd. Dit systeem maakt onderdeel uit van een van een zorgvuldig en breed opgezet personeelsbeleid. Over de hoofdlijnen van dit systeem is overeenstemming bereikt binnen het BGO. In 2008 en 2009 zal dit systeem aan de hand deze hoofdlijnen verder worden uitgewerkt.

Uitgangspunt van het nieuwe systeem is dat er een jaarlijkse cyclus komt van een functionerings- en beoordelingsgesprekken. Op basis van een 5-puntsschaal zal het functioneren van de medewerker, mede afgezet tegen de gemaakte afspraken, worden beoordeeld. Op basis van de uitkomst van deze beoordeling (onvoldoende, matig, voldoende, goed of uitstekend) zal een beloningscomponent worden toegekend. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen medewerkers die nog binnen hun functieschaal zitten (periodieke verhoging) en medewerkers die het maximum van de functieschaal hebben bereikt (persoonlijke toelage).

Het jaar 2009 zal zoals gezegd worden gebruikt voor het verder ontwikkelen en invoeren van het nieuwe personeelsbeleid. Dit betekent onder andere dat medewerkers en leidinggevendenden zullen worden getraind in het nieuwe personeelsbeleid. Het jaar 2009 zal worden gezien als een leerjaar. Partijen hebben daarom in het kader van de personele beloning voor het jaar 2009 afgesproken dat de medewerkers over het jaar 2009 zullen worden beloond met één periodiek binnen de voor hen geldende schaal (artikel 8 Bezoldigingsregeling BGV). Deze periodiek wordt, gelet op de gekozen periodiekdatum, in januari 2010 toegekend. In verband met de overgang naar de nieuwe organisatie per 1 januari 2009 en de nieuwe periodiekdatum is al in een eerder stadium besloten de medewerkers bij de overgang naar de nieuwe organisatie in januari 2009 eveneens één periodiek toe te kennen binnen de voor hen geldende salarisschaal (artikel 8 Beloningsregeling BGV). Voor zowel de periodiek in januari 2009 als in januari 2010 geldt dat alleen in die gevallen waarin, zonder dat daar een beoordeling aan ten grondslag ligt, aantoonbaar sprake is van onvoldoende functioneren, de werkgever de periodiek kan onthouden op grond van artikel 10 van de Bezoldigingsverordening BGV. Mocht de werkgever bijzonder functioneren in het jaar 2009 extra willen belonen, dan kan dat in de vorm van een gratificatie op grond van artikel 12 van de Bezoldigingsverordening BGV. In 2010 zal dan worden gestart met het nieuw ontwikkelde personeelsbeleid en functionerings- en beoordelingscyclus.

Piketregeling

Indien een medewerker op grond van een piketbesluit is aangewezen om piketdiensten te draaien, geldt voor wat betreft de vergoeding de Regeling vergoeding piketdiensten BGV. Op grond van deze regeling ontvangt de medewerker een beschikbaarheidsvergoeding gebaseerd op de 10/16 regeling, zoals opgenomen in hoofdstuk 20 van de Arbeidsvoorwaardenregeling BGV. Het uurloon waarop de 10/16

regeling wordt gebaseerd is afhankelijk van de piketrol van de medewerker en ziet er als volgt uit:

<u>Piketfunctie</u>	<u>Schaalindeling</u>
RCvD	14, periodiek 0
HOvD	12, periodiek 0
OvD	10, periodiek 0
Coordinator RAC	10, periodiek 0
ROGS/WVD	10, periodiek 0
Bevelvoerder	8, periodiek 6
Centralist Piket	7, periodiek 8
Brandwacht/chauffeur	6, periodiek 10

Daadwerkelijke inzet tijdens een piketdienst wordt beloond conform de aanstelling op grond waarvan de medewerker zijn piket vervult, dus de vrijwillige aanstelling of de beroepsaanstelling.

Arbeidsduur

Bij de BGV zal worden gewerkt op basis van een 36-urige werkweek, met de mogelijkheid van ADV (m.u.v. de 24-uursdienst, deze medewerkers bouwen gelet op de gemaximeerde werkweek geen ADV rechten op).

Verlofregeling

Het basis vakantieverlof bij de BGV bedraagt bij een voltijd betrekking 165,6 uren per kalenderjaar. Dit vakantieverlof wordt over het kalenderjaar waarin een overheidsdiensttijd van 15 jaar dan wel de 35-jarige leeftijd; een overheidsdiensttijd van 25 jaar dan wel de 45-jarige leeftijd of een overheidsdiensttijd 35 jaar dan wel de 55-jarige leeftijd wordt bereikt, alsmede de daaropvolgende kalenderjaren vermeerderd met onderscheidenlijk 14,4, 28,8 of 43,2 uren. Zulks met dien verstande, dat de maximale duur van het vakantieverlof 216 uren per kalenderjaar bedraagt.

Goede vrijdag en 5 mei zijn dagen waarop de BGV (kantooromgeving) is gesloten.

Reiskosten woon-werkverkeer

Indien de medewerker met openbaar vervoer de afstand woon-werkverkeer reist, worden, onder overlegging van bewijsstukken, de werkelijke reiskosten op basis van tarief 2e klas volledig vergoed.

Indien de medewerker gebruik maakt van reizen met eigen vervoer wordt maandelijks een vergoeding toegekend volgens de navolgende tabel:

Enkele reisafstand woon-werkverkeer		Bedrag van de bruto vergoeding (in euro's)				
		per	Indien het aantal dagen per week, waarop in de regel wordt gereisd, bedraagt			
meer dan	Doch niet meer dan		1	2	3	4 of meer
-	10 km	Maand	--	--	--	--
		Week	--	--	--	--
10 km	15 km	Maand	16,25	32,50	48,75	65,00
		Week	3,75	7,50	11,25	15,00
15 km	20 km	Maand	22,75	45,50	68,25	91,00
		Week	5,25	10,50	15,75	21,00
20 km	of meer	Maand	32,50	65,00	97,50	130,00
		Week	7,50	15,00	22,50	30,00

Fietsregeling

De medewerker die regelmatig het woon-werktraject geheel per fiets aflegt en niet in aanmerking komt voor een vergoeding voor woon-werkverkeer op basis van eigen vervoer of openbaar vervoer, kan in aanmerking komen voor de fietsregeling. Op grond van deze regeling ontvangt de medewerker ten hoogste eenmaal per 5 jaar van de BGV naar keuze een fiets of een bedrag voor de aanschaf van een fiets gelijk aan de kostprijs van de fiets. Het bedrag voor de verstrekking of aanschaf van de fiets is ten hoogste gelijk aan het daarvoor door de fiscus vast te stellen belasting-vrije bedrag (2007: €749,=), onder de voorwaarden die de fiscus daarvoor stelt.

Overige regelingen

De BGV kent een spaarloonregeling, levensloopregeling, regeling viering afscheid en jubilea, een regeling voor de het verstrekken van mobiele telefoons en een uitgebreid cafetariamodel.

Vrijwilligers

Voor vrijwilligers heeft de Vereniging Nederlandse Gemeenten (verder te noemen: VNG) een model rechtspositiereglement ontwikkeld dat door alle deelnemende organisaties met vrijwilligers wordt gevolgd. Dit model is opgenomen in hoofdstuk 19 van de CAR-UWO. De vergoedingen van de vrijwilligers van de deelnemende organisaties worden gebaseerd op de Vergoedingsregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer met bijbehorende vergoedingentabel, zoals opgenomen in bijlage VI van de CAR-UWO.

Gelet op het voorgaande is besloten ook voor de BGV het model rechtspositiereglement voor vrijwilligers van de VNG te volgen, inclusief de bijbehorende Vergoedingsregeling en vergoedingentabel. Een en ander zal als zodanig worden opgenomen in hoofdstuk 19 van de Arbeidsvoorwaardenregeling BGV en bijlage VI. In die zin verandert er dus niets bij de overgang naar de BGV. Wel is ten aanzien van de vaste vergoeding (jaarvergoeding) besloten dat deze voor iedere vrijwilliger wordt verhoogd met € 100,=. Daarnaast zal van iedere vrijwilliger een verklaring omtrent het gedrag worden verlangd, zoals dat ook voor beroepspersoneel het geval is.

Op dit moment wordt per deelnemende organisatie anders omgegaan met de activiteitsuren welke kunnen worden gedeclareerd voor bijvoorbeeld cursussen, oefenavonden, cursussen e.d. Bij de BGV zijn deze uren geüniformeerd, hetgeen betekent dat voor alle vrijwilligers binnen de BGV dezelfde uren per activiteit gaan gelden. Bijgaand tref je deze geüniformeerde urenstaat aan.

Binnen de aangesloten gemeenten worden nu verschillende uitbetalingfrequenties gehanteerd. In de BGV zal er gewerkt gaan worden met een uitbetalingfrequentie van de vergoedingen van 1 x per kwartaal.

Indien vrijwilligers op grond van een piketbesluit zijn aangewezen om piketdiensten te draaien, geldt voor wat betreft de vergoeding eveneens de Regeling vergoeding piketdiensten BGV.

Over de verplichte ongevallenverzekering wordt op dit moment nog overleg gevoerd met de verschillende aanbieders.

Sociaal Plan en Overgangsrecht

Op dit moment wordt er binnen het BGO overleg gevoerd over de wijze waarop personeel overgaat naar de nieuwe organisatie. Daarnaast kan het zijn dat de overgang naar de BGV een negatieve wijziging in de arbeidsvoorwaarden van een medewerker brengt. Of en op welke wijze deze negatieve verschillen moeten worden gecompenseerd is eveneens nog onderwerp van overleg binnen het BGO. Zodra daarover meer bekend is wordt je opnieuw geïnformeerd.