

**Analyse nulmeting rechtspositie
Projectorganisatie Regionalisering
Brandweer Gooi- en Vechtstreek**

Boskoop, 23 februari 2006

mr. D. Mulders
Van Kleef & Partners b.v. te Boskoop

1. Inleiding, doelstelling en aanpak

1.1. Inleiding en doelstelling

De negen gemeenten Blaricum, Bussum, Hilversum, Huizen, Laren, Muiden, Naarden, Weesp en Wijdemeren nemen sinds 1987 deel in de gemeenschappelijke regeling Regionale Brandweer in 't Gooi en de Vechtstreek (verder te noemen: de RBO). Hierin zijn de regionale belangen gebundeld voor de brandweezorg. Daarnaast heeft iedere deelnemende gemeente zijn eigen brandweerkorps dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van de wettelijke taken op het gebied van de basis brandweezorg.

Met de totstandkoming van de veiligheidsregio Gooi- en Vechtstreek dient ook invulling te worden gegeven aan het versterken van de regionale brandweer. Het doel - dit is ook bestuurlijk geaccordeerd - is het onderzoeken van de mogelijkheden tot het vormen van één regionale brandweerorganisatie, waarbinnen de gemeentelijke brandweerkorpsen zijn opgenomen.

Een dergelijke vorm van regionalisering heeft tot consequentie de ontvlechting van de brandweerkorpsen uit de gemeentelijke organisaties waarna tot de vorming van één regionale brandweerorganisatie kan worden overgegaan. Normaal gesproken volgt het brandweerpersoneel de taken hetgeen in casu betekent dat dit personeel in dienst zal treden bij de nieuw te vormen regionale brandweerorganisatie. Dit heeft gevolgen voor de rechtspositie van het brandweerpersoneel van de te onderscheiden brandweerkorpsen, zowel voor het beroepspersoneel als de vrijwilligers. Dit vloeit voort uit het feit dat iedere gemeente de eigen rechtspositieregeling vaststelt. De facto betekent dit dat ieder korps thans zijn eigen (gemeentelijke) rechtspositieregeling kent, hetgeen onderlinge verschillen tot gevolg heeft, daar waar er bij één regionale brandweerorganisatie in beginsel nog maar sprake zal zijn van één rechtspositieregeling.

Omdat het zowel voor de vorming van de rechtspositieregeling van de nieuwe regionale brandweerorganisatie alsmede voor de overgang van de oude gemeentelijke brandweerorganisatie naar de nieuwe regionale brandweerorganisatie van belang is de inhoud van de huidige rechtspositieregelingen van de deelnemende gemeenten te kennen, dienen deze rechtspositieregelingen op hoofdlijnen in kaart te worden gebracht en te worden vergeleken; een zogenaamde "nulmeting" of "pakketvergelijking".

Op basis van deze nulmeting wordt de rechtspositieregeling op hoofdlijnen van de deelnemende gemeenten duidelijk en daarmee ook de onderlinge overeenkomsten en verschillen. Deze nulmeting kan vervolgens, op basis van de overeenkomsten, als uitgangspunt dienen voor de vorming

van de rechtspositieregeling van de nieuwe regionale brandweerorganisatie. Daarnaast kan deze nulmeting, afgezet tegen de rechtspositieregeling van de nieuw te vormen regionale brandweerorganisatie, een bijdrage leveren aan de inhoud van het sociaal plan.

In deze nulmeting, is gelet op de verschillende wijze waarop de rechtspositie is vormgegeven, een onderscheid gemaakt tussen de beroepsbrandweer en de vrijwillige brandweer.

Beroepspersoneel is als ambtenaar aangesteld bij de gemeente en volgt de rechtspositieregeling van de desbetreffende gemeente. Deze rechtspositieregeling is gebaseerd op het model Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) zoals door de VNG vastgesteld. Iedere gemeente is verplicht de CAR te volgen. Daarnaast kunnen gemeenten, al dan niet verplicht, de nadere uitwerking van de CAR, de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) volgen. Ook deze UWO wordt vastgesteld door de VNG. Op lokaal niveau wordt de CAR/UWO aangevuld met lokale verordeningen (bijv. bezoldigingsverordening) en/of afwijkingen op de UWO. Daarnaast is er voor brandweerpersoneel soms een bijzonder aanvullende regeling (bijv. bij piketdiensten of 24-uur diensten voor beroepspersoneel). De verschillende rechtspositieregelingen voor beroepspersoneel zijn, doordat deze allen min of meer zijn gebaseerd op de CAR/UWO, voor een groot deel gelijklopend. De lokale verschillen ontstaan op de onderdelen waar de gemeente beleidsvrijheid heeft (lokale verordeningen en afwijkingen op de UWO).

Vrijwilligers zijn niet als ambtenaar aangesteld en volgen voor wat betreft hun rechtspositie niet de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling zoals deze geldt voor ambtenaren. Voor vrijwilligers heeft de VNG een model rechtspositiereglement opgesteld dat door alle gemeenten wordt gevolgd, al dan niet met een aantal afwijkingen (Huizen en Hilversum). Ook dit model regelt de rechtspositie evenwel niet uitputtend zodat er voor gemeenten ook op dit punt beleidsvrijheid bestaat waardoor lokale verschillen kunnen ontstaan.

Omdat alle gemeenten in de basis zowel de CAR/UWO als het VNG model rechtspositiereglement vrijwillige brandweer volgen, kan op voorhand reeds worden geconcludeerd dat tussen de rechtspositieregelingen van de deelnemende gemeenten, voor zowel het beroepspersoneel als de vrijwilligers, grote overeenkomsten bestaan. Omdat deze nulmeting niet alleen de overeenkomsten maar ook juist de verschillen op hoofdlijnen aan het licht moet brengen, is besloten in de nulmeting uit te gaan van een aantal onderwerpen die een belangrijke plaats in de rechtspositie

innemen en waar de gemeenten een bepaalde beleidsvrijheid hebben.

1.2. Onderzoeksaanpak

Dit onderzoek is tot stand gekomen in nauw overleg met en onder toezicht van de Werkgroep Personeel van de Projectorganisatie Regionalisering Brandweer Gooi- en Vechtstreek en is daarmee een product van deze werkgroep geworden. Vanuit de Werkgroep Personeel is dit onderzoek verricht door mevrouw M. Harder (P&O adviseur van de RBO) en de heer mr. D. Mulders (senior juridisch adviseur Van Kleef & Partners).

Het onderzoek is op 9 december 2005 aangevangen met een uitvraag door middel van een digitale vragenlijst die aan alle betrokken commandanten is gestuurd (bijlage 1). Op basis van deze uitvraag hebben alle deelnemende gemeenten op verzoek ook schriftelijke informatie ter beschikking gesteld betreffende de rechtspositieregeling. In eerste instantie is verzocht om alle regelingen die afwijken van of aanvullen op de CAR/UWO. Niet alle gemeenten hebben daar, veelal door tijdgebrek, gevolg aan kunnen geven. Gelet op het tijdpad is vervolgens gericht gevraagd naar de rechtspositie op de in de matrix opgenomen onderwerpen. Daarnaast zijn met iedere organisatie nog apart één of meerdere gesprekken gevoerd over de ingevulde vragenlijst en de ter beschikking gestelde informatie. Deze gesprekken zijn gevoerd met de commandant en/of de medewerker rechtspositie van de betrokken gemeente. Ook zijn deze gesprekken gebruikt om de niet schriftelijk vastgelegde afspraken en gewoontes in kaart te kunnen brengen.

Alle voor dit onderzoek relevante informatie is op basis van een aantal onderwerpen voor iedere gemeente vastgelegd in een rechtspositieoverzicht (met eventueel aanvullende vragen) dat naar alle commandanten ter controle is toegestuurd. Er is daarbij een onderscheid gemaakt tussen beroepspersoneel en vrijwilligers. De gegevens uit het rechtspositieoverzicht zijn vervolgens vastgelegd in een matrix dat dezelfde onderverdeling in onderwerpen kent. Ook in de matrix wordt weer onderscheid gemaakt tussen beroepspersoneel en vrijwilligers. In verband met de leesbaarheid zijn per matrix willekeurig 4 gemeenten opgenomen. Alleen de gemeente Hilversum/RBO is gelet op de omvang en een aantal bijzondere rechtspositionele elementen, in een aparte matrix opgenomen. De onderwerpen die in de onderlinge vergelijking significante verschillen vertonen zijn in de matrix met kleur gemarkeerd en worden in paragraaf 2 nader benoemd. De matrices zijn opgenomen als bijlage 2 bij deze analyse.

Deze concept matrices zijn vervolgens (wederom) naar de commandanten van de deelnemende korpsen gestuurd met de vraag om met de inhoud daarvan in te stemmen. Zij worden

daarmee verantwoordelijk gemaakt voor de juistheid en de volledigheid van de matrix. De gemeenten Hilversum/RBO, Huizen, Naarden, Wijdemeren, Blaricum, Weesp, Muiden en Laren hebben met de inhoud van de matrix ingestemd. Van de gemeente Bussum was ten tijde van het afronden van deze matrix nog geen akkoord ontvangen. Bovendien is van deze gemeente en van de gemeenten Muiden nog niet alle informatie op de onderwerpen ontvangen. Dat is in de matrix ook als zodanig aangegeven.

2. Bevindingen

Omdat de deelnemende gemeenten qua rechtspositie zowel de CAR/UWO volgen (al dan niet met afwijkingen op de UWO) als het VNG model rechtspositiereglement vrijwilliger brandweer, zijn de rechtspositieregelingen, zoals reeds eerder gememoreerd, grotendeels gelijk. Alleen de gemeente Hilversum/RBO kent op een aantal (UWO) onderwerpen een afwijkende regeling. Echter, ook op hoofdlijnen (CAR) verschilt deze rechtspositieregeling niet van de anderen.

De verschillen tussen de gemeenten zitten met name in dat deel van de rechtspositieregeling waarin de gemeente vrij is om een eigen beleid vast te stellen (bijvoorbeeld reiskosten woon-werkverkeer of vergoeding dienstreizen). Ook de wijze waarop beleid wordt toegepast kan verschillen (bijv. de wijze waarop de piketvergoeding wordt berekend of de normering van oefeningen e.d.).

Onderstaand worden de bevindingen op basis van de matrixvergelijking nader belicht. Er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen beroepsbrandweer en vrijwilligers. Deze opsomming is niet uitputtend. In de matrix zelf zijn de onderwerpen waarop belangrijke verschillen zijn aangetroffen, voor de duidelijkheid gearceerd.

2.1. Beroepsbrandweer

Op basis van de matrix voor de beroepsbrandweer vallen de volgende punten op:

- De meeste organisaties volgen de CAR/UWO, al dan niet met (kleine) aanpassingen. Alleen de gemeente Hilversum/RBO kent, omdat zij geen verplichte UWO volger zijn en daarop een actief beleid volgen, een wat meer afwijkende rechtspositieregeling. Het CAR gedeelte van de rechtspositieregeling is echter bij alle organisaties hetzelfde.
- De meeste gemeenten kennen geen functies die in het verleden zijn aangewezen als FLO functies. Alleen de gemeenten Huizen en Hilversum hebben in het verleden FLO functies aangewezen. Bij de gemeente Blaricum is het besluit om FLO functies aan te wijzen, uitgesteld. Er zijn wel persoonlijke afspraken met medewerkers gemaakt inzake FLO rechten. De gemeente Blaricum zal de-

ze onduidelijkheid echter moeten opheffen voordat de regionalisering een feit is.

- De gemeente Hilversum kent een aanstellingseis voor zowel beroepsbrandweer als vrijwillige brandweer in de vorm van een aannametest.
- De repressieve taken buiten diensttijd worden door de korpsen op verschillende manieren ingevuld. Bij de meeste korpsen (m.u.v. Huizen) heeft de beroepsbrandweer voor eventuele repressieve taken buiten diensttijd een vrijwillige aanstelling. Binnen diensttijd worden de repressieve taken veelal vanuit een gecombineerde beroepsaanstelling (repressieve en overige taken) verricht. De gemeente Hilversum kent geen gecombineerde functies en heeft dus beroepspersoneel met uitsluitend repressieve taken en beroepspersoneel met uitsluitend andere taken. Deze laatste categorie kan wel een vrijwillige aanstelling hebben voor repressieve taken. Bij de gemeente Huizen worden eventuele repressieve taken buiten diensttijd vanuit de gecombineerde beroepsaanstelling op grond van overwerk vergoed. Ook kent de gemeente Huizen een piketregeling voor beroepspersoneel.
- De gemeente Hilversum heeft medewerkers met uitsluitend repressieve taken die werkzaamheden verrichten op basis van een 24-uurs dienst. Voor deze medewerkers is een aanvullende rechtspositieregeling.
- De meeste gemeenten (m.u.v. Hilversum) kennen een uitloopschaal. Toekenning kan geschieden op basis van leeftijd, diensttijd en prestatie of een combinatie daarvan.
- Er zitten tussen de gemeenten kleine verschillen in de basis verlofopbouw en de leeftijdsdagen alsmede in de vergoeding voor woon-werkverkeer. Dienstreizen worden over het algemeen op dezelfde manier vergoed.
- Bij de meeste gemeenten is er ook voor de beroepsbrandweer een ongefallenverzekering afgesloten. Door deze verzekering ontvangen nabestaanden van een beroepsmedewerker een kapitaalsuitkering bij overlijden. De basis van de uitkering bij arbeidsongeschiktheid voor beroepsmedewerkers blijft echter gelegen in de rechtspositieregeling. Wel kan het zo zijn dat de gemeente voor de kosten daarvan (gedeeltelijk) is gedekt door de ongefallenverzekering.
- De meeste gemeenten kennen een kinderopvangregeling gebaseerd op het wettelijke maximum bij twee werkgevers (1/6 regeling). Sommige gemeenten nemen indien de werkgever van de partners niet bijdraagt aan de kin-

deropvang, ook dat gedeelte van de kosten voor de rekening (1/3 regeling).

- Er zijn met sommige medewerkers individuele rechtspositionele afspraken gemaakt. Wat daarbij onder andere opvalt is, dat er met een aantal officieren in de uitoefening van de regionale piketregeling aanvullende afspraken zijn gemaakt..

2.2. Vrijwilligers

In navolging van de beroepsbrandweer vallen ten aanzien van de rechtspositie voor de vrijwillige brandweer ook een aantal zaken op in de vergelijking op basis van de matrices:

- BvD, chauffeurs en/of manschappen worden volgens verschillende roosters gepiketteerd. De piketvergoeding tot officiersniveau is niet altijd gebaseerd op de 10/16 regeling CAR/UWO.
- Oefenuren, cursussen e.d. zijn niet overal hetzelfde genormeerd.
- De verzekeringen t.b.v. de vrijwillige brandweer (w.o. de ongevallenverzekering) zijn ofwel bij Centraal Beheer ofwel bij Mercer ondergebracht. Er zijn verschillen tussen de gebeurtenissen waarvoor de deelnemende gemeenten zich hebben verzekerd. Alle gemeenten hebben evenwel een ongevallenverzekering voor vrijwilligers (en vaak ook beroeps). De meeste gemeenten hebben daarvoor min of meer dezelfde standaard dekking. De gemeenten Hilversum en Laren kennen (op onderdelen) een verhoogde dekking.

3. Conclusies en aanbevelingen

Gelet op de overeenkomsten tussen de rechtspositieregelingen van de deelnemende gemeenten is de conclusie gerechtvaardigd dat er bij de vorming van één regionale brandweerorganisatie uit kan worden gegaan van één rechtspositieregeling, zowel voor de beroepsbrandweer als de vrijwilligers. Als uitgangspunt zou daarbij kunnen worden gehanteerd het VNG model CAR/UWO (beroepsbrandweer) respectievelijk het VNG model rechtspositieregeling vrijwilligers.

Deze modelregelingen zullen vervolgens moeten worden aangepast dan wel aangevuld op een aantal onderwerpen waarop de gemeenten thans een beleidsvrijheid hebben en waar onderlinge verschillen kunnen zijn ontstaan. Deze onderwerpen zijn opgenomen in de matrices en zijn in paragraaf 2 besproken. Daar zullen in het vervolgtraject dus een aantal keuzes moeten worden gemaakt. Daarbij dient tevens rekening te worden gehouden met een aantal recente ontwikkelingen in de wet- en regelgeving.

Recentelijk is de Arbeidstijdenwet gewijzigd. Deze wijziging verdient de nodige aandacht omdat dit ertoe zou kunnen leiden dat de rechtspositieregeling voor zowel beroepsbrandweer als vrijwilligers dit jaar nog wijzigingen zal ondergaan, hetgeen ook gevolgen kan hebben voor de matrices.

Een andere ontwikkeling waarmee bij de vorming van de rechtspositieregeling voor de nieuwe regionale brandweerorganisatie nog rekening moet worden gehouden zijn de recente arbeidsvoorwaardelijke afspraken binnen de sector gemeenten betreffende het Functioneel Leeftijd Ontslag (FLO) en het daarbij behorende overgangsrecht en het nieuwe loopbaanbeleid.

De onderhavige analyse betreft dan ook een momentopname (begin 2006). Eventuele wijzigingen in de rechtspositie, al dan niet op grond van de voornoemde landelijke ontwikkelingen, dienen door de deelnemende gemeenten aan de Werkgroep Personeel te worden doorgegeven zodat daar in het vervolgtraject nog rekening mee kan worden gehouden.

Nadat de rechtspositieregeling voor de nieuwe regionale brandweerorganisatie vorm heeft gekregen, kan aan de hand van onder andere de informatie die in dit onderzoek is verkregen worden bezien of ten aanzien van de voornoemde onderwerpen nog aanvullende afspraken moeten worden opgenomen in een sociaal plan. Daarnaast zijn er nog individuele afspraken gemaakt met medewerkers. Bezien zal moeten worden hoe daar mee wordt omgegaan bij de overgang naar de nieuwe regionale brandweerorganisatie.

Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek i.o

PROJECTORGANISATIE REGIONALISERING BRANDWEER WERKGROEP PERSONEEL

Aan de commandanten brandweer in de regio Gooi en Vechtstreek

Datum	09-12-2005	Behandeld door	J.A. van der Zwan
Onze referentie		Telefoon	035-6885551
Uw referentie		Email	j. vanderzwan@hilversum.nl
Bijlage :			
Onderwerp :	Nulmeting rechtspositieregelingen		

Geachte commandant,

Een belangrijk product van de werkgroep personeel is het opstellen van een (concept)rechtspositieregeling voor de nieuwe organisatie. Voor het opstellen van deze (concept)rechtspositieregeling alsmede voor het in kaart brengen van de mogelijke verschillen in de huidige rechtspositieregelingen van de deelnemende organisaties, is het noodzakelijk dat de werkgroep een goed beeld krijgt van de geldende arbeidsvoorwaarden voor zowel de beroepsorganisatie als de vrijwilligers. Als werkgroep hebben we derhalve gegevens nodig van alle aangesloten korpsen betreffende de geldende rechtspositieregeling c.q. arbeidsvoorwaarden.

Ik vraag bij deze jullie medewerking in het verzamelen van de benodigde gegevens om een nulmeting op rechtspositieel gebied te kunnen uitvoeren.

Bij deze brief is een checklist gevoegd. Ik verzoek u de vragen in de checklist te beantwoorden (kan digitaal of op papier) en indien er afwijkende regelingen zijn vastgesteld door het college deze s.v.p. (liefst) digitaal of op papier aan te leveren bij de projectsecretaris Hein Jan Plat.

Omdat er enige tijdsdruk op het opstellen van een rechtspositieregeling zit verzoek ik jullie om de gevraagde informatie voor **19 december** a.s., indien mogelijk digitaal, aan te leveren bij Hein Jan Plat (plat@rbogv.nl).

Nadat de eerste inventarisatie heeft plaatsgevonden zal er een persoonlijk gesprek met iedere commandant plaatsvinden om het beeld te completeren. Dit gesprek zal worden geïnitieerd door de heer Dennis Mulders van het bureau Van Kleef dat de nulmeting rechtspositie voor ons gaat verzorgen.

Bij vragen kun je contact met mij opnemen of met Mieke Harder (035-6885553).

Hoogachtend,
namens de werkgroep personeel,
de voorzitter,

J.A. van der Zwan.

Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek i.o

PROJECTORGANISATIE REGIONALISERING BRANDWEER
WERKGROEP PERSONEEL

Checklist Nulmeting rechtspositieregeling

1. Ten aanzien van de beroepsorganisatie

a. Is uw gemeente een UWO gemeente? Zo niet s.v.p. eigen regelingen die in afwijking van de UWO bepalingen (en ter aanvulling op de CAR bepalingen) zijn gemaakt overleggen.

.....
.....
.....
.....

b. Zijn er daarnaast nog specifieke lokale regelingen ter afwijking van dan wel ter aanvulling op de CAR of de CAR/UWO?

.....
.....
.....
.....

c. Zijn er voor uw beroepsmedewerkers specifieke aanstellingsvoorwaarden gemaakt ? bijv:
1. Aanstelling als vrijwilliger voor repressief optreden?
2. Aanstelling in algemene dienst?
3. Persoonlijke aanstellingsvoorwaarden zoals werktijd e.d.

.....
.....
.....
.....

d. Hanteert u vergoedingen voor het draaien van piketdiensten binnen het korps? Boven het niveau bevelvoerder is er een regionale vergoedingsregeling voor de operationele leiding. Hanteert u deze bedragen bij de uitbetaling of andere?

.....
.....
.....

2. Ten aanzien van de vrijwilligers

a. Hanteert uw korps de VNG modelrechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer ?

.....
.....
.....
.....

b. Hanteert uw korps bij de vergoedingen aan vrijwilligers bijlage VI van de CAR?

.....
.....
.....
.....

c. Hanteert u naast de rechtspositieregeling nog eigen aanvullende regelingen voor vrijwilligers?

.....
.....
.....
.....

d. Heeft u afspraken over de uitvoering van de vergoedingsregeling (aantal uren per oefenavond, uren per cursus, betaling op rang/functie, wel/geen jaarvergoeding en dergelijke) en staan deze op schrift?

.....
.....
.....
.....

e. Hanteert u voor uw vrijwilligers een piketregeling ? Zo ja, hoe ziet deze er dan uit?

.....
.....
.....
.....

f. Heeft u individuele medewerkers waar afwijkende rechtspositionele afspraken mee zijn gemaakt?

.....
.....

.....

3. Te overleggen documenten:

- a. Bezoldigingsverordening van de gemeente
- b. Alle eigen regeling / persoonsgebonden afspraken die zijn opgesteld in afwijking van dan wel ter aanvulling op de CAR/UWO
- c. Polis van de ongevallenverzekering beroeps en vrijwilligers

Zijn er nog documenten binnen uw organisatie in omloop die hier niet genoemd staan maar wel relevant zijn deze s.v.p. ook overleggen.

Ik wil u er op wijzen dat het belangrijk is dat de werkgroep gaat beschikken over alle regelingen die relevant zijn voor de nieuwe rechtspositieregeling!

Beroepsbrandweer	Wijdmeren	Huizen	Laren	Blaricum
CAR en/of UWO	CAR/UWO	CAR, UWO wordt grotendeels gevolgd	CAR/UWO	CAR/WO
FLO functies	Geen FLO functies	Alle functies FLO functies	Geen FLO functies	Formeel geen FLO functie aangewezen, wel afspraken op dit punt met 2 medewerkers.
Bezoldiging	<p><u>Bevorderingsperiodiek:</u> Ja</p> <p><u>Periodiekdatum is datum aanstelling</u></p> <p><u>Uitloopschaal:</u> Reguliere variant (2 jaar op maximum en voldoende/goed beoordeling) en prestatievariant.</p> <p><u>Flexibele beloning:</u> Op grond van 15:1:28 CAR/UWO. Daarnaast groepsgratificatie, tijdelijke persoonlijke toelage, persoonlijke toelage na bereiken maximum schaal en arbeidsmarkttoelage.</p> <p><u>Ambtsjubileumgratificatie:</u> Conform artikel 3:5:1 CAR/UWO. De vergoeding is als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 overheidsdienstjaren 50% (bruto) • 40 overheidsdienstjaren 100% (bruto) • 50 overheidsdienstjaren 100% (bruto) <p><u>Overwerkvergoeding:</u> Overwerkvergoeding conform regeling CAR/UWO. Schaal 11 en hoger ook overwerkvergoeding mogelijk (o.b.v. schriftelijke dienstopdracht). Verblijfskosten tijdens overwerk conform Reisbesluit en Reisregeling binnenland.</p>	<p><u>Bevorderingsperiodiek:</u> Ja</p> <p><u>Periodiekdatum is aanstellingsdatum of afgesproken datum</u></p> <p><u>Uitloopschaal:</u> Prestatievariant</p> <p><u>Flexibele beloning:</u> Op grond van 15:1:28 CAR/UWO. Daarnaast tijdelijke persoonlijke toelage boven maximum functierang en arbeidsmarkttoelage.</p> <p><u>Ambtsjubileumgratificatie:</u> Nagenoeg conform artikel 3:5:1 CAR/UWO. De vergoeding is als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 overheidsdienstjaren 70% (netto) • 40 overheidsdienstjaren 100% (netto) • 50 overheidsdienstjaren 100% (netto) <p><u>Overwerkvergoeding:</u> Beroepsbrandweer heeft geen aanstelling als vrijwilliger. Repressieve taken na diensttijd worden aangemerkt als overwerkuren. Het gaat om uren na 17:00 uur. Regeling is nagenoeg conform artikel 3:2:1 CAR/UWO, met de volgende vergoeding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% voor overwerk op een zondag tussen 0 en 24 uur • 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0 en 24 uur 	<p><u>Bevorderingsperiodiek:</u> Ja</p> <p><u>Periodiekdatum is 1 januari</u></p> <p><u>Uitloopschaal:</u> Reguliere variant (6 jaar op maximum en voldoende beoordeling), daarna periodieken om de 2 jaar.</p> <p><u>Flexibele beloning:</u> Op grond van 15:1:28 CAR/UWO. Gratificatie maximaal €455,= (netto) of maximaal 21,6 uur. Daarnaast Groepsgratificatie (max. €115,= p.p.), tijdelijke persoonlijke toelage en arbeidsmarkttoelage.</p> <p><u>Ambtsjubileumgratificatie:</u> Conform artikel 3:5:1 CAR/UWO. De vergoeding is als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 overheidsdienstjaren 50% (bruto) • 40 overheidsdienstjaren 100% (bruto) • 50 overheidsdienstjaren 100% (bruto) <p><u>Overwerkvergoeding:</u> Overwerkvergoeding conform regeling CAR/UWO. Schaal 11 en hoger geen overwerkvergoeding.</p>	<p><u>Bevorderingsperiodiek:</u> Ja (2 periodieken)</p> <p><u>Periodiekdatum is 1 januari</u></p> <p><u>Uitloopschaal:</u> - Uitloopschaal na vijf jaar max en 3 aaneensluitende zeer goede beoordelingen dan uitloopschaal. - Uitloopschaal voor medewerker van 55 jaar of ouder na 3 aaneensluitende voldoende beoordelingen. Ook medewerker van 50 jaar en 10 jaar voldoende functioneren komt in aanmerking voor de uitloopschaal.</p> <p><u>Flexibele beloning:</u> Op grond van 15:1:28 CAR/UWO. Daarnaast een structurele en tijdelijke toelage voor bijzondere prestatie en een arbeidsmarkttoelage.</p> <p><u>Ambtsjubileumgratificatie:</u> Conform artikel 3:5:1 CAR/UWO. De vergoeding is als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 overheidsdienstjaren 50% (bruto) • 40 overheidsdienstjaren 100% (bruto) • 50 overheidsdienstjaren 100% (bruto) <p><u>Overwerkvergoeding:</u> Overwerkvergoeding conform regeling CAR/UWO.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • 75% voor overwerk op een maandag tussen 0 en 6 uur • 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 18 en 24 uur 		
Piketregeling brandweer	Niet aanwezig	<p>Al het brandweerpersoneel met repressieve taak draait piketdiensten volgens rooster.</p> <p>Vergoeding piketdienst volgens onderstaand schema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4% ma t/m vr van 06.00 – 08.00 uur en van 17.00 – 19.00 uur; • 8% ma t/m vr van 00.00 – 06.00 uur en van 19.00 – 24.00 uur; • 12% zaterdag van 00.00 – 24.00 uur; • 16% zon- en feestdagen van 00.00 – 24.00 uur. <p>Vergoeding is een percentage o.b.v. volgend schema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Officier van Dienst (schaal 9 max), bij volle week piket €404,=; • Bevelvoerder (schaal 8 max), bij volle week €267,40 (incl. 3 loonuren voor controle werk); • Manschappen (schaal 5 max), bij volle week €163,16. <p>Dagpiket Brandweer (op werkdagen tussen 06.00-08.00, 12.00-13.00 en 17.00-18.00):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vergoeding dagpiket chauffeurs €11,12 per week; • Vergoeding dagpiket bevelvoerder €14,51 per week. 	Niet aanwezig	Niet aanwezig
Regeling arbeidsduur	- 36-urige werkweek - Op basis van feitelijke arbeidsduur is ADV mogelijk.	- 36-urige werkweek - Op basis van feitelijke arbeidsduur is ADV mogelijk (brandweerpersoneel werkt 40 uur, dus 4 uur ADV per week).	- 36-urige werkweek - Op basis van feitelijke arbeidsduur is ADV mogelijk (feitelijke arbeidsduur is 37,5 uur, dus 76 uur ADV).	- 36-urige werkweek - Op basis van feitelijke arbeidsduur is flexibele invulling mogelijk.
Verlofregeling	- 158,4 uren verlof + 21,6 uren	- 159 uren verlof + 16 uren per jaar i.v.m piketdiensten. Schaal 10 of hoger 165,6 uren (i.p.v. 159 uren). Bij 40-urige werkweek (beroeps) 200	- 158, 4 uren verlof	- 158,4 uren verlof + Hoofdenverlof van 21,6 uren (incl. leeftijdsgedagen tot maximum van 208,8).

	<p>- Leefijdsgedagen: van 40/44 (of 20 jr. dt.) 7,2 uren van 45/49 (of 25 jr. dt.) 14,4 uren van 50/54 (of 30 jr. dt.) 21,6 uren van 55/59 (of 35 jr. dt.) 28,8 uren van 60/65 (of 40 jr. dt.) 36,0 uren Bij combinatie leefijdsgedagen en dienstijdsgedagen geldt de meest gunstige (geen cummulatie).</p> <p>- Verplichte sluiting op Goede vrijdag en 5 mei.</p>	<p>uur verlof.</p> <p>- Leefijdsgedagen: van 30/34 (of 15 jr. dt.) 7,2 uren van 35/44 14,4 uren van 45/54 (of 25 jr. dt.) 28,8 uren vanaf 55 (of 35 jr. dt.) 43,2 uren Bij combinatie leefijdsgedagen en dienstijdsgedagen geldt de meest gunstige (geen cummulatie).</p> <p>- Verplichte sluiting op Goede vrijdag en 5 mei.</p>	<p>- Leefijdsgedagen: van 30/34 7,2 uren van 35/39 14,4 uren van 40/44 21,6 uren van 45/49 28,8 uren van 50/54 36,0 uren vanaf 55 43,2 uren</p> <p>- Verplichte sluiting op Goede vrijdag en 5 mei.</p>	<p>- Leefijdsgedagen: van 35/44 14,4 uren van 45/54 28,8 uren vanaf 55 43,2 uren</p> <p>- Verplichte sluiting op Goede vrijdag en 5 mei (en op gedagen die als zodanig door werkgever zijn aangewezen)</p>
<p>Studiefaciliteiten en POP</p>	<p>- Artikel 15:1:26 en hoofdstuk 17 CAR/UWO</p> <p>- Kosten voor opleiding en activiteiten in opdracht van werkgever 100% vergoed, kosten overige opleidingen 75% vergoed.</p> <p>- Reis- en verblijfskosten voor 100% vergoed als dienstreis.</p>	<p>Artikel 15:1:26 en hoofdstuk 17 CAR/UWO</p> <p>Kosten voor opleiding en activiteiten uit POP 100% vergoed.</p> <p>- Reiskosten tegen openbaarvervoer tarief of €0,14 per km.</p>	<p>- Artikel 15:1:26 en hoofdstuk 17 CAR/UWO</p> <p>Kosten voor opleiding en activiteiten in opdracht van werkgever en o.b.v. POP 100% vergoed.</p> <p>- Regeling voor reis- en verblijfskosten.</p>	<p>- Artikel 15:1:26 en hoofdstuk 17 CAR/UWO</p> <p>Kosten voor opleiding en activiteiten in opdracht van werkgever worden voor 100% vergoed. Deze worden indien van toepassing via eigen brandweerbudget bijscholing bekostigd.</p> <p>- Reiskosten tegen openbaar vervoer tarief 2e klasse.</p>
<p>Reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen</p>	<p>Bij enkele reisafstand van 5 km of meer worden kosten woon-werkverkeer vergoed volgens nettotabel. Reiskosten openbaar vervoer o.b.v. 2^e klasse + €91,= onbelast per jaar.</p> <p>Dienstreizen worden vergoed tegen €0,28 per kilometer (€0,19 onbelast, €0,09 belast).</p> <p>Noodzakelijk gemaakte verblijfskosten worden vergoed o.b.v. maxima Reisbesluit binnenland en Reisregeling binnenland.</p>	<p>Bij enkele reisafstand van 10 km of meer woon-werkverkeer wordt het meerdere boven de 10 km vergoed tegen €0,14 per kilometer met een maximum van 40 km (enkele reisafstand). Reiskosten openbaar vervoer worden volledig vergoed.</p> <p>Dienstreizen worden vergoed tegen €0,28 per kilometer (0,19 onbelast, 0,9 belast). Openbaar vervoerkosten worden dan volledig vergoed.</p> <p>Medewerkers die de auto uit hoofde van hun functie beschikbaar moeten hebben en ook zodanig gebruiken (functiegebonden autogebruik) ontvangen een bruto kilometervergoeding van €0,37 voor woon-werkverkeer en dienstreizen. Dit geldt ook voor brandweerpersoneel.</p> <p>Voor dienstreizen per eigen fiets is er een fietsvergoeding afhankelijk van het aantal gereden kilometers.</p>	<p>Bij enkele reisafstand van 10 km of meer worden kosten woon-werkverkeer vergoed o.g.v. €0,18 per km. Reiskosten openbaar vervoer o.b.v. 2^e klasse.</p> <p>Dienstreizen worden vergoed tegen €0,28 (netto) per kilometer. Openbaar vervoerkosten worden volledig vergoed (2^e klasse).</p> <p>Er is een carpoolregeling alsmede een fietsregeling (tegemoetkoming bij aanschaf fiets)</p>	<p>Bij enkele reisafstand van 11 km of meer worden kosten woon-werkverkeer vergoed o.b.v. een tabel . Reiskosten openbaar vervoer o.b.v. 2^e klasse.</p> <p>Dienstreizen worden vergoed tegen €0,28 (netto) per km. Openbaar vervoerkosten (2^e klasse) volledig vergoed.</p> <p>Er is een fietsregeling (tegemoetkoming bij aanschaf fiets)</p>

Telefoonregeling	GSM voor beroepsbrandweer.	GSM voor beroepsbrandweer. Telefoonvergoeding voor Officieren en Bevelvoerders (€12,34 netto per maand).	Voor zakelijk gebruik privé GSM €136,26 p.j. en eenmalig €75,= voor handsfree bellen in auto alsmede een vergoeding indien gesprekskosten per jaar boven €109,= (alleen commandant en plv. commandant maken gebruik van deze regeling).	GSM voor commandant.
Regeling Kinderopvang	Geldt thans een wettelijke beperking aan vergoeding (1/6 regeling).	Geldt thans wettelijke beperkingen aan vergoeding (1/6 regeling).	Geldt thans wettelijke beperkingen aan vergoeding (1/6 regeling).	Geldt thans wettelijke beperkingen aan vergoeding (1/6 regeling).
Hypotheekregeling	1 medewerker heeft op grond van zijn oude aanstelling bij Nederhorst den Berg een hypotheekregeling.	Aanwezig	Aanwezig maar wordt geen gebruik van gemaakt.	Niet aanwezig
Funct.gesprekken en beoordelingen	In beginsel 1x per jaar functioneringsgesprek en 1x per jaar beoordeling.	In beginsel 1x per jaar functioneringsgesprek en 1 x per jaar beoordeling.	In beginsel 1x per jaar functioneringsgesprek en 1x per jaar beoordeling.	In beginsel 1x per jaar functioneringsgesprek en 1x per jaar beoordeling.
Regeling schadevrij rijden	Niet aanwezig	Aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig
Sportactiviteiten	Niet aanwezig	Aanwezig bij sportcentrum	Fitnessruimte in kazerne aanwezig	Niet aanwezig
Vergoeding voor kadervergaderingen	Is compensabel in tijd voor tijd indien buiten diensttijd	€65,50 (bruto)	Beroeps zitten als vrijwilliger bij vergadering en ontvangen vergoeding.	Beroeps zitten als vrijwilliger bij vergadering en ontvangen vergoeding.
Verzekeringen	Verplichte rechtsbijstandverzekering voor ambtelijk personeel. Ongevallenverzekering conform vrijwilligers Open collectief pakket bij CB.	Verplichte rechtsbijstandverzekering voor ambtelijk personeel. Ongevallenverzekering conform vrijwilligers. Open collectief pakket bij Allianz Nederland.	Verplichte rechtsbijstandverzekering voor ambtelijk personeel. Ongevallenverzekering conform vrijwilligers. Open collectief pakket bij CB.	Verplichte rechtsbijstandverzekering voor ambtelijk personeel. Ongevallenverzekering conform vrijwilligers. Open collectief pakket bij CB.
Verdere rechtspositionele bijzonderheden	Beroepsbrandweer (5 personen, 6 fte) m.u.v. commandant heeft voor repressieve taken buiten diensttijd een aanstelling als vrijwilliger. Officier (de commandant) wordt gepiketeerd volgens de regionale vergoedingsregeling voor de operationele leiding en heeft daarnaast een persoonlijke toelage. Werktijd commandant is 4x8 uur en 1x4 uur s'-avonds.	Beroepsbrandweer (11 personen, 11 fte) heeft voor repressieve taken buiten diensttijd geen aanstelling als vrijwilliger, maar deze uren worden als overwerk uitbetaald. Officieren die een (regionale) piketfunctie uitvoeren krijgen per piketweek een aanvulling op de regionale vergoedingsregeling voor de operationele leiding (€404,=). Oefenavond en raadsactiviteit behoren voor de commandant tot de werkweek, de overige werkzaamheden (w.o. overleggen zoals kadervergaderingen) buiten diensttijd worden uitbetaald als overwerk. Er zijn 2 medewerkers die een arbeidsmarkttoelage hebben.	Beroepsbrandweer (5 personen, 4,5 fte) m.u.v. commandant heeft voor repressieve taken buiten diensttijd een aanstelling als vrijwilliger. Officier (de commandant) wordt gepiketeerd volgens de regionale vergoedingsregeling voor de operationele leiding. s-Middags vrij op de werkdag dat je verjaart.	Bij beroepsbrandweer (4,25 fte) hebben 2 personen (w.o. commandant) voor repressieve taken buiten diensttijd een aanstelling als vrijwilliger. Officier (de commandant) wordt gepiketeerd volgens de regionale vergoedingsregeling voor de operationele leiding en heeft daarnaast een vergoeding als vrijwilliger van adjunct hoofdbrandmeester 1 ^e klasse.

Beroepsbrandweer	Muiden	Weesp	Bussum	Naarden
CAR en/of UWO	CAR, UWO wordt grotendeels gevolgd	CAR/UWO	CAR, UWO wordt grotendeels gevolgd	CAR, UWO wordt grotendeels gevolgd
FLO functies	Geen FLO functies	Geen FLO functies	Geen FLO functies	Geen FLO functie
Bezoldiging	<p><u>Bevorderingsperiodiek:</u> Ja, 75% regeling</p> <p>Periodiekdatum is 1 januari</p> <p><u>Uitloopschaal:</u> Geen uitloopschalen</p> <p><u>Flexibele beloning:</u> Op grond van 15:1:28 CAR/UWO. Daarnaast persoonlijke toelage en arbeidsmarkttoelage (max. 10%).</p> <p><u>Ambtsjubileumgratificatie:</u> Conform artikel 3:5:1 CAR/UWO. De vergoeding is als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 overheidsdienstjaren 50% (bruto) • 40 overheidsdienstjaren 100% (bruto) • 50 overheidsdienstjaren 100% (bruto) <p><u>Overwerkvergoeding:</u> Overwerkvergoeding conform regeling CAR/UWO.</p>	<p><u>Bevorderingsperiodiek:</u> Ja</p> <p>Periodiekdatum is datum indiensttreding of bevordering</p> <p><u>Uitloopschaal:</u> Uitloopschaal na drie jaar maximum en drie jaar uitstekend presteren.</p> <p><u>Flexibele beloning:</u> Op grond van 15:1:28 CAR/UWO. Gratificatie tussen €150,= en €500,= (netto). Daarnaast persoonlijke toelage boven maximum en arbeidsmarkttoelage (max. 3 jaar).</p> <p><u>Ambtsjubileumgratificatie:</u> Conform artikel 3:5:1 CAR/UWO. De vergoeding is als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 overheidsdienstjaren 50% (bruto) • 40 overheidsdienstjaren 100% (bruto) • 50 overheidsdienstjaren 100% (bruto) <p><u>Overwerkvergoeding:</u> Overwerkvergoeding conform regeling CAR/UWO.</p>	<p><u>Bevorderingsperiodiek:</u> Nee</p> <p>Periodiekdatum is datum indiensttreding</p> <p><u>Uitloopschaal:</u> Uitloopschaal indien 3 jaar volwaardig vervullen van functie en drie uitstekende aaneensluitende beoordelingen. Voor medewerkers van 55 jaar en ouder geldt 3 aansluitende voldoende beoordelingen. Medewerkers met ten hoogste schaal 7 na 3 aaneensluitende goede beoordelingen (na 7 jaar).</p> <p><u>Flexibele beloning:</u> Op grond van 15:1:28 CAR/UWO. Gratificatie minimaal €113,45 en maximaal €453,78 (netto), bijzondere prestatie toelage (max. 1 maandsalaris op jaarbasis), arbeidsmarkttoelage (max. 2 jaar) en bindingstoelage (max. 2 jaar).</p> <p><u>Ambtsjubileumgratificatie:</u> Conform artikel 3:5:1 CAR/UWO. De vergoeding is als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 overheidsdienstjaren 50% (bruto) • 40 overheidsdienstjaren 100% (bruto) • 50 overheidsdienstjaren 100% (bruto) <p><u>Overwerkvergoeding:</u> Overwerkvergoeding conform regeling CAR/UWO. Alleen indien salaris lager is dan het maximum van schaal 11.</p>	<p><u>Bevorderingsperiodiek:</u> Ja (2 periodieken)</p> <p>Periodiekdatum is 1 januari</p> <p><u>Uitloopschaal:</u> Uitloopschaal alleen t/m schaal 11, ten minste 6 jr. op functie en ten minste 2 jr. op maximum en meer dan voldoende functievervulling.</p> <p><u>Flexibele beloning:</u> Op grond van 15:1:28 CAR/UWO. Daarnaast persoonlijke toelage maximaal 12% brutosalaris.</p> <p><u>Ambtsjubileumgratificatie :</u> Conform artikel 3:5:1 CAR/UWO. De vergoeding is als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 overheidsdienstjaren 50% (bruto) • 40 overheidsdienstjaren 100% (bruto) • 50 overheidsdienstjaren 100% (bruto) <p><u>Overwerkvergoeding:</u> Overwerkvergoeding conform regeling CAR/UWO.</p>
Piketregeling brandweer	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig
Regeling arbeidsduur	- 36-urige werkweek - Op basis van feitelijke arbeidsduur is ADV mogelijk.	- 36-urige werkweek - Op basis van feitelijke arbeidsduur is ADV mogelijk.	- 36-urige werkweek - Geen ADV	- 36-urige werkweek - Op basis van feitelijke arbeidsduur is ADV mogelijk.
Verlofregeling	- 158,4 uren verlof + 18 uur	- 165,6 uren verlof	- 158,4 uren (t/m schaal 8) of 165,6 uren (vanaf schaal 9).	- 158,4 uren (t/m schaal 9) of 165,6 uren (vanaf schaal 10) verlof

	<p>- Leeftijdsgedagen: van 30/39 1 dag van 40/44 2 dagen van 45/49 3 dagen van 50/54 4 dagen van 55/59 5 dagen 60 en ouder 6 dagen</p> <p>- Verplichte sluiting op 5 mei, dag na hemelvaart (brugdag).</p>	<p>- Leeftijdsgedagen: van 30/39 7,2 uren van 40/44 14,4 uren van 45/49 21,6 uren van 50/54 28,8 uren van 55/59 36,0 uren vanaf 60 43,2 uren</p> <p>- Verplichte sluiting op Goede vrijdag en 5 mei.</p>	<p>Leeftijdsgedagen: Bij 18 jaar 21,6 uren bij 19 jaar 14,4 uren bij 20 jaar 7,2 uren van 30/39 7,2 uren van 40/44 14,4 uren van 45/49 21,6 uren van 50/54 28,8 uren van 55/59 36,0 uren vanaf 60 43,2 uren Er is een overgangsmaatregel indien betrokkene in dienst was op 01-01-92 en 35 jar of ouder was voor 15-12-1996.</p> <p>- Verplichte sluiting op Goede Vrijdag, 5 mei en de vrijdag na Hemelvaartdag</p>	<p>- Leeftijdsgedagen: van 40-49 2 dagen van 50-59 4 dagen vanaf 60 6 dagen</p> <p>- Verplichte sluiting op Goede vrijdag en 5 mei en keuzeday van werkgever.</p>
Studiefaciliteiten en POP	<p>Artikel 15:1:26 en Hoofdstuk 17 CAR/UWO.</p> <p>Studiekosten o.b.v. POP dan 100% vergoeding, anders 75% vergoeding.</p> <p>Reiskosten conform dienststreizen.</p>	<p>Artikel 15:1:26 en hoofdstuk 17 CAR/UWO.</p> <p>Kosten voor opleiding en activiteiten in opdracht 100% vergoed, op verzoek 75%.</p> <p>Reiskosten tegen openbaar vervoer 2^e klasse of eigen vervoer €0,09 of €0,18 per km.</p>	<p>Artikel 15:1:26 en hoofdstuk 17 CAR/UWO.</p> <p>Kosten voor opleiding indien noodzakelijk voor de uitoefening van de functie 100% vergoed, kosten van keuzeopleiding met uitzicht op andere interne functie 75% en in overige gevallen 50%.</p> <p>Reis- en verblijfkosten vergoed.</p>	<p>- Artikel 15:1:26 en hoofdstuk 17 CAR/UWO.</p> <p>Kosten voor opleiding en activiteiten in opdracht 100% vergoed, op verzoek 75%.</p>
Reiskosten woon-werkverkeer en dienststreizen	<p>Woon-werkverkeer: Vergoeding o.g.v. tabel.</p> <p>Dienststreizen: €0,28 per km (€0,19 netto, €0,09 bruto).</p>	<p>Woon-werkverkeer: indien tussen 10 km en 150 km (heen en terug) €0,11 per kilometer (ongeacht vorm van vervoer).</p> <p>Dienststreizen: 100% O.V. 2^e klasse (of €0,09 per km), of €0,18 per km bij toestemming eigen vervoer.</p>	<p>Woon-werkverkeer: O.V. 2^e klasse 100%, fiets €0,05 per km, auto €0,14 per km.</p> <p>Dienststreizen: O.V. 2^e klasse 100%, auto (doelmatigheidstoets) €0,28 per km.</p>	<p>Woon-werkverkeer: 10 – 15 km enkele reis €25,33 p.m. 15–20 km enkele reis €35,44 p.m. vanaf 20 km enkele reis €50,66 p.m.</p> <p>Dienststreizen: €0,28 per km (€0,19 netto, €0,09 bruto)</p>
Telefoonregeling	<p>GSM voor beroepsbrandweer.</p>	<p>GSM verstrekking op voordracht leidinggevende mogelijk. Geen regeling.</p>	<p>Bussum kent zowel een regeling voor de verstrekking van mobiele telefoons als een regeling die de zakelijke kosten van de privé GSM vergoedt. In beide gevallen kan de commandant medewerkers aanwijzen die voor een dergelijke regeling in aanmerking komen.</p>	<p>GSM kan indien nodig worden verstrekt. Geen regeling.</p>
Regeling Kinderopvang	<p>Muiden vergoedt 1/6 dan wel 1/3 indien partner geen vergoeding krijgt.</p>	<p>Geldt thans wettelijke beperkingen aan vergoeding (1/6 regeling).</p>	<p>Bussum vergoedt 1/6 dan wel 1/3 indien partner geen vergoeding krijgt.</p>	<p>Geldt thans wettelijke beperkingen aan vergoeding (1/6 regeling).</p>
Hypotheekregeling	<p>Niet aanwezig</p>	<p>Niet aanwezig</p>	<p>Niet aanwezig (wel HvO)</p>	<p>Niet aanwezig</p>

Funct.gesprekken en beoordelingen	In beginsel 1 x per jaar functioneringsgesprek en beoordeling indien daartoe aanleiding bestaat.	In beginsel 1x per jaar functioneringsgesprek en 1 x per jaar beoordeling.	In beginsel 2 x per jaar functioneringsgesprek en 1 x per jaar beoordeling.	In beginsel 1x per jaar functioneringsgesprek en 1 x per jaar beoordeling.
Regeling schadevrij rijden	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig
Sportactiviteiten	Niet aanwezig	Er is een beperkte fitnessregeling (korting en €6,81 p.m. vergoeding).	2 x per week 1 uur sport o.l.v. sportinstructeur.	Fitnessruimte op kazerne aanwezig.
Vergoeding voor kadervergaderingen	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig
Verzekeringen	Verplichte rechtsbijstandverzekering voor ambtelijk personeel.	Verplichte rechtsbijstandverzekering voor ambtelijk personeel. Ongevallenverzekering conform vrijwilligers. Open collectief bij CB.	Verplichte rechtsbijstandverzekering voor ambtelijk personeel. Ongevallenverzekering conform vrijwilligers.	Verplichte rechtsbijstandverzekering voor ambtelijk personeel.
Verdere rechtspositionele bijzonderheden	Beroepsbrandweer kent 2,9 fte en 3 medewerkers. De commandant (0,4 fte) en 1 medewerker preparatie (0,5 fte) zijn vanuit Weesp gedetacheerd. De plv. commandant heeft de dagelijkse leiding. Muiden heeft dus feitelijk 2 beroeps aangesteld. De medewerker preventie heeft een vrijwillige aanstelling voor repressieve taken buiten diensttijd. De plv. commandant heeft geen vrijwillige aanstelling maar krijgt voor repressieve taken een overwerkvergoeding conform CAR/UWO.	Beroepsbrandweer kent 5,25 fte en 6 medewerkers. Beroepsbrandweer heeft voor repressieve taken buiten diensttijd een aanstelling als vrijwilliger. Eventuele repressieve taken tijdens diensttijd worden vanuit diensttijd verricht. De commandant (OVD) en plv. commandant gepiketeerd volgens de regionale piketregeling. Commandant is voor 50% gedetacheerd bij brandweer Muiden. Ambtenaren van de gemeente Weesp kunnen gebruik maken van het IZA Bedrijfszorgpakket. Bij ontslag wegens FPU, medische ongeschiktheid, of OP een bonus van 6 weken bezoldiging.	Beroepsbrandweer kent 6,69 fte en 7 medewerkers. Beroepsbrandweer heeft een aanstelling in algemene dienst. Beroepsbrandweer heeft voor repressieve taken buiten diensttijd een aanstelling als vrijwilliger. Eventuele repressieve taken tijdens diensttijd worden vanuit ambtelijke aanstelling verricht.	Beroepsbrandweer kent 4 fte en 4 medewerkers. Beroepsbrandweer (m.u.v. commandant) heeft voor repressieve taken buiten diensttijd een aanstelling als vrijwilliger. De medewerker preparatie, opleiden en oefenen heeft 3 avonduren per week als normale werktijd. De commandant heeft 2 avonduren per week als normale werktijd. Deze werktijden vallen binnen de formele arbeidsduur. De commandant (OVD) wordt gepiketeerd volgens de regionale vergoedingsregeling voor de operationele leiding.

Beroepsbrandweer	Hilversum	Regionale Brandweer Organisatie RBO)
CAR en/of UWO	CAR/ Arbeidsvoorwaarden Hilversum	Idem
FLO functies	Alle repressieve functies zijn FLO functies	Geen FLO functies
Bezoldiging	<p><u>Bevorderingsperiodiek:</u> Nee, directe overgang naar naasthogere schaal, tenzij verschil marginaal is, alsdan extra bevorderingsperiodiek.</p> <p><u>Periodiekdatum:</u> Datum indiensttreding. Bij toekenning extra periodiek wordt 1 januari of 1 juli gehanteerd.</p> <p><u>Uitloopschaal:</u> Nee, wel 2 aanloopschalen en functionele schaal.</p> <p><u>Flexibele beloning:</u> Op grond van 15:1:28 ARH. Beleidsregels omtrent gratificaties en persoonlijke toelagen. Daarnaast arbeidsmarkttoelage, maximaal 3 jaar, maximaal naast hogere schaal als toelage.</p> <p><u>Ambtsjubileumgratificatie</u> Conform artikel 3:5:1 CAR/UWO. De vergoeding is als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 overheidsdienstjaren 50% (bruto) • 40 overheidsdienstjaren 100% (bruto) • 50 overheidsdienstjaren 100% (bruto) <p><u>Overwerkvergoeding:</u> Er is een aparte regeling voor de beroeps 24-uursdienst "tijd voor tijd" overwerkregeling. In beginsel zijn voor de werkgever verplicht te stellen overleggen, zoals OR, ARBOVGW, maar ook bevelvoerdersoverleg e.d. overwerk en de andere werkgroepen tijd voor tijd. Voor het kantoorpersoneel geldt dat de CAR/UWO bepalingen rond overwerk van toepassing zijn. Deze "tijd voor tijd" regeling vervangt hoofdstuk 3 van de aanvullende rechtspositieregeling beroepsbrandweer. Deze regeling is echter nog (steeds) niet opgenomen in de rechtspositieregeling in verband met vertraging vanuit de gemeente. Er wordt al wel als zodanig gewerkt met de regeling die overigens de instemming van de dienst OR geniet.</p>	Idem

	Daarnaast is er de regeling arbeidstijden die aan de hand van de dagindeling 24-uursdienst de daadwerkelijk gedraaide uren vaststelt. Ook deze regeling is door de dienst vastgesteld in samenspraak met de OR, maar moet nog verwerkt worden in de ARH.	
Piketregeling brandweer	Alle officieren die zijn gepiketeerd, vallen onder de regionale vergoedingsregeling voor piket operationele leiding.	Idem
Regeling arbeidsduur	<p>- 36-urige werkweek</p> <p>- Feitelijke arbeidsduur voor al het brandweerpersoneel o.b.v. arbeidspatroon van 40 uur per week, dus 4 uur ADV per week.</p> <p>- Mogelijkheid tot een 40-urige werkweek, maar hier zijn een aantal voorwaarden aan verbonden (zie beleidsregels). Mandaat voor toekennen 40-urige werkweek ligt bij de wethouder P&O.</p>	Idem
Verlofregeling	<p>- Basisverlofregeling 165,6 uren</p> <p>- Leeftijdsgedagen: vanaf 35 jr. of 15 jr. diensttijd 14,4 uren vanaf 45 jr. of 25 jr. diensttijd 28,8 uren vanaf 55 jr. of 35 jr. diensttijd 43,2 uren</p> <p>Voor wacht dienst (dus ook 24-uursdiensten) geldt nog eens 14,4 uur per jaar extra vakantieverlof. Zulks met dien verstande, dat de maximale duur van het vakantieverlof 216 uren per kalenderjaar bedraagt.</p> <p>5 mei en Goede Vrijdag geen verplichte sluiting.</p>	Idem
Studiefaciliteiten en POP	<p>Het oude hoofdstuk 17 (CAR/UWO) waarbij er een vergoedingsmogelijkheid bestaat van 100%, 75% en 50% naar gelang de noodzakelijkheid van de te volgen opleiding.</p> <p>Er wordt gewerkt met POP's op basis van competenties. Opleidingen die hier uit voortkomen worden voor 100% vergoeding in aanmerking gebracht in tijd en in geld.</p>	Idem
Reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen	<p>Woon-werkverkeer</p> <p>Fiets: Er wordt een verschil gemaakt of iemand in Hilversum woont of niet. Is iemand in Hilversum woonachtig en voor 50% op de</p>	Idem

	<p>fiets komt kan hij/zij een maximale vergoeding krijgen van €30,- per jaar na overhandigen van de onderhoudsfactuur. Woont iemand buiten Hilversum (of in de Hilversumse Meent) en wordt er voor minimaal 50% van de fiets gebruik gemaakt dan kan er 1 x in de 7 jaar een nieuwe fiets aangeschaft worden met een bijdrage van de gemeente van maximaal €510,=. Er mag ook een duurdere fiets worden aangeschaft, maar dan betaalt de medewerker zelf het verschil (tot €749,- verrekening met bruto salaris). Een aanvullende fietsvergoeding is mogelijk voor wie 11 kilometer of meer van de werkplek woont. Deze medewerker heeft recht op een jaarlijkse aanvullende fietsvergoeding van €68,00 per jaar per kilometer boven de 10 met een maximum van €680,= per jaar.</p> <p>Vergoeding strippenkaart bij slecht weer. Fietsers (minimaal 50%) mogen bij slecht weer met het openbaar vervoer komen. Dit tot een maximum van tien maal het aantal dagen dat men gemiddeld per week werkt, met een maximum van 40 keer per jaar. Deze kosten worden volledig vergoed.</p> <p><u>Openbaar vervoer:</u> Vergoeding openbaar vervoer: 85% van de werkelijke kosten.</p> <p><u>Eigen vervoer (auto):</u> Reizen met eigen vervoer mag pas onder een aantal condities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Woon-werkreistijd per openbaar vervoer > 70 minuten. • Woon-werkreistijd van deur tot deur is per openbaar vervoer meer dan 70 minuten en meer dan twee maal de reistijd woon-werk per eigen vervoer. • Geen kinderopvang in de eigen woonplaats, geen gebruik van kinderopvang in de gemeente Hilversum en als de woon-werkreistijd voldoet aan de eerste twee criteria (zie boven). • Eigen auto wordt gebruikt voor de functie en er is geen dienstauto beschikbaar, toestemming van de directeur noodzakelijk. • Medische of sociale redenen (beoordeling bedrijfsarts of 	
--	--	--

	<p>bedrijfsmaatschappelijk werk)</p> <p>Onderdeel van de verplaatsingskosten-regeling is de tegemoetkoming in de pensionkosten.</p> <p>Dienstreizen In principe moet er gebruik gemaakt worden van dienstauto's voor dienstreizen, indien er geen auto beschikbaar is kunnen er dienstkilometers gedeclareerd worden.</p> <p>Dienstreizen worden vergoed tegen €0,28 (€0,09 belast rest onbelast) per km. Openbaar vervoerkosten worden volledig vergoed.</p>	
Telefoonregeling	Per 1 januari 2006 is er een telefoonregeling voor de brandweer Hilversum en de RBO vastgesteld waarbij wordt uitgegaan van functiegebonden belmaxima. Indien voor de functie noodzakelijk wordt er een diensttelefoon verstrekt. Zie regeling.	Idem
Regeling Kinderopvang	Geldt thans wettelijke beperkingen aan vergoeding (1/6 regeling).	Idem
Hypotheekregeling	Niet aanwezig	Idem
Funct.gesprekken en beoordelingen	1x per jaar functioneringsgesprek. De gemeente Hilversum en de RBO kennen geen formele beoordelingsgesprekken.	Idem
Regeling schadevrij rijden	Niet aanwezig	Idem
Sportactiviteiten	Bij sportcentrum Sjollema	Idem
Vergoeding voor kadervergaderingen	Niet aanwezig	Idem
Verzekeringen	<p>Verplichte rechtsbijstandverzekering voor ambtelijk personeel.</p> <p>Er is een (open) collectief contract via CB.</p> <p>Voor beroeps en vrijwilligers die repressief werkzaam zijn is er een ongevallenverzekering afgesloten bij Centraal Beheer. Per 1 januari 2005 vallen de vrijwilligers onder de standaardpakketpolis van CB met ophoging van de dekking op een aantal fronten (zie polis).</p>	Idem
Verdere rechtspositionele bijzonderheden	<p>Aanstellingseis: de aannametest dient met goed resultaat behaald te worden alsmede is een competentietest onderdeel van de aannameprocedure. Ook potentieel middenkader krijgt een competentietest.</p> <p>Hilversum kent sinds 1 juli 2005 voor de beroeps een duikvergoeding die echter nog</p>	Idem

	<p>niet vastgesteld is door het college, maar wel al met goedkeuring door de wethouder P&O wordt toegepast (zie regeling).</p> <p>In het geval een medewerker als gevolg van de uitoefening van zijn taak een ongeval krijgt met lichamelijk letsel dan worden de medische kosten die daaruit voortvloeien en die niet gedekt worden door de zorgverzekeraar vergoed door de gemeente.</p> <p>Er is een draaiboek voor jubilea waarin beschreven staat wat er staat voor welke viering (zie regeling)</p> <p>Daarnaast kent de brandweer Hilversum en de RBO een huishoudelijk reglement.</p>	
--	---	--

Vrijwilligers	Wijdmeren	Huizen	Laren	Blaricum
VNG modelrechtpositie-regeling	Ja	Ja, met aantal afwijkende bepalingen.	Ja	Ja
Vergoeding volgens bijlage VI CAR	Ja	Ja	Ja	Ja
Regeling piketvergoeding vrijwillige brandweer	Voor BvD en chauffeurs wekelijkse piketdienst. Tijdens zomervakantie en andere bijzondere omstandigheden kan een piketdienst worden ingesteld voor brandwachten van dienst. Vergoeding van €90,90 (bruto per week).	Vrijwilligers draaien om de 6 weken (wordt 5 weken) piket. Piketdiensten zijn van ma. T/m vr. van 18.00 uur tot 06.00 uur en van vr. 18.00 uur tot ma. 06.00 uur. Vergoeding piket €163,16 per week (brandwacht) en €267,40 per week (bevelvoeder).	Voor BvD en chauffeurs (hele jaar door maandpiket) alsmede tijdens feestdagen en vakantieperiode voor manschappen. 10% van de uurvergoeding hoog tarief voor wachturen tussen vrijdag 18.00 uur en zaterdag 24.00 uur. 16% van de uurvergoeding hoog tarief voor wachturen op zon- en feestdagen tussen 0 en 24 uur. Tarief piket voor BvD o.b.v. rang Onderbrandmeester en voor chauffeurs o.b.v. rang Hoofdbrandwacht (laag tarief).	BvD draaien hele jaar door piket, waarbij voor wat betreft aantal uren een onderscheid is tussen dagdienst vrijwilliger en dagdienst beroeps met vrijwillige aanstelling. Brandwachten draaien van 1 mei t/m 31 augustus piket. In de weekeinden van vrijdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur. Vergoeding piket (gemiddelde op basis van 16/10 regeling): <ul style="list-style-type: none"> • Brandwacht €1,39 per uur • Bevelvoeder €1,39 per uur voor dag- of avonddienst • Bevelvoeder €1,39 per uur voor weekenddienst
Vastgestelde uren	<ul style="list-style-type: none"> • Voor oefenavond 2 uur • Voor grote oefening daadwerkelijke uren • Uitzetters krijgen maximaal 2 uur extra bij oefening • Bij cursus meestal 4 uur, dagopleiding 8 uur (reistijd niet) • Bij examen 2, 3 of 4 uur • Bij keuring 4 uur tegen laag tarief • Bij wachtlopen tegen laag tarief • Geen wedstrijddag <p>Er is een zeer uitgebreide lijst aanwezig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voor oefenavond 2,5 uur (ook bij uitzetten) • Voor grote oefening daadwerkelijke uren • Bij cursus daadwerkelijke uren (reistijd niet) • Bij keuring daadwerkelijke uren tegen laag tarief • Bij wachtlopen (of andere activiteiten) daadwerkelijke uren tegen hoog tarief • Geen wedstrijddag 	<ul style="list-style-type: none"> • Voor oefenavond 1,5 uur (wordt 2 uur) • Voor grote oefening 2 uur • Uitzetter/coördinatoren krijgen 0,5 uur extra bij oefening • Cursus 3 uur (+ reiskosten) • Wedstrijddag 5 uur • Wachtlopen daadwerkelijke uren tegen laag tarief • Keuring daadwerkelijke uren tegen laag tarief • Stand-by uren tijdens uitruk ½ uur hoog tarief • Loonderving bij cursus en oefening op werkdagen in de dagsituatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Voor oefenavond 2 uur • Voor oefenavond met uitzet 3 uur • Voor grote oefening daadwerkelijke uren • Bij cursus daadwerkelijke uren (reistijd niet) • Bij keuring daadwerkelijke uren tegen laag tarief • Bij wachtlopen daadwerkelijke uren tegen hoog tarief • Bij wedstrijddag 4 uur • Bij alarm met opkomst 1 uur en uitrukuren indien langer dan 1 uur • Bij vergaderingen en bijeenkomsten daadwerkelijke uren tegen laag tarief
Verzekeringen	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtsbijstandverzekering (cfm beroeps) • Ongevallenverzekering (standaard dekking) • Aansprakelijkheidsverzekering incl. eigendommen vrijwillige brandweer • Molestverzekering 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtsbijstand verzekering (cfm beroeps) • Ongevallenverzekering (standaard dekking) • Eigendommen vrijwillige brandweer • Molestverzekering 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtsbijstandverzekering (cfm beroeps) • Ongevallenverzekeringen (hoge dekking) • Eigendommen vrijwillige brandweer (€22.689,=) • Ziekengeld vrijwillige brandweer (standaard) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtsbijstand verzekering (conform ambtelijk personeel) • Ongevallenverzekering (standaard dekking) • Eigendommen vrijwillige brandweer • Aansprakelijkheids-

			dekking) • Molestverzekering	verzekering • Schadeverzekering voor bestuurders van motorvoertuigen • Molestverzekering
Opleidingspad	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding standaard tot hoofdbrandwacht. Postcommandanten opleiding tot adjunct-hoofdbrandmeester. Verdere opleiding naar behoefte. 	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding standaard tot hoofdbrandwacht. Verdere opleiding naar behoefte. 	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding standaard tot hoofdbrandwacht. Verdere opleiding naar behoefte. 	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding standaard tot brandwacht 1^e klasse. Ieder korpslid krijgt de mogelijkheid om opleiding tot hoofdbrandwacht te volgen. Ook modules tot het niveau hoofdbrandwacht mogen gevolgd worden. Verder opleiding naar behoefte.
Telefoonvergoeding	Voor Bevelvoerders €5,- per maand en Oefencoördinatoren €7,50 per maand (in voorbereiding).	Voor Officieren en Bevelvoerders €12,34 netto per maand.	Niet aanwezig	Niet aanwezig
Regeling Schadevrijrijden	Niet aanwezig	Aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig
Functioneringsgesprekken en beoordelingen	Streven is 1x per jaar coachingsgesprekken	In beginsel 1x per jaar functioneringsgesprek en 1x per jaar beoordeling	Eerste 2 jaar (bij nieuwkomers) minimaal 1x per jaar coachingsgesprek	1x per jaar coachingsgesprekken
Sportfaciliteiten	Niet aanwezig	Aanwezig bij sportcentrum	Fitnessruimte in kazerne aanwezig	Niet aanwezig
Regeling speciale aangelegenheden (huwelijk, pensioen e.d.)	Er is een regeling	Er is een regeling	Er is een regeling	Niet aanwezig
Vergoeding voor kadervergaderingen	Op basis van daadwerkelijke uren tegen laag tarief.	€65,50 (bruto)	Op basis van daadwerkelijke uren tegen laag tarief.	Op basis van daadwerkelijke uren tegen laag tarief
Rechtspositionele bijzonderheden	Er is een regeling voor oppasmoeders Voorrangsregeling huisvesting voor brandweervrijwilligers	Er zijn met 3 (duik)instructeurs afwijkende afspraken gemaakt i.v.m. uitsluitend instructie ondersteuning.	Geen	Vrijwillige ondercommandant is aangesteld zonder uitrukfunctie (zijn maatschappelijke functie is bij de regionale brandweer in een beroepsaanstelling).

Vrijwilligers	Muiden	Weesp	Bussum	Naarden
VNG modelrechtpositie-regeling	Ja	Ja	Ja	Ja
Vergoeding volgens bijlage VI CAR	Ja	Ja	Ja	Ja
Regeling piketvergoeding vrijwillige brandweer	Voor BvD geldt een piketregeling (weekpiket) op grond van de 10/16 regeling tegen laag tarief. OvD (1 persoon) op grond van de regionale regeling.	Voor BvD geldt piketdienst o.g.v. 10/16 regeling o.b.v. rang tegen hoog tarief. Tijdens zomervakantie is er een weekendpiket voor manschappen/chauffeurs.	Voor BvD geldt piketdienst van 18.00 tot 07.00 en een weekendpiket (24 uur) à €2,23 bruto per uur. Voor chauffeurs een piketdienst van 18.00 tot 23.00 (kazernedienst), van 23.00 tot 07.00 (thuisdienst) en een 48 uren weekenddienst (za. 08.00-16.30 kazernedienst de rest thuis). Tarief €5,08 bruto per uur.	Voor BvD en chauffeurs (loopt van vrijdag 18.00 tot vrijdag 18:00, jaarlijks uitbetaald) alsmede tijdens feestdagen en vakantieperiode voor manschappen. - €95,= per piketdienst bij weekend/vakantiepiket - €175,= per week per piketdienst voor BvD (gebaseerd op 16%/10% regeling) - €15,= per week per week per piketdienst voor chauffeur van dienst (gebaseerd op 16%/10% regeling)
Vastgestelde uren	<ul style="list-style-type: none"> Voor oefenavond 2 uur (ook bij uitzetten). Voor grote oefening daadwerkelijke uren. Bij cursus daadwerkelijke uren (niet reistijd, wel reiskosten). Bij examen daadwerkelijke uren (niet reistijd, wel reiskosten). Bij wachtlopen daadwerkelijke uren tegen laag tarief. Keuring 4 uur laag tarief (ook reiskosten). Geen wedstrijddag. 	<ul style="list-style-type: none"> Voor oefenavond 3 uur Voor grote oefening daadwerkelijke uren. Bij uitzetten/voorbereiden daadwerkelijke uren met een maximum van 4 uur. Bij cursus daadwerkelijke uren (reistijd standaard 1 uur). Bij keuring daadwerkelijke uren tegen laag tarief. Bij wachtlopen (of andere activiteiten) daadwerkelijke uren tegen laag tarief. Geen wedstrijddag. Vergoeding reiskosten bij dienststreizen o.b.v. Vergoedingsregeling dienststreizen gemeente Weesp 2004. 	<ul style="list-style-type: none"> Voor oefenavond 2 uur. Voor grote oefening daadwerkelijke uren. Uitzetters krijgen maximaal 2 uur extra bij oefening. Bij cursus daadwerkelijke uren (niet reistijd). Bij examen daadwerkelijke uren (niet reistijd). Bij wachtlopen tegen laag tarief. Geen wedstrijddag. 	<ul style="list-style-type: none"> Voor oefening 2 uur. Voor grote oefening daadwerkelijke oefentijd. Uitzetters/organisatoren krijgen 1 uur extra. Bij cursus daadwerkelijke uren (geen reiskosten). Jaarvergadering maximaal 2 uur (tegen laag tarief). OR vergadering en overige vergaderingen de daadwerkelijke tijd tegen laag tarief. Periodieke keuring 3 uur tegen laagtarief. Wachtlopen tegen hoog tarief (komt zelden voor).
Verzekeringen	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsbijstandverzekering (cfm beroeps). <p>Rest niet bekend</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsbijstand verzekering (cfm. beroeps). Ongevallenverzekering (standaard dekking). 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsbijstandverzekering (cfm. beroeps). Ongevallenverzekering (dekking onbekend) Molestverzekering Ziekengeld vrijwillige brandweer 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsbijstand verzekering (cfm. beroeps). Eigendommen vrijwillige brandweer (verzekerd bedrag €22.689,00). Ongevallenverzekering (standaard dekking). Molestverzekering.
Opleidingspad	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding standaard tot hoofdbrandwacht 	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding standaard tot hoofdbrandwacht 	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding standaard tot hoofdbrandwacht 	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding standaard tot brandwacht 1^e klasse.

	<ul style="list-style-type: none"> • Verdere opleiding naar behoefte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verdere opleiding naar behoefte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verdere opleiding naar behoefte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ieder korpslid krijgt de mogelijkheid om opleiding tot hoofdbrandwacht te volgen. • Verder opleiding naar behoefte.
Telefoonvergoeding	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Er zijn geen GSM's verstrekt. Zakelijke belkosten privé GSM kunnen worden gedeclareerd.	Niet aanwezig
Regeling Schadevrijrijden	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig
Functionerings-gesprekken en beoordelingen	Niet geformaliseerd	In beginsel 1x per jaar functioneringsgesprek.	1x per jaar functioneringsgesprek.	In beginsel 1x per jaar coachingsgesprek.
Sportfaciliteiten	Niet aanwezig	Er is een beperkte fitnessregeling (korting en €6,81 p.m. vergoeding).	2x per week 1 uur sport o.l.v. sportinstructeur.	Fitnessruimte op kazerne aanwezig
Regeling speciale aangelegenheden (huwelijk, pensioen e.d.)	Via personeelsvereniging. Ad-hoc via gemeente.	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Regeling aanwezig
Vergoeding voor kadervergaderingen	Niet aanwezig	Kaderleden ontvangen vergoeding voor overleg + 1 uur voorbereiding tegen laag tarief.	Kaderleden ontvangen vergoeding voor overleg tegen laag tarief.	Op grond van daadwerkelijke uren tegen laag tarief.
Rechtspositionele bijzonderheden	Geen	Geen	<p>Vrijwilligers in de rang vanaf adjunct-hoofdbrandmeester die tevens een beroepsaanstelling hebben ontvangen 75% van de jaarvergoeding.</p> <p>Vergoeding voor ademluchtmonteurs.</p> <p>Er bestaat een terugbetalingsregeling voor het behalen van groot rijbewijs als brandweerchauffeur.</p> <p>Aanvullende afspraken voor Bevelvoerder en Groepsleider.</p>	<p>Vrijwilligers doen zelf onderhoud algemeen en onderhoud brandkranen tegen respectievelijk €10,= (bruto) en €15,90 (bruto) per uur.</p> <p>Vrijwilligers kunnen ook gebruik maken van de gemeentelijke fietsregeling (vaststelling door college in maart 2006 verwacht).</p>

Vrijwilligers	Hilversum	RBO
VNG modelrechtpositieregeling	Ja, met aantal afwijkingen zoals aannametest en VOG.	Idem
Vergoeding volgens bijlage VI CAR	Ja	Idem
Regeling piketvergoeding vrijwillige brandweer	Er is geen piketvergoedingsregeling voor de vrijwilligers vastgesteld anders dan een piketvergoeding voor duikers analoog aan de 10/16 regeling uit de ARH (wachtdiensten).	Idem
Vastgestelde uren	<ul style="list-style-type: none"> • Voor oefenavond 2 uur • Voor bevelvoerders 3 uur per oefenavond • Voor oefenbegeleiders 3 uur per oefenavond • Voor grote oefening daadwerkelijke uren • Bij cursus standaard 3 uur (laag tarief) • Bij keuring daadwerkelijke uren tegen (laag tarief) • Bij wachtlopen daadwerkelijke uren (hoog tarief). • Vrijwilliger die bardienst heeft op de oefenavond krijgt 1 uur extra • Voor boodschappen doen voor de vrijwilligersbar staat een vergoeding van 1 of 2 uur tegen laag tarief (afhankelijk van daadwerkelijke tijd). • Geen wedstrijddag 	Idem
Verzekeringen	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtsbijstandverzekering (cfm beroeps) • Ongevallenverzekering (standaard dekking) + ophoging vergoeding kapitaal bij overlijden naar €100.000,- en de daggelduitkering is opgehoogd naar €150,= per dag. • Eigendommen vrijwillige brandweer • Molestverzekering 	Idem
Opleidingspad	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding standaard tot hoofdbrandwacht • Onderbrandmeester en 	Idem

	<p>brandmeesteropleiding mag gevolgd worden nadat men op basis van een competentietest geschikt wordt geacht voor het bevelvoorderschap.</p> <p>Daarnaast moet er op termijn plek vrijkomen. Er wordt nu gestreefd naar 1 reserve man/vrouw per ploeg (BM en/of OB) in geval van vertrek of uitval bevelvoerder/ploegchef.</p>	
Telefoonvergoeding	Per 1 januari 2006 is er een telefoonregeling voor de brandweer Hilversum en de RBO vastgesteld waarbij wordt uitgegaan van functiegebonden belmaxima. Geldt ook voor vrijwilligers. Indien voor de functie noodzakelijk wordt er een diensttelefoon verstrekt. Zie regeling.	Idem
Regeling Schadevrijrijden	Niet aanwezig	Idem
Functioneringsgesprekken en beoordelingen	Er is een leidraad bij coachingsgesprekken. Het streven is 1x per jaar.	Idem
Sportfaciliteiten	Bij sportcentrum Sjollema.	Idem
Regeling speciale aangelegenheden (huwelijk, pensioen e.d.)	Er is een draaiboek jubilea.	Idem
Vergoeding voor kadervergaderingen	Daadwerkelijke uren tegen laag tarief (bevelvoedersoverleg)	Idem
Rechtspositionele bijzonderheden	<p>Brandweer Hilversum werkt met competentieprofielen voor vrijwillig bevelvoerder om de geschiktheid voor de functie vast te stellen.</p> <p>Daarnaast kent Hilversum een vergoedingsregeling voor vrijwilligers die een 24-uursdienst meedraaien met de beroeps die afwijkt van de modelrechtspositieregeling vrijwilligers. Het betreft hier nl. een afgeleide vergoeding van salarisschaal 6 CAR/UWO. Zie HHR.</p>	Idem