

# NORMERING EXTERNE INHUUR

September 2017

## Inleiding

Binnen het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek is de wens uitgesproken om een norm vast te stellen inzake de beloning van externe inhuur. Met externe inhuur worden in deze notitie geen medewerkers bedoelt die via een payroll constructie in dienst komen, maar medewerkers die als ZZP-er of via een extern bureau op uurtarief worden ingehuurd. Als uitgangspunt voor de normering zal de regelgeving betreffende de Wet Normering inkomens worden genomen. Middels deze notitie wordt er een norm voor wat betreft tarifiering en duur van inhuur vastgesteld ten behoeve van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek.

Deze notitie is als volgt opgebouwd:

- 1. Redenen om gebruik te maken van externe inhuur
- 2. Regels voor externe inhuur onder de WNT
- 3. Besluit Algemeen Bestuur Gooi en Vechtstreek

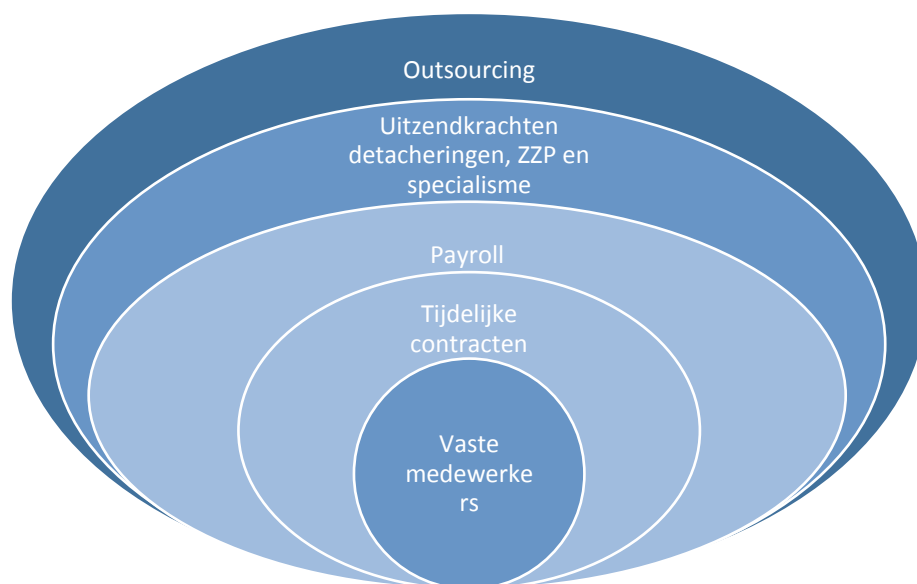
Tevens is als bijlage het Uitvoeringsbesluit WNT van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties toegevoegd.

## Redenen om gebruik te maken van flexibele arbeid.

Enerzijds heeft de organisatie behoefte aan een vaste kern van medewerkers die we voor een lange termijn aan ons willen en kunnen binden. Vaste medewerkers zorgen voor continuïteit in de organisatie. Anderzijds bestaat in de organisatie behoefte aan een flexibele schil. De flexibele schil bestaat uit een groep tijdelijke medewerkers/zelfstandigen die tijdelijk bij de organisatie werken. Redenen om te werken met flexibele schil zijn de opvang van pieken in de werkzaamheden, vervanging van zieke of vertrokken medewerkers en het in huis halen van specifieke expertise die je niet permanent nodig hebt.

De discussie richt zich van oudsher op de kosten van een vast contract (en het beëindigen hiervan) in verhouding tot de prijs van flexibele arbeid. Hoe strenger de ontslagwetgeving hoe groter de noodzaak voor flexibiliteit in aanstellingen en contracten.

Onderstaand figuur duidt de flexibele schil van een organisatie aan.



De flexibele schil dient twee doelen: Veerkracht en veranderkracht. De beschikbaarheid van personeel wordt afgestemd op de organisatiebehoefte. Op deze wijze kan gewerkt worden aan een risico- en vraag gestuurde organisatie. Het werken met een vaste kern en een flexibele schil maakt dat er met een ander systeem van personeelsplanning flexibel(er) gewerkt kan worden.

De groep waar deze notitie op betrekking heeft betreft ZZP, Uitzendkrachten en Detacheringen.

### Wettelijke regelgeving voor interim-functionarissen onder de Wet Normering Topinkomens (WNT)

Vanaf 1 januari 2016 geldt een nieuw systeem mbt de WNT. De bezoldiging van functionarissen zonder dienstbetrekking wordt vanaf 1 januari 2016 vanaf de eerste dag genormeerd.

De hoogte van de normering is gekoppeld aan de duur van de functievervulling in kalendermaanden:

- voor de eerste zes maanden wordt gerekend met een maximum van € 24.500,- per gewerkte kalendermaand;
- voor de tweede zes maanden wordt gerekend met een maximum van € 18.500,- per gewerkte kalendermaand; en

De bezoldigingsnorm voor de functionaris zonder dienstbetrekking bedraagt in de eerste twaalf gewerkte kalendermaanden dus in totaal maximaal € 252.000,-. Van belang is dat er geen absolute maxima per kalendermaand gelden, zolang de totale bezoldiging lager is dan de som van de normbedragen over de gewerkte maanden. Betaling van bijvoorbeeld twaalf keer € 21.000,- is toegestaan omdat daarmee de totale norm over twaalf maanden van € 252.000 niet wordt overschreden. Indien een functionaris 8 maanden werkzaam is, kan de gemiddelde bezoldiging per maand € 22.500 bedragen ( $6 \times € 24.000 + 2 \times € 18.000$ ).

Alle bedragen zijn exclusief BTW. De BTW is kostenverhogend voor de Veiligheidsregio.

Na twaalf maanden functievervulling zonder dienstbetrekking, is de reguliere WNT-norm (of sectornorm) van toepassing. Voor de vaststelling van het aantal gewerkte maanden telt iedere maand mee waarin de functionaris gewerkt heeft, ook indien de functionaris slechts een dag in een betreffende maand heeft gewerkt. Maanden waarin de functionaris niet heeft gewerkt, tellen niet mee. Op het moment dat de functionaris meer dan zes maanden niet heeft gewerkt bij de betreffende WNT-instelling, is opnieuw de WNT interim-regeling op de functionaris zonder dienstbetrekking van toepassing.

### Besluit Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek

Binnen de veiligheidsregio is een sober en doelmatig inhuurbeleid leidend. Het gevolg hiervan is dat beoordeling van de inhuur van de afgelopen jaren laat zien dat in geen enkel geval de bovengenoemde normering van de WNT is overschreden. De WNT grens zal geen gevolg hebben voor het huidige sobere en doelmatige inhuurbeleid.

Het bovenstaande in overweging nemende besluit het algemeen bestuur dat externe inhuur, zoals beschreven, ter goedkeuring aan de portefeuillehouder Financiën wordt voorgelegd indien de termijn van inhuur langer dan 6 maanden is.