

## **Besluit van de directeur van de Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid houdende de wijziging van artikel 2, eerste lid onder f, van het Ondermandaatbesluit directeur Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid 2017**

De directeur,

Besluit:

Het Ondermandaatbesluit directeur Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid 2017 als volgt te wijzigen:

### **Artikel I**

Artikel 2, eerste lid onder f, komt als volgt te luiden:

f. het uitoefenen van de bevoegdheden voortvloeiend uit de CAR-UWO en uit overige op het personeel van de Omgevingsdienst van toepassing zijnde regelingen ten aanzien van onder hen ressorterende functionarissen, zoals vermeld in de bijlage bij dit besluit.

### **Artikel II**

Dit besluit wordt bekendgemaakt in het publicatieblad van de gemeenschappelijke regeling en treedt in werking op 1 oktober 2017.

### **Artikel III**

Dit besluit kan worden aangehaald als "Wijzigingsbesluit inzake artikel 2, eerste lid onder f, van het Ondermandaatbesluit directeur Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid 2017".

Aldus vastgesteld op 8 september 2017.

De directeur van de Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid,  
Mr. R. Visser

### **BIJLAGE ALS BEDOELD IN ARTIKEL I**

(bijlage behorende bij artikel 2, eerste lid onder f)

1. De unitmanagers zijn bevoegd de in artikel 2, eerste lid onder f, genoemde bevoegdheden uit te oefenen, met uitzondering van besluiten inzake aanstelling en ontslag.

2. De volgende bevoegdheden inzake personele aangelegenheden mogen door de direct leidinggevende, zijnde een unitmanager of de directeur, worden uitgeoefend via het systeem ADP:

Nr. Bevoegdheid Wettelijke grondslag Bijzondere voorwaarden / toelichting

1 Aanbieden en verlengen stageplaats 1:2:a Car-Uwo

2 Aanbieden en verlengen werkervaringsplaats 1:2:b Car-Uwo

3 Aanstelling tijdelijk / vast van directeuren 2:1 en 2:4 Car-Uwo Niet van toepassing.

4 Aanstelling tijdelijk / vast van leidinggevenden en medewerkers 2:1 en 2:4 Car-Uwo Toepassing alleen door de directeur.

5 Toekennen waarnemingstoelage 3:10 Car-Uwo

6 Toekennen van een overwerkvergoeding en het bepalen van de uitzonderingen daarop 3:18 Car-Uwo

7 Toekennen van een functioneringstoelage 3:8 Car-Uwo

8 Toekennen gratificatie 3:20 Car-Uwo

9 Toekennen van een garantietoelage 3:15 Car-Uwo

10 Toekennen vergoeding BHV, EHBO en interventieteam 3:17 Car-Uwo

11 Verlenen van vakantie 6:1:1 Car-Uwo

12 Verlenen van buitengewoon verlof, langdurend zorgverlof, vakbondsverlof, kortdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegverlof en onbetaald verlof 6:4 t/m 6:12 Car-Uwo Conform de Wet arbeid en zorg.

13 Ontslag op verzoek of wegens ouderdomspensioen en uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding 8:1, 8:2 en 8:12 Car-Uwo Toepassing alleen door de directeur.

- 14 Vaststellen reis- en verblijfkosten 3:21 Car-Uwo
- 15 Vergoeden van schade
- Schadevergoeding aan kleding 15:1:23 Car-Uwo
- 16 Verplichten tot het volgen van een opleiding of verlenen van verlof voor het volgen van een opleiding 15:1:25 en 15:1:26 Car-Uwo
- 17 Toekennen van een bijzondere beloning 3:20 Car-Uwo
- 18 Opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan 17:1:1 Car-Uwo

3. De volgende bevoegdheden inzake personele aangelegenheden worden niet via het systeem ADP uitgeoefend:

- ontslag vanwege gedeeltelijke / volledige arbeidsongeschiktheid (8:4 resp 8:5 Car-Uwo);
- ontslag vanwege onbekwaamheid/ongeschiktheid (8:6 Car-Uwo);
- ontslag op overige gronden (8:7 Car-Uwo);
- ontslag van ambtenaar na terugkeer uit publiekrechtelijke functie indien geen terugkeer mogelijk is in (oude) functie (8:9 Car-Uwo);
- ontslag tussentijds uit tijdelijke aanstelling (8:12:1 Car-Uwo);
- ontslag overige gronden (8:8 Car-Uwo), incl. ontslagvergoeding < 25.000,=;
- ontslag op eigen verzoek (8:1 Car-Uwo), incl. ontslagvergoeding > 25.000,=;
- ontslag vanwege reorganisatie (8:3 Car-Uwo);
- ontslag op overige gronden (8:8 Car-Uwo), incl. ontslagvergoeding > 25.000,=;
- aanhouden ontslagverzoek als strafontslag wordt overwogen (8:13 Car-Uwo);
- overlijden (3:23 en 3:25 Car-Uwo);
- strafontslag (8:13 Car-Uwo);
- toepassen hardheidsclausule (diverse artikelen van de Car-Uwo);
- weigeren van nevenwerkzaamheden (15:1e Car-Uwo);
- opleggen van disciplinaire straffen (H 16 Car-Uwo);
- weigeren vermindering formele arbeidsduur (2:7 Car-Uwo);
- verlaging salarisschaal (3:5 Car-Uwo);
- schorsing in het belang van de dienst (8:15:1 en 8:15:2 Car-Uwo);
- verbod betreden arbeidsterrein (16:1:1 en 16:1:2 Car-Uwo);
- verplaatsingskosten (H 18 Car-Uwo);
- aangaan van een vaststellingsovereenkomst bij beëindiging aanstelling (H 8 Car-Uwo);
- intrekken vakantieverlof (6:2:5 Car-Uwo);
- opleggen verhuisplicht (15:1:17 Car-Uwo).

## TOELICHTING

### 1. Inleiding

Het project ESS/MSS (Employee Self Service en Management Self Service) is een regionaal project in de Drechtsteden en betreft het intensiveren van de selfservicemodule van het systeem ADP. Het is met name gericht op het uniformeren en vereenvoudigen van de processen met betrekking tot de personeels- en salarisadministratie. Dit zorgt voor een structurele verbetering van de doorlooptijden en verbetert de dienstverlening van de afdeling P&O van het Servicecentrum Drechtsteden (SCD; dienstsonderdeel van de Gemeenschappelijke regeling Drechtsteden) aan de organisaties in het Drechtstedennetwerk. Via deze module worden medewerkers en leidinggevenden in staat gesteld om, naast het indienen van declaraties en kilometervergoedingen, ook de volgende P&O processen via ADP te regelen:

1. Aanmelden van nieuwe medewerkers;
2. Doorvoeren van wijzigingen in salarisgegevens;
3. Doorvoeren van wijzigingen in het dienstverband;
4. Afmelden van vertrekkende medewerkers.

In verband met de projecten zijn de verschillende mandateringsregelingen van de organisaties binnen het netwerk nader bekeken. Bij deze analyse is de focus specifiek gericht geweest op de paragraaf personele aangelegenheden, omdat die van invloed is op de dienstverlening van P&O.

Het overzicht van de regionale mandaten personele aangelegenheden, zoals opgenomen in bijlage 1 van het SCD-voorstel, is thans overgenomen in de bijlage bij het voorliggende wijzigingsbesluit onder nr. 2. Er is daarbij voor gekozen de tabel uit het SCD-voorstel integraal over te nemen. In de kolom 'Bijzondere voorwaarden / toelichting' is in een enkel geval opgenomen dat een bevoegdheid niet via ADP wordt uitgeoefend ('niet van toepassing'), dan wel (volledigheidshalve) dat een mandaat alleen door de directeur mag worden toegepast. De bijlage 2 van het SCD-voorstel is overgenomen in nr. 3 van de bijlage bij het wijzigingsbesluit. Dit betreffen mutaties in processen waarvoor maatwerk noodzakelijk is.

Vanuit het SCD is gevraagd in te stemmen met een nieuwe paragraaf personele mandaten ten behoeve van de personeels- en salarisadministratie. Met de voorliggende wijziging van het Ondermandaatbesluit directeur Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid 2017 is hieraan invulling gegeven. Beoogd resultaat is een uniforme uitvoering van de personele mandaten van de organisaties in de Drechtsteden, waaronder de Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid (OZHZ).

## 2. Argumenten

Als argumenten bij deze wijziging van het ondermandaatbesluit gelden de volgende.

### Het voorstel past in het ingezette beleid

Deze projecten vloeien voort uit het verbetertraject van P&O van het SCD onder de noemer "Doorontwikkeling P&O en inhalen achterstanden". Instemming van de nieuwe paragraaf personele mandaatregeling is van belang voor het rechtmatig handelen van de organisatie.

### De bevoegdheid voor het mandaat ligt bij de direct leidinggevende

Er zijn in totaal 3 verschillende handelingen waarvoor een mandaat afgegeven kan worden:

1. Diegene die gemandateerd is om een besluit te nemen is tevens bevoegd de mutatie in ADP door te voeren;
2. Diegene die gemandateerd is om een mutatie door te voeren in ADP. Dat gaat dan om het uitvoeren van de fysieke handeling;
3. Diegene die gemandateerd is om een rechtsbesluit te ondertekenen.

De modelparagraaf personele aangelegenheden zoals die door het SCD is voorgelegd aan de betrokken organisaties in de Drechtsteden belegt het mandaat zoals bij punt 1 en punt 2 is beschreven, bij de direct leidinggevende. Dit wordt zo laag mogelijk in de organisatie belegd om te voorkomen dat de span of control te groot wordt en leidinggevendenden voor heel veel medewerkers mutaties moeten doorvoeren. Punt 3 is door een aantal organisaties in de Drechtsteden, maar niet door OZHZ, belegd bij de manager P&O van het SCD. Dit is door die organisaties vastgelegd in het mandaat waarin de bevoegdheden van het SCD zijn beschreven en bestaat al sinds de oprichting van het SCD. Hiervoor hoeft binnen het project ESS/MSS verder niets te worden ingeregeld.

Indien een organisatie het er niet mee eens is dat punt 1 en 2 samen belegd zijn bij de direct leidinggevende dan kan, om de gebouwde en te bouwen ESS/MSS functionaliteit niet onbruikbaar te maken, er lokaal voor worden gekozen om het mandaat van punt 1 te beleggen bij de direct leidinggevende en punt 2 hoger in de organisatie te beleggen. Lokaal worden dan intern afspraken gemaakt op welke wijze de toestemming van diegene die voor punt 2 gemandateerd is, bij diegene die voor punt 1 gemandateerd is terecht komt en op welke wijze dit in de bewijslast wordt vastgelegd. Voor OZHZ is dit niet aan de orde overigens.

In de aanbiedingsstukken van het SCD is opgemerkt dat de natte handtekening verdwijnt. De mandaatregeling van iedere afzonderlijke organisatie aan het SCD geeft aan dat het ondertekeningsmandaat bij oprichting van het SCD al aan het SCD is gegeven. In de mandaatregeling van het SCD zelf is dit mandaat ondergemandateerd bij de manager P&O. Dit geldt echter niet voor OZHZ. OZHZ heeft er van meet af aan voor gekozen, en continueert dat ook, dat brieven en besluiten met eigen logo en met ondertekening door een eigen functionaris worden verzonden.

Afhankelijk van de keuze per organisatie komt de handtekening van de manager P&O van het SCD onder de brieven en besluiten. Bij OZHZ is de keuze gemaakt dat de ondertekening door een eigen leidinggevende (unitmanager of, in het geval van aanstelling en ontslag, de directeur). Ook wordt gebruik gemaakt van het eigen logo van OZHZ. Tussen SCD en OZHZ zijn maatwerkafspraken gemaakt voor de situatie waarin de directeur van OZHZ een brief of besluit ondertekent en hoe het akkoord van de directeur op een conceptbrief of -besluit vervolgens in ADP wordt verwerkt: de e-mail met het akkoord wordt opgeslagen in de administratie.

## 3. Overige opmerkingen

In het SCD-voorstel is aangegeven dat randvoorwaarde is dat alle deelnemende organisaties instemmen met harmonisering van de personele mandaatregeling. Voor het welslagen van beide hiervoor genoemde projecten is het van belang dat personele paragrafen van de mandaatregelingen binnen het netwerk worden geharmoniseerd. Dat is een randvoorwaarde om te kunnen standaardiseren en uniformeren. Indien een individuele organisatie zich hier niet mee kan verenigen, is de consequentie dat voor die organisatie er geen gebruik gemaakt kan worden van de dienstverlening van P&O conform deze nieuwe werkwijze via ESS/MSS. De bestaande werkwijze zal dan voor de individuele organisatie in stand gehouden dienen te worden. Dit zorgt bij P&O van SCD voor extra en hogere beheerlasten, langere

---

doorlooptijden in vergelijking met de werkwijze via ESS/MSS en de kans op fouten neemt toe omdat medewerkers meerdere processen moeten onderhouden.

#### **4. Communicatie**

Dit wijzigingsbesluit wordt bekendgemaakt in het publicatieblad van de gemeenschappelijke regeling. De integrale tekst van het aldus gewijzigde ondermandaatbesluit wordt gepubliceerd in de 'lokale bekendmakingen' op [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl).