

Ondermandaat personele aangelegenheden GGD Gelderland-Zuid (2020)

De directeur publieke gezondheid (hierna aangeduid als: DPG);

- Overwegende dat het dagelijks bestuur en de voorzitter van de GR GGD Gelderland-Zuid het Algemeen mandaat- volmacht- en machtigingsbesluit GGD Gelderland-Zuid hebben vastgesteld op 10 september 2020 (hierna aangeduid als: MVM GGD);
- Overwegende dat dit specifieke submandaat veelal ziet op privaatrechtelijke aangelegenheden en in dat kader veelal sprake is van ondervolmacht en/of machtiging;
- Overwegende dat in het MVM GGD mandaat gelijk wordt gesteld met de verlening van volmacht om namens de rechtspersoon privaatrechtelijke rechtshandelingen te verrichten en de verlening van machtiging om namens de rechtspersoon handelingen te verrichten die noch een besluit noch een privaatrechtelijke rechtshandeling zijn. Deze gelijkstelling is ook van toepassing als in het vervolg wordt gesproken van 'ondermandaat';
- Gelet op het bepaalde in boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek (arbeidsovereenkomst), artikel 12 sub j van de Gemeenschappelijke Regeling GGD Gelderland-Zuid, de Cao Samenwerkende gemeentelijke organisaties (Cao SGO) en onderdeel 10 van bijlage 1 van het MVM GGD;

¹ ,Bekendmaking van algemene mandaatbesluiten geschiedt conform artikel 3:42 Awb (zie MvT artikel 10:5 Awb).

BESLUIT:

Artikel 1: Verlening ondermandaat

1. De DPG verleent ondermandaat, ondervolmacht respectievelijk ondermachtiging (hierna te noemen: ondermandaat) aan de in bijgevoegd overzicht (bijlage 1) genoemde functionarissen om beslissingen te nemen met betrekking tot de in het overzicht genoemde personele aandachtsgebieden, daaronder begrepen het verrichten van (privaatrechtelijke) rechtshandelingen en daarmee samenhangende feitelijke handelingen zoals voorbereidings- en uitvoeringshandelingen.
2. Het verleende ondermandaat omvat tevens de bevoegdheid tot ondertekening van de krachtens ondermandaat genomen beslissingen, conform het bepaalde daaromtrent in het MVM GGD.
3. Beslissingen die krachtens dit ondermandaatbesluit worden genomen, worden op de volgende wijze ondertekend:
 - GGD Gelderland-Zuid,
 - namens deze,
- (...)
- Naam
- Functie
4. Indien de DPG besluit tot het verlenen van een nieuw ondermandaat, dan wel tot het wijzigen of intrekken van een bestaand ondermandaat, dan wordt bijgaand overzicht gewijzigd.
5. Op ondermandaat zijn de artikelen van het MVM GGD inzake grenzen, beperkingen en voorwaarden alsmede plaatsvervangers en ondermandaat, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2: Slotbepalingen

1. Dit besluit treedt in werking na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2020.
2. Dit besluit kan worden aangehaald als "*Ondermandaat personele aangelegenheden GGD (2020)*".

Aldus besloten door de directeur publieke gezondheid dr. ir. M.N. Pieters op 25 november 2020,

1) Bekendmaking van algemene mandaatbesluiten geschiedt conform artikel 3:42 Awb (zie MvT artikel 10:5 Awb).

Bijlage 1 Overzicht

Ondermandaat personele aangelegenheden GGD (2020)

LET OP:

De in de kolom 'Omschrijving bevoegdheid' opgenomen beslissingen betreffen niet enkel de uitoefening van bevoegdheden. In veel gevallen is sprake van rechten van de werknemer of verplichtingen van de werkgever op grond van de wet of Cao SGO en komt het aan op een feitelijk juiste uitvoering van wet- en regelgeving. De term 'beslissingen' in de kolom 'Omschrijving bevoegdheid' moet dan ook worden gelezen in de context van het artikel uit het BW of de Cao SGO dat daarop betrekking heeft en afhankelijk van het specifieke artikel, is er sprake van meer of minder ruimte voor eigen invulling van de betreffende beslissing.

	Omschrijving bevoegdheid	Bevoegde functionaris	Ondermandaat verleend aan	Bijzonderheden
A	Cao SGO (+BW)			
2.1	<p>Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst</p> <p>Beslissingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst indien en voor zover de beslissingen betrekking hebben op werknemers die ressorteren onder de betreffende functionarissen.</p> <p>(Boek 7 titel 10 Burgerlijk Wetboek inzake de arbeidsovereenkomst en aanverwante wet- en regelgeving; artikel 2.1 tot en met 2.9 Cao SGO)</p>	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	<p>LET OP:</p> <p>Beslissingen met betrekking tot ontslag (niet op verzoek werknemer, ontbindingsverzoek kantonrechter, toestemmingsverzoek UWV, vergoedingen bij ontslag) zijn voorbehouden aan de DPG.</p> <p>Het sluiten van vaststellingsovereenkomsten (artikel 7:900 BW) is eveneens voorbehouden aan de DPG.</p>
3.1	<p>Hoofdstuk 3 Salaris, salaristoelagen en vergoedingen</p> <p>Beslissingen met betrekking tot het salaris, salaristoelagen en vergoedingen</p> <p>(artikel 3.3 tot en met 3.6; artikel 3.8 tot en met 3.16; artikel 3.17 tot en met 3.24 Cao SGO)</p>	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	<p>LET OP:</p> <p>Beslissingen met betrekking tot de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage en de garantietoelage zijn voorbehouden aan de DPG en de Strategisch manager II, waarbij de Strategisch manager II voorgenomen besluiten op voorhand bespreekt in het MT in het kader van nadere afstemming en (het ontwikkelen van) een bestendige gedragslijn.</p> <p>Mogelijke lokale regelingen die van toepassing zijn:</p>

				<ul style="list-style-type: none"> - Beschikbaarheid regeling GGD; - Wachtdienstregeling artsen GGD; - Reiskosten- en verblijfkosten regeling.
4.1	<p>Hoofdstuk 4 IKB</p> <p>Beslissingen met betrekking tot het IKB (artikel 4.1 tot en met 4.6 Cao SGO)</p>	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	<p>Mogelijke lokale regeling die van toepassing is:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regeling lokale bronnen en doelen IKB GGD.
5.1	<p>Hoofdstuk 5 Arbeidsduur en werktijden</p> <p>Beslissingen met betrekking tot de arbeidsduur en de werktijden (artikel 5.1 jo. 6.3; artikel 5.2 tot en met 5.6 Cao SGO)</p>	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	<p>Mogelijke lokale regelingen die van toepassing zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vitaliteitsregeling 62plus GGD; - Werktijdenregeling GGD.
6.1	<p>Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof</p> <p>Beslissingen met betrekking tot vakantie en verlof (artikel 6.1 tot en met 6.5; artikel 6.6 tot en met 6.19 Cao SGO)</p>	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	<p>Mogelijke lokale regeling die van toepassing is:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verlofregeling.
7.1	<p>Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid</p> <p>Beslissingen met betrekking tot salaris bij arbeidsongeschiktheid, salaris bij verlof tijdens arbeidsongeschiktheid, het vaststellen van aanvullende</p>	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	

8.1	<p>regels, doorbetaling bij terminale ziekte (artikel 7.1 tot en met 7.6 Cao SGO)</p> <p>Hoofdstuk 8 Duurzame inzetbaarheid</p> <p>Beslissingen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid (artikel 8.1 tot en met 8.7 Cao SGO)</p> <p>Hoofdstuk 9 Boventalligheid</p>	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	<p>Mogelijke lokale regeling die van toepassing is:</p> <p>- Vitaliteitsregeling 62plus GGD;</p>
9.1	<p>Beslissingen met betrekking tot het VWNW-traject bij boventalligheid en de ontslagcommissie (artikel 9.1 tot en met 9.14; artikel 9.15 Cao SGO)</p> <p>Hoofdstuk 10 Uitkeringen</p>	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	<p><u>Let op</u> of een algemene regeling is vastgesteld waarin aanvullende afspraken kunnen zijn gemaakt omtrent het VWNW-traject in het lokaal overleg (zie artikel 12.2 lid 1 sub a Cao SGO)</p>
10.1	<p>Beslissingen met betrekking tot de aanvullende uitkering, de na-wettelijke uitkering, de reparatie-uitkering, de overlijdensuitkering, de bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing (<35%) en een passende regeling bij verstoorde arbeidsverhouding (artikel 10.1 tot en met 10.25 Cao SGO)</p> <p>Hoofdstuk 11 Rechten en plichten</p>	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	<p>Het treffen van een passende regeling (eventueel in combinatie met de toekenning van een transitievergoeding) is voorbehouden aan de DPG en is aan de orde als de werkgever het voornemen heeft om aan de kanton-rechter te vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.</p>

11.1	<p>Beslissingen met betrekking tot het dragen van uniform of dienstkleeding, al dan niet werken in verband met infectieziekten, het gebruik van een motorrijtuig, schorsing van de werknemer als ordemaatregel, het verrichten van andere werkzaamheden bij buitengewone omstandigheden</p> <p>(artikel 11.1 tot en met 11.6 Cao SGO)</p> <p>Hoofdstuk 12 Lokaal overleg met vakbonden</p>	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	<p>LET OP:</p> <p>Beslissingen op grond van artikel 11.4 (schorsing) en artikel 11.6 (aanwijzing) Cao SGO zijn voorbehouden aan de DPG.</p> <p>De DPG dient onverwijld op de hoogte te worden gesteld van beslissingen om de werknemer tijdelijk zijn functie niet te laten uitoefenen in verband met infectieziekten op grond van artikel 11.2 Cao SGO).</p> <p>Mogelijke lokale regelingen die van toepassing zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschikbaarheid regeling GGD; - Wachtdienstregeling artsen GGD.
12.1	<p>Beslissingen in het kader van het lokaal overleg waaronder het maken van schriftelijke afspraken</p> <p>(artikel 12.1 tot en met 12.5 Cao SGO)</p>	DPG	Geen ondermandaat	<p>Mogelijke lokale regelingen die van toepassing zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociaal Statuut; - Procedureregeling - Functiebeschrijving en -waardering.
B	Attentieregeling	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	
C	Regeling melden vermoeden misstand	DPG	Strategisch manager II en tactisch leidinggevende II	<p>Als het gaat om meldingen vermoeden misstand, dan dient de DPG hiervan direct op de hoogte te worden gesteld, tenzij het de DPG zelf betreft.</p>

D	Beslissingen terzake zoals opgenomen in de voornoemde regeling Disciplinaire maatregelen Beslissingen met betrekking tot het nemen van disciplinaire maatregelen bij niet of niet behoorlijk nakomen van verplichtingen uit de arbeidsverhouding (artikel 7:660 BW)	DPG	Geen ondermandaat	
---	--	-----	-------------------	--

Toelichting op het Ondermandaat personele aangelegenheden GGD

A Cao SGO (+BW)

Onderdeel 2.1

Het betreft hier beslissingen waarbij gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden zoals vervat in Boek 7 Titel 10 BW (arbeidsovereenkomst). Onderdeel 10 van het MVM GGD vermeldt deze algemene bevoegdheid.

Deze beslissingen zien op aspecten zoals het volgen van noodzakelijke scholing, verrekening, proeftijd, het opnemen van (ontbindende) voorwaarden, het afgeven van een getuigschrift, de aanzegplicht, opzegging, verzoek tot ontbinding aan de kantonrechter, verzoek om toestemming aan UWV (of de ontslagcommissie) en vergoedingen zoals de transitievergoeding.

Het gaat hier niet enkel om de reguliere arbeidsovereenkomsten voor (on-) bepaalde tijd, maar ook om oproepovereenkomsten, bijzondere dienstverbanden zoals die voor vakantiekrachten, payrollovereenkomsten, banenafpraak, werkervaringsplaatsen, stageovereenkomsten.

Onderdeel 3.1

Het betreft het overeenkomen van het salaris, salarisverhoging, salarisverlaging en promotie. De salaristoelagen betreffen:

- functioneringstoelage;
- arbeidsmarkttoelage;
- waarnemingstoelage;
- toelage onregelmatige dienst*;
- buitendagvergoeding (tot schaal 11);
- toelage beschikbaarheidsdienst*;
- inconveniënttoelage*;
- garantietoelage;
- afbouwtoelage, voor de toelagen voorzien van * hierboven.

De vergoedingen betreffen:

- jubileumuitkering;
- vergoeding bij uitstekend functioneren of bijzondere prestaties;
- overwerkvergoeding (tot schaal 11);
- vergoeding BHV, EHBO en interventieteam;
- reis- en verblijfkostenvergoeding bij dienstreizen;
- reiskostenvergoeding woon-werk;
- tegemoetkoming kosten zorgverzekering.

Beslissingen met betrekking tot *de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage en de garantietoelage* zijn **voorbehouden aan de DPG en de Strategisch manager II**, waarbij de Strategisch manager II voorgenomen besluiten op voorhand bespreekt in het MT in het kader van nadere afstemming en (het ontwikkelen van) een bestendige gedragslijn.

Onderdeel 6.1

Vakantie: het betreft hier beslissingen inzake (boven-)wettelijke vakantie-uren, omzetting en verkoop daarvan; Verlof: het betreft hier o.a. beslissingen inzake WAZO-verlof en andere vormen van verlof.

Onderdeel 7.1

Het gaat hier ook om handelingen zoals het opdracht geven aan de arbo-dienst.

Onderdeel 8.1

Het betreft hier zaken als gesprekken over functioneren, afspraken over het persoonlijk ontwikkelingsplan e.d.

Onderdeel 9.1

Het bepalen van de datum van boventaligheid, het maken van nadere afspraken over het VWNW-traject, tussentijdse beëindiging maar ook het verzoek aan de ontslagcommissie (die in de plaats van het UWV toestemming kan verlenen) om de arbeidsovereenkomst met een werknemer op te mogen zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW, behoren hiertoe.

Onderdeel 10.1

Het gaat hier om aspecten als hoogte, duur, sancties en mogelijkheid van afkoop.

Onderdeel 11.1

Schorsing als ordemaatregel (niet als straf) is mogelijk als tegen de werknemer een strafrechtelijke vervolging wegens een misdrijf wordt ingesteld of als bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken. Bij schorsing als ordemaatregel wordt het salaris inclusief de salaristoelage(n) doorbetaald.

Aanwijzing van de werknemer om op grond van deze artikelen in de cao werkzaamheden te verrichten is mogelijk als de persoonlijke omstandigheden van de werknemer dat toelaten.

Onderdeel 12.1

De beslissingen onder 12.1 hebben o.a. betrekking op het verlenen van vakbondsverlof.

Het overleg vindt plaats tussen werkgever (GGD Gelderland-Zuid) en vakbonden. Voorstellen met betrekking tot de onderwerpen zoals bedoeld in artikel 12.2 lid 1 en lid 2 Cao SGO worden alleen uitgevoerd als daarover overeenstemming is bereikt in het lokaal overleg.

In de onderdelen 11 en 13 van het MVM GGD zijn hierover nadere afspraken gemaakt tussen dagelijks bestuur resp. de voorzitter en de DPG als het gaat om het vaststellen en ondertekenen van lokale regelingen en akkoorden en vertegenwoordiging.

D Disciplinaire maatregelen

Deze bevoegdheid is gebaseerd op de instructiebevoegdheid van de werkgever.

Hierbij is te denken aan de berisping, overplaatsing zonder loonsverlaging (als de standplaats niet als arbeidsvoorwaarde is aan te merken) en schorsing als straf. Schorsing als straf is wellicht een optie als het handelen of nalaten van de werknemer ook een ontslag op staande voet zou rechtvaardigen.