

Besluit van Gedeputeerde Staten van de provincie Groningen houdende regels omtrent arbeidsvoorwaarden Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies 2018 (CAP 2018)

Gedeputeerde Staten van Groningen maken bekend dat in hun vergadering van 13 februari 2018, nr. A.10, afdeling PO, dossiernummer K300, is vastgesteld de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies 2018 (CAP 2018)

Gedeputeerde Staten der provincie Groningen

Gezien de in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden bereikte overeenstemming over deze wijziging;

Gelet op artikel 125, tweede lid van de Ambtenarenwet;

Besluiten:

Vast te stellen hetgeen volgt:

Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies 2018 (CAP 2018)

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. aanvullende werkloosheidsuitkering: aanvullende uitkering op de WW-uitkering op grond van deze regeling;
- b. ambtenaar: persoon die door Gedeputeerde Staten is aangesteld om in de openbare dienst van de provincie te werken;
- c. ambtenaar: arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 4 en 5 van de WIA;
- d. beroepsziekte: ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden en die niet wordt veroorzaakt door de schuld van de ambtenaar;
- e. deeltijdaanstelling: aanstelling met een andere dan de volledige arbeidsduur;
- f. dienstongeval: ongeval dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en dat niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
- g. diensttijd: tijd, doorgebracht als overheidswerknemer in de zin van artikel 2.4, onderdeel a, van het pensioenreglement die in aanmerking komt als pensioengeldige tijd, bedoeld in artikel 5.1 van het pensioenreglement, en tijd doorgebracht als werknemer in dienst van de overheid van lidstaten van de Europese Economische Ruimte, met dien verstande dat van tijd die door ontslag onderbroken is geweest de tijd vóór de onderbreking slechts meetelt als de onderbreking korter dan een jaar heeft geduurd;
- h. feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen, de dag, waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd en, eenmaal in de vijf jaar in lustrumjaren, 5 mei;
- i. functie: een functie zoals beschreven in het functieboek van de provincie op basis van Fuwaprov;
- j. generieke functie: een functie zoals beschreven in het functieboek van de provincie op basis van Fuwaprov die niet specifiek gekoppeld is aan een afdeling of beleidsveld. Een generieke functie kan voorkomen binnen de gehele organisatie;
- k. IKB: individueel keuzebudget;
- l. IPO: vereniging het Interprovinciaal Overleg, gevestigd te 's-Gravenhage;
- m. IVA-uitkering: arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk 6 van de WIA;
- n. nagelaten betrekking(en): partner, van wie de overleden ambtenaar of werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of, bij ontbreken van een partner, de minderjarige kinderen of, als deze ontbreken, degenen die geheel of grotendeels afhankelijk waren van het inkomen van de ambtenaar;
- o. ongemaximeerd dagloon: ongemaximeerd dagloon op grond van artikel 1b van de Werkloosheidswet met betrekking tot een loontijdvak van een dag;
- p. opdracht: tijdelijke werkzaamheden die de ambtenaar vanuit zijn functie uitvoert waarbij afspraken gemaakt zijn over aanvang, duur, omvang, resultaat en het schaalniveau dat op basis van de niveaumatrix uit bijlage 4, matrix waarden opdrachten die behoort bij en deel uitmaakt van deze

- regeling bepaald is, waarbij een vaste procedure inclusief kwaliteitsborging bij het opstellen gevolgd is;
- q. oproepkracht: werknemer die in dienst is genomen voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard of omvang wisselend karakter;
 - r. partner: echtgenoot of echtgenote, geregistreerd partner of persoon met wie de ambtenaar samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract, tenzij op basis van een wettelijk voorschrift een andere definitie moet worden gehanteerd;
 - s. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
 - t. passende functie: functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan aanvaarden of kan worden opgedragen;
 - u. passende opdracht: opdracht die de ambtenaar vanuit zijn functie redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan aanvaarden of kan worden opgedragen;
 - v. pensioenreglement: pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - w. plichtsverzuim: overtreden van de voor de ambtenaar geldende voorschriften, niet nakomen van opgelegde verplichtingen alsmede het doen of nalaten van datgene dat de ambtenaar bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen;
 - x. project: een in tijd en middelen begrensde activiteit om iets te realiseren op basis van een vastgesteld projectplan;
 - y. POB: Persoonlijk Ontwikkelbudget;
 - z. reorganisatie: elke wijziging van de organisatiestructuur, van de omvang van de provinciale organisatie of van de taakhoud van de provincie of een onderdeel daarvan, inclusief de overdracht van taken van en naar de provincie, waaraan personele consequenties zijn verbonden voor minstens 10 ambtenaren;
 - aa. resterende verdien capaciteit: resterende verdien capaciteit als bedoeld in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten;
 - bb. salaris: bedrag per maand dat op grond van deze regeling voor de ambtenaar is vastgesteld;
 - cc. salaris per uur: 1/156 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur;
 - dd. SPA: Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden, dit is het overleg over arbeidsvoorwaarden en andere zaken tussen het IPO namens de provincies en de daarvoor aangewezen vakbonden;
 - ee. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet SUWI;
 - ff. vakbond: vakorganisatie voor overheidspersoneel;
 - gg. volledige arbeidsduur: 36 uur per week;
 - hh. werknemer: persoon met wie Gedeputeerde Staten een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht hebben gesloten;
 - ii. werkgever: Gedeputeerde Staten;
 - jj. Wet SUWI: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
 - kk. wettelijk minimumloon: minimumloon dat voor de ambtenaar geldt op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
 - ll. WGA-uitkering: werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de WIA;
 - mm. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
 - nn. WIA-uitkering: uitkering op grond van de WIA;
 - oo. WW-uitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
 - pp. ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet.

Artikel 1.2 Toepassing

1. Voor de toepassing van deze regeling worden niet als ambtenaar beschouwd:
 - a. de onbezoldigd provincieambtenaar, bedoeld in artikel 227a, tweede lid, onderdelen b, c, d en e, van de Provinciewet;
 - b. de onbezoldigd provincieambtenaar die toezichthouder is met of zonder opsporingsbevoegdheid.
2. Voor de toepassing van deze regeling op de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren wordt in plaats van Gedeputeerde Staten gelezen: Provinciale Staten.

Artikel 1.3 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

Gedeputeerde Staten en de ambtenaar gedragen zich als een goed werkgever en een goed werknemer.

Artikel 1.4 Bekendmaking

Gedeputeerde Staten zorgen dat de ambtenaar kennis kan nemen van alle door of vanwege het provinciebestuur vastgestelde algemene regels betreffende zijn rechtspositie.

Artikel 1.5 Elektronische berichtgeving

1. Berichten over het maandelijks in geld vastgestelde salaris en de jaaropgave worden uitsluitend elektronisch verzonden aan de ambtenaar.
2. Gedeputeerde Staten kunnen besluiten dat andere berichten over de rechtspositie van de ambtenaar uitsluitend elektronisch worden verzonden.
3. De berichten worden niet uitsluitend elektronisch verzonden:
 - a. als de ambtenaar geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van een elektronisch bericht;
 - b. bij ontslag of overlijden van de ambtenaar;
 - c. op verzoek van de ambtenaar in het geval deze een zwaarwegend belang heeft bij incidentele verzending op een andere wijze.

Artikel 1.6 Algemene bepalingen rondom aanstelling

1. Tenzij anders vermeld, hebben de rechten zoals beschreven in deze regeling betrekking op een ambtenaar met een aanstelling voor de volledige arbeidsduur.
2. Voor een ambtenaar met een deeltijdaanstelling geldt dat zijn rechten naar verhouding berekend worden.
3. Als het salaris, de salaristoelagen en het IKB moeten worden berekend over een gedeelte van een maand dan wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.
4. Bij begin of einde van de aanstelling in de loop van het kalenderjaar worden rechten die per kalenderjaar zijn aangegeven berekend naar verhouding van de duur van de aanstelling in dat kalenderjaar.
5. Bij wijziging van een aanstelling in de loop van een kalenderjaar met gevolgen voor rechten die afhankelijk zijn van de aanstellingsomvang, worden deze rechten opnieuw berekend.

Hoofdstuk 2 Aanstelling en Arbeidsovereenkomst

In dit hoofdstuk zijn de regels met betrekking tot aanstelling voor bepaalde en onbepaalde tijd opgenomen. Verder wordt de arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht benoemd. Ook zijn de voorwaarden voor het wijzigen van de aanstelling opgenomen, en die voor de aanstelling in algemene dienst. Als Gedeputeerde Staten nadere regels kunnen stellen dan is hierop de de Wet op de ondernemingsraden of hoofdstuk 12 van deze regeling van toepassing.

Paragraaf 2.1 Aanstelling

Artikel 2.1.1 Aanstelling in algemene dienst

1. De ambtenaar wordt aangesteld in algemene dienst van de provincie.
2. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
3. Aan een aanstelling voor onbepaalde tijd kan een aanstelling voor bepaalde tijd op proef voorafgaan.

Artikel 2.1.2 Aanstelling voor bepaalde tijd op proef

1. Een aanstelling voor bepaalde tijd op proef duurt maximaal een jaar.
2. Een aanstelling voor bepaalde tijd op proef kan met maximaal een jaar worden verlengd.
3. De proefperiode wordt gebruikt om te beoordelen of de aanstelling op proef kan worden omgezet in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Artikel 2.1.3 Aanstelling voor bepaalde tijd

1. Een aanstelling voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra die tijd is verstreken.
2. Als de aanstelling voor bepaalde tijd na het verstrijken van die tijd voortduurt, wordt de ambtenaar geacht voor dezelfde tijd, doch maximaal voor een jaar, op dezelfde voorwaarden als daarvoor te zijn aangesteld.
3. Vanaf de dag dat:
 - a. aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, inclusief deze tussenpozen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd;

- b. meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - c. een aanstelling voor bepaalde tijd wordt aangeboden na een aanstelling voor bepaalde tijd op grond van het zesde lid geldt deze als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
4. Een aanstelling voor bepaalde tijd, aangegaan voor niet meer dan drie maanden, die onmiddellijk volgt op een aanstelling voor 36 maanden of langer geldt niet als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
 5. Dienstverbanden bij een werkgever waarvan de provincie ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger te zijn, worden ook gezien als opvolgende aanstellingen.
 6. Een aanstelling voor bepaalde tijd, waarbij sprake is van een duidelijk beschreven opdracht of project, kan aangegaan worden voor de duur van de opdracht of het project tot een maximum van 5 jaar. Voor deze aanstelling geldt een opzegtermijn van 1 maand.

Artikel 2.1.4 Benoeming in functie

De ambtenaar wordt benoemd in een generieke functie.

Artikel 2.1.5 Aanstelling ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt

Titel IIIa van de Ambtenarenwet is van toepassing op de aanstelling van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Paragraaf 2.2 Bepalingen rondom aanvang aanstelling

Artikel 2.2.1 Eisen van geschiktheid en bekwaamheid

1. Voor aanstelling komt slechts in aanmerking de kandidaat die voldoet aan de gestelde eisen van bekwaamheid en geschiktheid.
2. De kandidaat kan ter beoordeling van de bekwaamheid en geschiktheid aan een psychologisch onderzoek of een medische keuring worden onderworpen.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld dat de kandidaat een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens overlegt. Gedeputeerde Staten kunnen een lijst van functies of werkzaamheden vaststellen waarvoor de verklaring omtrent gedrag vereist is.
4. De kandidaat die geen Nederlander is kan slechts worden aangesteld als hij rechtmatig in Nederland verblijft op grond van artikel 8 van de Vreemdelingenwet 2000 en de provincie voor hem beschikt over een tewerkstellingsvergunning als bedoeld in de Wet arbeid vreemdelingen, tenzij die tewerkstellingsvergunning niet is vereist.

Artikel 2.2.2 Keuring bij aanstelling of opdracht

1. Gedeputeerde Staten stellen een lijst vast met werkzaamheden, waarvoor op grond van bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid een medische keuring bij aanstelling of opdracht is vereist.
2. Op de keuring is het Protocol Aanstellingskeuringen van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst van toepassing.

Artikel 2.2.3 Informatie bij indiensttreding

1. In het aanstellingsbesluit van de ambtenaar staan de gegevens, bedoeld in artikel II, tweede lid, onderdelen a tot en met i, van de Wet tot uitvoering van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, vermeld.
2. In het aanstellingsbesluit zijn ook vermeld:
 - a. de geboorteplaats en geboortedatum van de ambtenaar;
 - b. als de aanstelling voor bepaalde tijd is de reden van de aanstelling;
 - c. de naam van de leidinggevende bij aanvang van de aanstelling;
 - d. de salarisschaal en de toelagen die hem zijn toegekend;
 - e. zijn deelname aan de pensioenregeling.
3. De ambtenaar ontvangt zijn aanstellingsbesluit vóór de datum waarop zijn aanstelling begint.

Paragraaf 2.3 Arbeidsovereenkomst

Artikel 2.3.1 Redenen voor arbeidsovereenkomst in plaats van aanstelling

Een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan alleen afgesloten worden:

- a. voor tijdelijke aanpassing van het personeelsbestand aan een wisselende behoefte voor ten hoogste zes maanden;
- b. als de werknemer hoofdzakelijk in dienst is genomen ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming voor maximaal de tijd die daarvoor noodzakelijk is;
- c. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, teneinde de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen die behoren tot een of meer bepaalde groepen van werklozen. Dit geldt voor maximaal de tijd dat de regeling op de persoon van toepassing is;
- d. voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden die qua aard of omvang wisselend zijn.

Artikel 2.3.2 Vaststelling arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.

Artikel 2.3.3 Toepasselijkheid bepalingen Burgerlijk Wetboek

1. Titel 10, afdelingen 1 tot en met 9, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is, tenzij anders is aangegeven, van toepassing op de arbeidsovereenkomst.
2. De volgende bepalingen voor ambtenaren zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst tenzij ze strijdig zijn met Titel 10, afdelingen 1 tot en met 9, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek:
 - a. bekendmaking, als bedoeld in artikel 1.4;
 - b. eisen van geschiktheid en bekwaamheid, als bedoeld artikel 2.2.1;
 - c. integriteit, als bedoeld in paragraaf 2.5;
 - d. woonplaats en dienstwoning, als bedoeld in paragraaf 2.6;
 - e. kostenvergoedingen, als bedoeld in artikel 3.1.4;
 - f. schadevergoeding aan motorrijtuig, als bedoeld in artikel 3.1.6, derde lid;
 - g. tegemoetkoming in de ziektekosten, als bedoeld artikel 3.4.5;
 - h. arbeidsduur en werktijden, als bedoeld in hoofdstuk 4;
 - i. verlof, als bedoeld in hoofdstuk 5;
 - j. wijzigingen in aanstelling, als bedoeld in hoofdstuk 6;
 - k. gezondheid en arbeidsomstandigheden, als bedoeld in hoofdstuk 7;
 - l. het gesprek tussen ambtenaar en leidinggevende, als bedoeld in paragraaf 8.2;
 - m. opleiding en ontwikkeling, als bedoeld in paragraaf 8.3;
 - n. overige rechten en plichten, als bedoeld in hoofdstuk 9;
 - o. orde- en strafmaatregelen, als bedoeld in hoofdstuk 10;
 - p. overlijdensuitkering, als bedoeld in artikel 11.1.7;
 - q. besluitvorming in individuele gevallen, als bedoeld in artikel 13.1.
3. Op de werknemer die deelnemer is in de zin van het pensioenreglement zijn de voorzieningen in aanvulling op de WW, als bedoeld in paragraaf 11.4, en ontslag bij arbeidsongeschiktheid, als bedoeld in artikel 11.1.5, van overeenkomstige toepassing tenzij ze strijdig zijn met Titel 10, afdelingen 1 tot en met 9, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2.3.4 Doorwerking wijzigingen

Een wijziging van het bepaalde bij of krachtens deze regeling geldt, voor zover niet anders is bepaald, ook voor de werknemer die bij de inwerkingtreding van die wijziging al op arbeidsovereenkomst in dienst van de provincie is.

Paragraaf 2.4 Oproepkrachten

Artikel 2.4.1 Oproepkrachten

1. De werkgever biedt, als zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan.
2. De oproepkracht verricht - na een oproep - in beginsel de werkzaamheden.
3. De werkgever kan een oproep tot arbeid afzeggen tot uiterlijk twaalf uur vóór het begin van de feitelijke werkzaamheden; als de werkgever niet tijdig afzegt, bestaat aanspraak op loon als waren de werkzaamheden feitelijk verricht.
4. De oproepkracht kan de oproep weigeren tot uiterlijk twaalf uur vóór het begin van de feitelijke werkzaamheden.

Paragraaf 2.5 Integriteit

Artikel 2.5.1 Nevenwerkzaamheden

1. De ambtenaar meldt aan Gedeputeerde Staten nevenwerkzaamheden die hij verricht of wil gaan verrichten die de belangen van de provincie kunnen raken voor zover ze verband houden met zijn functie.
2. Gedeputeerde Staten registreren de meldingen van nevenwerkzaamheden.
3. Gedeputeerde Staten maken de gemelde nevenwerkzaamheden van de ambtenaar in schaal 14 of hoger openbaar inclusief de door Gedeputeerde Staten aan het verrichten daarvan verbonden beperkingen.
4. De ambtenaar verricht geen nevenwerkzaamheden waardoor de goede vervulling van zijn functie of het goede functioneren van de provincie, voor zover deze in verband staat met zijn functie, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.
5. De ambtenaar die in opdracht van Gedeputeerde Staten nevenwerkzaamheden verricht, stort een voor die werkzaamheden ontvangen vergoeding van externen in de provinciale kas, tenzij Gedeputeerde Staten anders hebben bepaald.

Artikel 2.5.2 Neveninkomsten

1. De ambtenaar neemt noch middellijk noch onmiddellijk deel aan aannemingen of leveringen ten behoeve van de provincie, tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is verleend.
2. De ambtenaar eist, vraagt of neemt in verband met zijn functie geen bevoordeling aan, tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is verleend. Het aannemen van steekpenningen is onvoorwaardelijk verboden.

Artikel 2.5.3 Eed of belofte

1. Gedeputeerde Staten stellen de tekst van de eed en belofte vast.
2. De ambtenaar legt bij zijn aanstelling de eed of belofte af.
3. Als de ambtenaar daartoe aan zijn godsdienstige gezindheid de plicht ontleent, kan hij de eed afleggen op een wijze die in overeenstemming is met zijn godsdienstige gezindheid.

Artikel 2.5.4 Belangenverstrengeling

1. Het is de ambtenaar zonder schriftelijke toestemming verboden voor eigen voordeel of dat van anderen:
 - a. diensten te laten verrichten door personen in dienst van de provincie;
 - b. provinciale eigendommen te gebruiken;
 - c. gebruik te maken van informatie die hij in of in verband met zijn functie te weten is gekomen.
2. Gedeputeerde Staten wijzen de ambtenaren aan die werkzaamheden verrichten waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie is verbonden. Voor deze ambtenaren gelden de volgende regels:
 - a. financiële belangen - alsmede het bezit van en transacties met effecten die de belangen van de dienst kunnen raken - worden gemeld aan Gedeputeerde Staten ten behoeve van registratie;
 - b. nadere informatie over de financiële belangen of het bezit van of de transacties met effecten wordt verstrekt, als daarvoor naar het oordeel van Gedeputeerde Staten aanleiding bestaat op grond van de melding of na de melding gebleken feiten of omstandigheden.
3. De ambtenaar heeft geen financiële belangen, bezit geen effecten of verricht geen effectentransacties waardoor de goede vervulling van zijn functie of het goed functioneren van de provincie, voor zover dit in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.
4. Gedeputeerde Staten kunnen nadere regels stellen.

Artikel 2.5.5 Regeling melden vermoedens van een misstand

De Regeling melden vermoedens van een misstand is vastgelegd in Bijlage 2 Regeling melden vermoedens van een misstand, die behoort bij en onderdeel uitmaakt van deze regeling.

Paragraaf 2.6 Woonplaats en dienstwoning

Artikel 2.6.1 Woonplaats

Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar verplichten te gaan of te blijven wonen nabij de plaats waar hij gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, als dit naar hun oordeel noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van de functie.

Artikel 2.6.2 Dienstwoning

1. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar verplichten te gaan wonen in de dienstwoning die hem is aangewezen als dit voor de goede vervulling van de functie nodig is.
2. De ambtenaar gedraagt zich naar de voorschriften die ter zake van de bewoning en het gebruik zijn gesteld.
3. De ambtenaar draagt de onderhoudskosten van de dienstwoning die volgens de wet en het plaatselijk gebruik normaal voor rekening van de huurder zijn, tenzij met hem andere afspraken zijn gemaakt.
4. Opzegging van de dienstwoning geschiedt ten minste drie maanden tevoren. Gedeputeerde Staten kunnen in bijzondere gevallen hiervan afwijken.

Hoofdstuk 3 Salaris, salaristoelagen en IKB

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (Wet Normering Topinkomens) is van toepassing op de provincies. Als Gedeputeerde Staten nadere regels kunnen stellen dan is hierop de Wet op de ondernemingsraden of hoofdstuk 12 van toepassing.

Paragraaf 3.1 Algemene bepalingen rondom salaris, salaristoelagen en IKB

Artikel 3.1.1 Recht op salaris, salaristoelagen en IKB

1. Gedeputeerde Staten kennen aan de ambtenaar salaris, salaristoelagen en IKB toe op grond van de bepalingen in deze regeling.
2. De ambtenaar ontvangt geen salaris, salaristoelagen en IKB over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werk uit te voeren.

Artikel 3.1.2 Inrichting salarisgebouw

1. Het salarisgebouw is vastgelegd in bijlage 1 Salarisgebouw provincies, die behoort bij en onderdeel uitmaakt van deze regeling.
2. Het salarisgebouw bestaat uit 19 salarisschalen.
3. Per salarisschaal is het minimumsalaris en het maximumsalaris bepaald.
4. Alle salarisbedragen zijn maandbedragen.
5. Op schaal A zijn de cao-loonstijgingen in de sector provincies niet van toepassing.

Artikel 3.1.3 Uitbetaling salaris, toelagen, vergoedingen en tegemoetkomingen

1. Gedeputeerde Staten betalen het salaris en de salaristoelagen maandelijks.
2. Gedeputeerde Staten betalen:
 - a. de vergoedingen voor overwerk bij de salarisbetaling binnen drie maanden na declaratie;
 - b. de vergoedingen van kosten bij de salarisbetaling in de maand na declaratie;
 - c. de tegemoetkoming in de ziektekosten; en
 - d. de doorbetaling van salaris, salaristoelagen en IKB bij ziekte en arbeidsongeschiktheid maandelijks bij de salarisbetaling.
3. De betalingen hebben, onverminderd artikel 4:88, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht, plaats zonder dat dit bij beschikking is vastgesteld.

Artikel 3.1.4 Kostenvergoedingen

1. De ambtenaar heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten voor dienstreizen. Gedeputeerde Staten stellen hiervoor nadere regels vast.
2. Gedeputeerde Staten stellen regels vast voor de vergoeding van verhuiskosten en pensionkosten.
3. Gedeputeerde Staten kunnen regels vaststellen voor de vergoeding van kosten voor dienstkleding en onderscheidingstekens.
4. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar die in verband met zijn functievervulling andere kosten heeft moeten maken, deze vergoeden rekening houdend met de door hen gestelde regels.

Artikel 3.1.5 Ziektekosten bij dienstongeval of beroepsziekte

Bij dienstongevallen of beroepsziekten vergoeden Gedeputeerde Staten aan de ambtenaar de voor eigen rekening blijvende kosten overeenkomstig de bepalingen in artikel 658 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3.1.6 Schadevergoeding

1. De ambtenaar moet de schade betalen die hij bij de uitoefening van zijn werk opzettelijk of door bewuste roekeloosheid heeft veroorzaakt bij de provincie of een andere partij aan wie de provincie de schade moet vergoeden.
2. Gedeputeerde Staten kunnen naar billijkheid de ambtenaar schade vergoeden aan hem toebehorende kleding en uitrusting, voor zover dit geen motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen is, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt door de uitoefening van zijn werk, voor zover dit niet valt onder normale slijtage.
3. Gedeputeerde Staten kunnen naar billijkheid de ambtenaar schade vergoeden aan zijn motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij lijdt door de uitoefening van zijn werk, tenzij:
 - a. de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de ambtenaar;
 - b. de ambtenaar dienstreizen met bedoeld motorrijtuig maakt over een totale afstand van 10.000 of meer kilometers gemiddeld per jaar en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer;
 - c. hem geen toestemming is verleend voor het gebruik van bedoeld motorrijtuig; of
 - d. de schade normale slijtage betreft of daar het gevolg van is.

Paragraaf 3.2 Inschaling

Artikel 3.2.1 Bepaling salarisschaal

1. Gedeputeerde Staten bepalen de salarisschaal van de ambtenaar rekening houdend met de zwaarte van de functie, dit met uitzondering van de salarisschaal van de medewerkers die ingeschaald worden in schaal A.
2. Gedeputeerde Staten stellen de zwaarte van de functie vast met behulp van een systeem van functiewaardering.
3. Gedeputeerde Staten kunnen de salarisschaal van de ambtenaar een schaal lager vaststellen als de ambtenaar bij de benoeming in de functie nog niet volledig voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie tot het moment dat bij beoordeling blijkt dat hij voldoet aan het vereiste niveau.
4. Als de ambtenaar tijdelijk een andere functie waarneemt, wordt de salarisschaal niet gewijzigd.
5. Als de ambtenaar tijdelijk bij wijze van proef is benoemd in een andere functie wordt de salarisschaal niet gewijzigd, tenzij op individuele wijze anders is bepaald.
6. Schaal A geldt voor de ambtenaar die onder de Participatiewet valt en door beperkingen niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen of omdat hij een indicatie heeft op grond van de Wet sociale werkvoorziening.

Artikel 3.2.2 Bepaling salaris

1. De ambtenaar ontvangt in de regel bij de eerste aanstelling in een functie het minimumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal.
2. Gedeputeerde Staten kunnen op basis van elders opgedane relevante kennis, ervaring en vaardigheden bij eerste aanstelling een hoger salaris vaststellen dan het minimumsalaris van de geldende salarisschaal.
3. Als het salaris op basis van de salarisschaal voor de ambtenaar lager is dan het wettelijk minimumloon ontvangt hij bij een voltijdsaanstelling het wettelijk minimumloon.
4. Voor de ambtenaar in schaal A geldt dat het schaalbedrag vermenigvuldigd met de loonwaarde maximaal het wettelijk minimumloon mag zijn.
5. De ambtenaar die WAJONGer is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld heeft recht op het door zijn loonwaarde bepaalde percentage van het salaris, dit resultaat kan bij loondispensatie lager zijn dan het wettelijk minimumloon.
6. Bij benoeming in een andere functie waarvoor dezelfde salarisschaal geldt wordt het salaris in de regel bepaald op hetzelfde salaris als in de oude functie. Het salaris is nooit lager dan het salaris in de oude functie.
7. Bij benoeming in een andere functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt wordt het salaris in de geldende nieuwe salarisschaal opnieuw bepaald, waarbij het gebruikelijk is dat het salaris met 3% stijgt van het maximum van de nieuwe salarisschaal. Het salaris is nooit lager dan het salaris in de oude functie.
8. Bij benoeming in een andere functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt wordt het salaris bepaald op het salaris in de oude functie tot maximaal het maximumsalaris van de nieuwe salarisschaal. Voor de ambtenaar die minder dan 10 jaar voor zijn AOW-leeftijd zit, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op het salaris in de oude functie.

Artikel 3.2.3 Salaris bij opdrachten

1. De ambtenaar kan een of meerdere opdrachten uitvoeren die op een ander schaalniveau liggen dan zijn functie.
2. De ambtenaar die een opdracht uitvoert op een hoger schaalniveau dan zijn functie, ontvangt een tijdelijke aanvulling op zijn salaris voor de duur en omvang van de opdracht. Per hogere functieschaal leidt dit tot een verhoging van 3% van het maximumsalaris van de salarisschaal van de opdracht.
3. Deze tijdelijke aanvulling wordt aangemerkt als salaris, dit betekent dat:
 - a. deze aanvulling behoort tot de grondslag voor toelagen en IKB;
 - b. bij verrekening met het salaris ook deze aanvulling daarin wordt meegenomen.
4. Als de ambtenaar op eigen initiatief een opdracht gaat uitvoeren die op een lager schaalniveau ligt dan zijn functie, terwijl er passende opdrachten op zijn eigen schaalniveau beschikbaar zijn, dan ontvangt hij voor de duur en omvang van de opdracht het maximumsalaris van de lagere schaal. Als zijn salaris lager is dan het maximumsalaris van de lagere schaal, dan wijzigt zijn salaris niet.
5. Als de ambtenaar een opdracht op een lagere functieschaal uitvoert, omdat er geen opdrachten beschikbaar zijn op minimaal zijn eigen schaalniveau, dan heeft dat geen consequenties voor zijn salaris. De leidinggevende en de ambtenaar zijn er samen verantwoordelijk voor dat de ambtenaar zo snel mogelijk weer op minimaal zijn eigen schaalniveau kan werken.
6. Als de ambtenaar op verzoek van zijn leidinggevende in het belang van de dienst een opdracht uitvoert op een lager schaalniveau dan zijn functieschaal dan heeft dat geen consequenties voor zijn salaris of zijn inschaling.
7. Als de ambtenaar drie jaar aaneengesloten op opdrachten werkzaam is op een hogere dan wel lagere functieschaal, dan wordt hij, na afloop van die drie jaar, benoemd in de van toepassing zijnde generieke functie in de hogere dan wel lagere functieschaal tenzij sprake is van een situatie zoals bedoeld in het vijfde of zesde lid.

Artikel 3.2.4 Salarisontwikkeling

1. Gedeputeerde Staten verhogen het salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt op 1 januari van elk kalenderjaar, met 3% van dit maximumsalaris, tenzij:
 - a. het salaris van de ambtenaar in het voorafgaande kalenderjaar met 3% is verhoogd op grond van een tussentijdse beoordeling; of
 - b. op grond van een beoordeling het functioneren van de ambtenaar niet aan de gestelde eisen voldoet.
2. Het is mogelijk om in afwijking van eerste lid, onderdeel a, op grond van een beoordeling het salaris per 1 januari met 3% van het maximumsalaris van de schaal te verhogen.
3. De salarisverhoging van 3% is ook van toepassing op de beloning bij opdrachten op een ander schaalniveau.

Artikel 3.2.5 Waarderen van bijzondere prestaties of extra inzet

Aan de ambtenaar of een groep van ambtenaren kan een extra waardering in de vorm van 'boter bij de vis' worden toegekend bij een bijzondere prestatie of geleverde extra inzet.

Paragraaf 3.3 Salaristoelagen

Artikel 3.3.1 Toelage waarneming andere functie

1. De ambtenaar die tijdelijk in opdracht een andere functie in een hogere salarisschaal, volledig waarneemt naast zijn eigen functie, anders dan waarneming tijdens vakantieverlof, ontvangt tijdens de waarneming een toelage.
2. De periode van waarneming moet minstens een maand duren.
3. De toelage is per maand 6% van het maximumsalaris van de waargenomen functie.
4. Bij een gedeeltelijke waarneming kan een toelage worden toegekend die in verhouding staat tot de aard en de omvang van de waargenomen werkzaamheden.

Artikel 3.3.2 Toelage onregelmatige dienst

1. De ambtenaar in salarisschaal 10 of lager, die in opdracht zonder dat er sprake is van overwerk regelmatig of vrij regelmatig werkt op andere uren dan op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur heeft recht op een toelage onregelmatige dienst.
2. De toelage is per gewerkt uur een percentage van het salaris per uur van de ambtenaar tot het maximumsalaris per uur in salarisschaal 6 op basis van onderstaande tabel:

	00 . 00 - 06 . 00 uur	06 . 00 - 08 . 00 uur	08 . 00 - 18 . 00 uur	18 . 00 - 22 . 00 uur	22 . 00 - 24 . 00 uur
maandag tot en met vrijdag	40 %	20 %	-	20 %	40 %
zaterdag	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %
zon - en feestdagen	65 %	65 %	65 %	65 %	65 %

3. De toelage onregelmatige dienst wordt op maandag tot en met vrijdag alleen toegekend als het werk voor 07.00 begonnen is of na 19.00 uur afgelopen is.
4. Gedeputeerde Staten kunnen bepalen dat voor een groep van ambtenaren de percentages worden berekend over een voor alle ambtenaren van deze groep gelijk salaris per uur.
5. Gedeputeerde Staten kunnen in plaats van het toepassen van de percentages, voor een ambtenaar of een groep ambtenaren een vaste toelage onregelmatige dienst vaststellen, rekening houdend met de percentages, de werktijdregeling en de mate waarin en de wijze waarop van die werktijdregeling wordt afgeweken.
6. Gedeputeerde Staten passen de vaste toelage onregelmatige dienst aan als de basis voor de berekening wijzigt.

Artikel 3.3.3 Afbouwtoelage onregelmatige dienst

1. De ambtenaar die minstens twee jaar zonder onderbreking van twee maanden of langer een toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen heeft recht op een afbouwtoelage onregelmatige dienst als de som van het salaris, salaristoelagen en IKB blijvend minstens 3% lager wordt, door:
 - a. het beëindigen of verminderen van de toelage onregelmatige dienst anders dan op eigen verzoek;
 - b. een medisch advies van de bedrijfsarts;
 - c. vrijwillige benoeming in een andere functie;
 - d. vrijstelling van continudiensten tussen 00.00 en 06.00 uur van een ambtenaar van 55 jaar of ouder.
2. Gedeputeerde Staten kennen de afbouwtoelage onregelmatige dienst toe voor een periode afgerond op hele maanden gelijk aan een kwart van de periode waarin de ambtenaar, direct voorafgaande aan beëindiging of vermindering, zonder onderbreking van twee maanden of langer de toelage, heeft genoten tot een maximum van 36 maanden.
3. De berekeningsgrondslag van de afbouwtoelage is de gemiddelde toelage onregelmatige dienst per maand in de 12 maanden voor de beëindiging of vermindering verminderd met het bedrag dat hij na de vermindering per maand ontvangt aan extra salaris, salaristoelagen en IKB.
4. De afbouwtoelage is een percentage van de berekeningsgrondslag afbouwtoelage op basis van onderstaande tabel:

eerste 1/3 van de periode (afgerond op een hele maand)	tweede 1/3 van de periode (afgerond op een hele maand)	restant van de periode
75 %	50 %	25 %

5. Bij een algemene salarisverhoging wordt de berekeningsgrondslag opnieuw berekend.
6. Gedeputeerde Staten kunnen de afbouwtoelage onregelmatige dienst met instemming van de ambtenaar afkopen door een uitkering ineens.
7. De ambtenaar van 60 jaar of ouder die recht krijgt op een afbouwtoelage onregelmatige dienst, ontvangt een blijvende toelage van 100% van de berekeningsgrondslag.

- De afbouwtoelage onregelmatige dienst wordt bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar omgezet in een blijvende afbouwtoelage ter hoogte van de afbouwtoelage op dat moment.

Artikel 3.3.4 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie

- Gedeputeerde Staten kunnen aan een ambtenaar of een groep van ambtenaren om redenen van werving of behoud onder voorwaarden een toelage of een bindingspremie toekennen.
- Gedeputeerde Staten kennen de arbeidsmarkttoelage toe voor een vaste periode van maximaal drie jaar, deze periode kan per keer voor maximaal drie jaar worden verlengd.
- De arbeidsmarkttoelage is per maand ten hoogste 10% van het salaris tot een maximum van het verschil tussen het salaris en het maximumsalaris van de naast hogere salarisschaal.
- Gedeputeerde Staten betaalt de arbeidsmarkttoelage in de regel maandelijks uit.
- Gedeputeerde Staten kennen de bindingspremie toe en betalen deze uit na een vastgestelde periode van minstens drie jaar.
- De bindingspremie is maximaal 10% van het salaris van de ambtenaar over de vastgestelde periode waarna recht ontstaat op de bindingspremie tot een maximum van het verschil tussen het salaris en het maximumsalaris in de naast hogere salarisschaal over die periode.
- Gedeputeerde Staten kunnen voor de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie nadere regels stellen inclusief het bepalen van de groepen van ambtenaren aan wie de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie kan worden toegekend.

Artikel 3.3.5 Toelage op andere gronden

- Gedeputeerde Staten kunnen aan groepen van ambtenaren andere toelagen toekennen dan de toelage onregelmatige dienst, afbouwtoelage onregelmatige dienst, de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie.
- Gedeputeerde Staten stellen regels vast voor toe te kennen toelagen op andere gronden.

Paragraaf 3.4 Overige uitkeringen

Artikel 3.4.1 Eenmalige uitkering

De ambtenaar kan op grond van afspraken in het SPA een eenmalige uitkering worden toegekend.

Artikel 3.4.2 Ambtsjubileumgratificatie

Gedeputeerde Staten stellen regels vast voor het recht op een ambtsjubileumgratificatie.

Artikel 3.4.3 Vergoeding voor overwerk

- Overwerk is arbeid buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden, voor zover daardoor het voor hem vastgestelde aantal uren wordt overschreden tenzij er sprake is van andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden.
- De ambtenaar in salarisschaal 10 of lager die in opdracht overwerkt heeft recht op een overwerkvergoeding als dat eerder begint dan een half uur onmiddellijk voor het begin of langer duurt dan een half uur onmiddellijk na het einde van de voor de ambtenaar vastgestelde werktijd.
- De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - verlof gelijk aan het aantal uren van het overwerk; en
 - een bedrag voor elk uur overwerk dat een percentage is van zijn salaris per uur volgens onderstaande tabel:

maandag en de dagen na een feestdag	100%	25%*	25%*	50%
dinsdag tot en met vrijdag	50%	25%*	25%*	50%
zaterdag	75%	50%	75%	75%
zon - en feestdagen	100%	100%	100%	100%

* Voor de uren overwerk die gewerkt zijn binnen twee uur voor of na de afgesproken werktijd geldt een percentage van 50%.

- Als de leidinggevende vindt dat het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag gelijk aan zijn salaris per uur toegekend.
- Voor de vaststelling van de duur van het overwerk gelden de uren waarop verlof is genoten als uren waarop is gewerkt.
- Gedeputeerde Staten kunnen aan een ambtenaar die regelmatig moet overwerken, een vaste vergoeding toekennen. Gedurende de tijd dat de ambtenaar geen of een gedeelte van zijn salaris, salaristoelagen en IKB geniet wordt de vaste vergoeding niet of naar evenredigheid toegekend.
- Gedeputeerde Staten kunnen aan een ambtenaar in salarisschaal 11 of hoger, in bijzondere gevallen voor overwerk een door hen te bepalen vergoeding toekennen, als en naarmate dit naar hun

- oordeel, gelet op de aard of de omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid daarvan, redelijk is te achten.
8. Gedeputeerde Staten kunnen voor de overwerkvergoeding nadere regels vaststellen.
 9. Gedeputeerde Staten kunnen in bijzondere gevallen een regeling treffen die dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.
 10. De overwerkvergoeding in geld is pensioengevend inkomen in de zin van het pensioenreglement.

Artikel 3.4.4 Vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk

Gedeputeerde Staten kunnen regels vaststellen voor het recht op een vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk.

Artikel 3.4.5 Tegemoetkoming in de ziektekosten

1. De ambtenaar heeft aanspraak op een maandelijkse tegemoetkoming in de ziektekosten.
2. De tegemoetkoming bedraagt voor de ambtenaar
 - a. in salarisschaal 6 of lager: € 26,31 per maand;
 - b. in salarisschaal 7 of hoger: € 16,92 per maand.
3. Als het salaris een algemene wijziging ondergaat worden de bedragen van de tegemoetkoming overeenkomstig gewijzigd.
4. In Flevoland gelden tot 1 januari 2020 andere afspraken op grond van de Afbouwregeling compensatie ziektekosten.

Paragraaf 3.5 Individueel keuzebudget (IKB)

Artikel 3.5.1 IKB algemeen

1. De ambtenaar heeft recht op een IKB.
2. Het IKB is een budget dat de ambtenaar naar keuze kan inzetten voor de IKB-doelen, als bedoeld in artikel 3.5.3, op de beschreven manier en onder de aangegeven voorwaarden, als bedoeld in artikel 3.5.5.

Artikel 3.5.2 Opbouw IKB

1. Het IKB bestaat uit een pensioengevend deel en een niet-pensioengevend deel.
2. Het pensioengevend deel van het IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd met:
 - a. 8% van het in die maand genoten salaris en salaristoelagen, met een minimum van € 160,17, waarbij dit minimum niet geldt voor ambtenaren met een aanstelling in schaal A of met loondispensatie;
 - b. 8,3% van het door de ambtenaar in die maand genoten salaris;
 - c. 3,4% van het in die maand genoten salaris voor de ambtenaar in schaal 13 of lager;
 - d. 2,85% van het in die maand genoten salaris voor de ambtenaar in schaal 14 of hoger.
3. Het niet pensioengevend deel van het IKB wordt per kalendermaand opgebouwd met 2,67% van het door de ambtenaar in die maand genoten salaris.
4. Op aanvraag van de ambtenaar kunnen Gedeputeerde Staten vaste maandelijkse toelagen opnemen in het pensioengevend deel van het IKB.

Artikel 3.5.3 Doelen IKB

De ambtenaar kan zijn opgebouwde IKB inzetten voor één of meer van de volgende doelen:

- a. voor bruto-inkomen in de maand van opbouw of in de daarop volgende maand of maanden;
- b. voor IKB-verlof voor zover de totale aanspraken op verlof volgens artikel 11, eerste lid, onderdeel r, onder 1° van de Wet op de loonbelasting 1964 niet tot het loon gerekend worden;
- c. onder voorwaarden voor sparen in het kader van de Levensloopregeling, als bedoeld in artikel 5.14;
- d. één keer per jaar de contributie voor het lidmaatschap van een vakbond die is vertegenwoordigd in het SPA dan wel in het overleg met de vakbonden;
- e. het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie als die door de werknemer betaald wordt bij langdurend onbetaald verlof;
- f. opleiding en ontwikkeling die voldoet aan de voorwaarden zoals gesteld in artikel 31a, tweede lid, onderdeel c en d van de Wet op de loonbelasting 1964;
- g. door Gedeputeerde Staten aangewezen doelen.

Artikel 3.5.4 Regels keuzes IKB

1. De gevolgen van gemaakte keuzes zijn voor rekening van de ambtenaar.
2. De ambtenaar kan tot de maandelijkse sluitingsdatum van de salarisverwerking keuzes maken voor de besteding van zijn opgebouwde IKB.

3. Na de maandelijkse sluitingsdatum van de salarisverwerking zijn de gemaakte keuzes onherroepelijk.
4. Als de ambtenaar vóór de sluitingsdatum van de salarisverwerking voor (een deel van) zijn IKB van die maand geen doel heeft aangewezen, dan wordt dit deel van het IKB dezelfde kalendermaand automatisch uitbetaald.
5. Keuzes mogen uitsluitend betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar.
6. Er mag geen budget uit het IKB worden overgeheveld naar een volgend kalenderjaar.
7. Het bedrag dat na de sluitingsdatum van de salarisverwerking van de maand december van enig kalenderjaar nog in het IKB zit, wordt in december onherroepelijk uitbetaald.
8. De ambtenaar heeft voor de besteding van zijn IKB geen toestemming nodig.

Artikel 3.5.5 Voorwaarden keuzes IKB

1. De ambtenaar moet als hij zijn IKB in een kalendermaand besteedt aan de doelen van het IKB zoals bedoeld in artikel 3.5.3 onder d, f en indien bepaald onder g, uiterlijk een maand na de salarisbetaling, bewijsstukken overleggen waaruit blijkt dat de kosten waarvoor de vergoeding is verstrekt daadwerkelijk zijn gemaakt.
2. Als de ambtenaar de bewijsstukken niet op tijd overlegt, worden de verschuldigde loonheffingen alsnog ingehouden.
3. Voor de toepassing van de loonheffing gelden voor de IKB-doelen de fiscale voorwaarden op grond van de Wet op de loonbelasting 1964.
4. De ambtenaar is verplicht alle informatie die van belang is voor de gemaakte keuzes meteen te melden.

Artikel 3.5.6 Waarde IKB-verlof

1. Een uur IKB-verlof wordt gekocht voor de waarde van het salaris per uur van de ambtenaar op 1 januari van het kalenderjaar waarin het IKB-verlof wordt gekocht.
2. Salarisverhogingen met terugwerkende kracht hebben geen invloed op de waarde van een uur IKB-verlof.

Artikel 3.5.7 Fiscale aspecten IKB

1. De provincie zorgt voor informatie over gevolgen van keuzes in het IKB voor in ieder geval de loonheffingen, het pensioen en de sociale verzekeringen.
2. Als achteraf blijkt dat door onjuiste of onvolledige informatie door de ambtenaar een vergoeding ten onrechte belastingvrij is uitbetaald, dan worden de loonheffingen, en de eventuele boetes, op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar verhaald.
3. Als wijziging van fiscale wet- en regelgeving van invloed is op de inhoud of de werking van het IKB zullen vervallen netto voordelen voor ambtenaren niet worden gecompenseerd.

Hoofdstuk 4 Tijd: arbeidsduur en werktijden

Als Gedeputeerde Staten nadere regels kunnen stellen dan is hierop de Wet op de ondernemingsraden of hoofdstuk 12 van deze regeling van toepassing. In artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden is geregeld dat bij vaststelling, wijziging of intrekking van de 'arbeids- en rusttijdenregeling en vakantieregeling' instemming van de Ondernemingsraad nodig is. In het derde lid van artikel 27 WOR is bepaald dat voor de bepalingen die in een rechtspositieregeling als deze zijn opgenomen geen instemming van de Ondernemingsraad nodig is. De Arbeidstijdenwet de Wet Flexibel Werken zijn van toepassing.

Artikel 4.1 Arbeidsduur per jaar

De arbeidsduur per jaar voor de ambtenaar met een volledige aanstelling is gelijk aan het aantal kalenderdagen per jaar, verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, vermenigvuldigd met 7,2 uur per dag.

Artikel 4.2 Werktijdenregeling

1. Gedeputeerde Staten stellen een werktijdenregeling vast.
2. De werktijdenregeling kan voor delen van de organisatie of voor bepaalde functies verschillend zijn.
3. Gedeputeerde Staten kunnen met een ambtenaar een individuele werktijdenregeling afspreken, waarbij:
 - a. deze werktijdenregeling langer dan één kalenderjaar kan gelden;
 - b. de arbeidsduur wordt berekend over de periode van de individuele werktijdenregeling;
 - c. een individuele werktijdenregeling schriftelijk wordt vastgelegd.

4. Gedeputeerde Staten waarborgen in de werktijdenregelingen een goede bedrijfsvoering en zij houden zo veel als mogelijk rekening met de individuele wensen en arbeidsomstandigheden van de ambtenaren.
5. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar in het belang van de dienst verplichten:
 - a. tijdelijk te werken buiten de voor hem geldende werktijden;
 - b. zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden.

Artikel 4.3 Collectieve roostervrije dagen

1. Gedeputeerde Staten kunnen elk jaar maximaal zeven werkdagen aanwijzen als collectieve roostervrije dagen.
2. In de jaren dat 5 mei op een werkdag valt en niet een nationale feestdag is, is dit een collectieve roostervrije dag.
3. De collectieve roostervrije dagen mogen niet met het verlof van de ambtenaar worden verrekend.

Artikel 4.4 Werktijd van oudere ambtenaren

De ambtenaar van 55 jaar of ouder wordt geheel of gedeeltelijk vrijgesteld van continudiensten tussen 00.00 uur en 06.00 uur als hij daarvoor een verzoek indient.

Hoofdstuk 5 Verlof

Dit hoofdstuk regelt de rechten en plichten met betrekking tot verlof. In dit hoofdstuk staan diverse vormen van verlof. De Wet arbeid en zorg is ook van toepassing. Hierin zijn ook vormen van verlof geregeld. Als Gedeputeerde Staten nadere regels kunnen stellen dan is hierop de Wet op de Wet op de ondernemingsraden of hoofdstuk 12 van deze regeling van toepassing.

In dit hoofdstuk onderscheiden we:

- a. verlof (ook wel vakantieverlof genoemd)
- b. IKB - verlof (verlof dat met het IKB budget gekocht is)
- c. betaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg
- d. zwangerschaps- en bevallingsverlof
- e. adoptie- en pleegzorgverlof
- f. calamiteitenverlof
- g. kortdurend zorgverlof
- h. kort verzuimverlof
- i. buitengewoon verlof
- j. vakbondsverlof (dit is een vorm van buitengewoon verlof)
- h. onbetaald verlof

Tenzij anders vermeld zijn de regels voor verlof ook van toepassing op IKB-verlof.

Artikel 5.1 Recht op verlof

De ambtenaar heeft per kalenderjaar recht op 144 uur verlof met behoud van zijn salaris, salaristoelagen en IKB.

Artikel 5.2 Vermindering en verval van recht op verlof

1. Als de ambtenaar een periode niet of gedeeltelijk niet beschikbaar is voor de uitvoering van zijn werkzaamheden, dan heeft hij voor die periode geen recht op verlof.
2. De ambtenaar heeft wel recht op verlof als hij niet beschikbaar is, door:
 - a. het opnemen van verlof;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. buitengewoon verlof van korte duur voor het registreren van zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - d. overig betaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg;
 - e. vakbondsverlof;
 - f. verlof op grond van de Wet op de ondernemingsraden;
 - g. ziekte, als er sprake is van gehele of gedeeltelijke doorbetaling van zijn salaris.
3. Het recht op verlof vervalt 12 maanden na het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan, tenzij de ambtenaar redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit verlof op te nemen.
4. Het IKB-verlof dat door de ambtenaar is gekocht vervalt of verjaart niet ongeacht in welk jaar dit gekocht is.
5. De totale aanspraken aan verlof moeten binnen de grenzen van artikel 11, eerste lid, onderdeel r, onder 1° van de Wet op de loonbelasting 1964 blijven.

Artikel 5.3 Opnemen van het verlof

1. De ambtenaar kan het verlof waarop hij recht heeft opnemen, tenzij hij daarvoor op grond van dienstbelang geen toestemming krijgt.
2. De ambtenaar meldt het voornemen om verlof op te nemen op tijd.
3. De ambtenaar neemt het verlof als regel op in het kalenderjaar waarop het betrekking heeft en wordt daartoe ook in de gelegenheid gesteld.
4. De ambtenaar neemt het verlof als regel zo op dat hij in ieder geval twee weken aaneengesloten vrij is.
5. Gedeputeerde Staten stellen de ambtenaar in de gelegenheid verlof op te nemen:
 - a. op officiële feestdagen die samenhangen met zijn geloof of culturele achtergrond;
 - b. bij het huwelijk en geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad;
 - c. bij verhuizing; en
 - d. bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde en vierde graad van de ambtenaar of zijn partner.
6. Gedeputeerde Staten kunnen als het door zwaarwegende dienstbelangen nodig is, de toestemming om verlof op te nemen, intrekken, zowel vóór als tijdens het verlof. Als de ambtenaar hierdoor financiële schade lijdt, wordt deze vergoed.

Artikel 5.4 Verlof en ziekte

1. De ambtenaar kan ook tijdens ziekte verlof opnemen.
2. Als de ambtenaar op zijn verzoek verlof krijgt op werkdagen, waarop hij geheel of gedeeltelijk ziek is, dan neemt hij het aantal uren verlof op dat hij op die dag normaal zou werken.
3. Tijdens opgenomen verlof kan de ambtenaar ziek worden. De verlofopname wordt voor de ziekte-dagen ongedaan gemaakt als de ambtenaar aantoonbaar dat hij tijdens het verlof daardoor niet in staat was geweest om te werken.

Artikel 5.5 Verrekening van verlof bij einde dienstverband

1. Voor ieder uur verlof dat de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen op de dag dat het dienstverband eindigt, ontvangt hij een bedrag gebaseerd op zijn salaris per uur.
2. Als op de dag dat het dienstverband eindigt, blijkt dat de ambtenaar teveel verlof heeft opgenomen, dan betaalt hij voor ieder uur teveel opgenomen verlof een bedrag gebaseerd op zijn salaris per uur.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op IKB-verlof.

Artikel 5.6 Zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg

1. Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de vrouwelijke ambtenaar recht op haar salaris, salaristoelagen en IKB.
2. De ambtenaar van wie de partner tijdens het bevallingsverlof overlijdt, heeft recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van zijn salaris, salaristoelagen en IKB.
3. Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt op het salaris de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg waarop de ambtenaar recht heeft in mindering gebracht.

Artikel 5.7 Overig betaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg

1. Tijdens adoptie- en pleegzorgverlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en kort verzuimverlof heeft de ambtenaar recht op zijn salaris, salaristoelagen en IKB.
2. Bij adoptie- en pleegzorgverlof wordt op het salaris, de salaristoelagen en IKB de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg waarop de ambtenaar recht heeft in mindering gebracht.
3. Het kort verzuimverlof duurt bij het overlijden van:
 - a. de partner en bloed- en aanverwanten in de eerste graad: 4 dagen;
 - b. overige bloed- en aanverwanten in de rechte lijn: maximaal 2 dagen;
 - c. bloed- en aanverwanten in de tweede graad van de zijlijn en huisgenoten anders dan de partner of genoemde bloed- en aanverwanten: maximaal 2 dagen.
4. Als de ambtenaar verantwoordelijk is voor de organisatie van de uitvaart van bloed- en aanverwanten, duurt het kort verzuimverlof maximaal vier dagen.

Artikel 5.8 Buitengewoon verlof

Bij huwelijk en geregistreerd partnerschap heeft de ambtenaar recht op één dag buitengewoon verlof met behoud van zijn salaris, salaristoelagen en IKB.

Artikel 5.9 Vakbondsverlof

1. Tijdens vakbondsverlof heeft de ambtenaar recht op zijn salaris, salaristoelagen en IKB.

2. Het totale vakbondsverlof is in totaal maximaal 216 uur per kalenderjaar rekening houdend met de overige bepalingen in dit artikel.
3. Gedeputeerde Staten verlenen aan een lid van het hoofdbestuur van een vakbond of van een centrale organisatie waarbij die vakbond is aangesloten in totaal maximaal 288 uur vakbondsverlof per kalenderjaar rekening houdend met de overige bepalingen in dit artikel.
4. Gedeputeerde Staten verlenen per kalenderjaar maximaal 108 uur vakbondsverlof voor het bijwonen als afgevaardigde of bestuurslid van vergaderingen van:
 - a. statutaire organen of onderdelen van vakbonden;
 - b. centrale organisaties en internationale ambtenarenorganisaties, waarbij deze vakbonden zijn aangesloten.
5. Gedeputeerde Staten verlenen per kalenderjaar maximaal 187,2 uren vakbondsverlof aan de ambtenaar die door een vakbond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen zijn vakbond of de provincie.
6. Gedeputeerde Staten verlenen voor maximaal 50,4 uur per twee kalenderjaren vakbondsverlof aan de ambtenaar voor het - op uitnodiging van een vakbond - als cursist deelnemen aan een cursus.
7. Gedeputeerde Staten verlenen vakbondsverlof voor deelname aan overleg met vakbonden op decentraal niveau als vertegenwoordiger van de vakbond en aan het hiervoor noodzakelijke vooroverleg van de vakbonden.
8. Gedeputeerde Staten verlenen het vakbondsverlof niet als er sprake is van een zwaarwegend dienstbelang.

Artikel 5.10 Non-activiteit

1. Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet, bestaat geen recht op salaris, salaristoelagen, IKB, uitkeringen en vergoedingen.
2. Als de ambtenaar verlof heeft zoals bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet, dan wordt op zijn salaris een inhouding toegepast. Deze inhouding is maximaal zijn salaris, salaristoelagen en IKB die hij anders had ontvangen voor de uren van dit verlof. Een onkostenvergoeding wordt niet ingehouden op het salaris.

Artikel 5.11 Langdurend onbetaald verlof

1. De ambtenaar kan een verzoek indienen om hem geheel of gedeeltelijk langdurend onbetaald verlof te verlenen.
2. De ambtenaar vraagt langdurend onbetaald verlof minstens drie maanden tevoren aan.
3. De aanvraag bevat in ieder geval:
 - a. de datum waarop het verlof ingaat;
 - b. het aantal op te nemen uren verlof; en
 - c. de verdeling daarvan over de weken.
4. Het langdurend onbetaald verlof duurt minimaal acht aaneengesloten weken.
5. De ambtenaar en zijn leidinggevende stellen in overleg de maximumduur van het langdurend onbetaald verlof vast.
6. Gedeputeerde Staten kennen de aanvraag voor langdurend onbetaald verlof toe, tenzij het op grond van dienstbelang niet mogelijk is.
7. De ambtenaar kan verzoeken het langdurend onbetaald verlof op grond van onvoorziene omstandigheden niet op te nemen of te stoppen.
8. Gedeputeerde Staten kunnen een verzoek tot stoppen of niet opnemen van langdurend onbetaald verlof afwijzen als het door een zwaarwegend dienstbelang niet mogelijk is.
9. Het stopzetten van het langdurend onbetaald verlof hoeft niet eerder dan na vier weken in te gaan.
10. In het geval dat het langdurend onbetaald verlof stopt, vervalt het recht op de rest van dit verlof.
11. Gedeputeerde Staten schorten het langdurend onbetaald verlof op bij samenloop met het zwangerschaps- en bevallingsverlof.
12. Na afloop van het langdurend onbetaald verlof keert de ambtenaar, als dat mogelijk is, terug in de functie die hij bij begin van dit verlof vervulde.
13. De ambtenaar aan wie langdurend onbetaald verlof is verleend, direct voor zijn pensionering met het oog op vervroegde uittreding, kan dit verlof niet stopzetten of daarop terugkomen.

Artikel 5.12 Rechten tijdens onbetaald verlof

1. De ambtenaar heeft tijdens langdurend onbetaald verlof, onbetaald langdurend zorgverlof of onbetaald ouderschapsverlof geen recht op salaris, salaristoelagen, IKB, uitkeringen, vergoedingen en opbouw van verlof.
2. De ambtenaar heeft bij langdurend onbetaald verlof, onbetaald langdurend zorgverlof of onbetaald ouderschapsverlof wel recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

3. Tijdens de eerste zes maanden van de periode van langdurend onbetaald verlof, onbetaald langdurend zorgverlof of onbetaald ouderschapsverlof is de verdeling van de pensioenpremie volgens de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer op grond van het pensioenreglement. Deze periode van de eerste 6 maanden van onbetaald verlof hoeft niet aaneengesloten te zijn en kan over de jaargrens heenlopen. Het gaat daarbij om de periode(s) die binnen een periode van 12 maanden na start van de eerste periode vallen.
4. Bij langdurend onbetaald verlof, direct voor
 - a. ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, of
 - b. volledig ontslag voorafgaand aan ABP-keuzepensioen, is de verschuldigde pensioenpremie vanaf het begin van dit verlof volledig voor rekening van de ambtenaar.

Artikel 5.13 Kapstokbepaling buitengewoon verlof

1. Gedeputeerde Staten kunnen, als daar naar hun oordeel redenen voor zijn, de ambtenaar op zijn aanvraag buitengewoon verlof verlenen voor bepaalde of onbepaalde tijd, al dan niet met behoud van zijn salaris, salaristoelagen en IKB op door hen te bepalen wijze.
2. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar ook anders dan op aanvraag buitengewoon verlof van korte duur met behoud van salaris, salaristoelagen en IKB verlenen als daartoe naar hun oordeel aanleiding bestaat.

Artikel 5.14 Levensloop

Gedeputeerde Staten stellen op grond van de in het SPA gemaakte afspraken een levensloopregeling vast, rekening houdend met de bepalingen die van toepassing zijn bij en krachtens de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet arbeid en zorg en de Wet inkomstenbelasting 2001.

Hoofdstuk 6 Wijzigingen in aanstelling

De Wet flexibel werken is voor wijziging van de aanstellingsomvang van toepassing. Hiervoor zijn geen extra bepalingen opgenomen, met uitzondering van de maximale aanstellingsomvang van 40 uur. Als Gedeputeerde Staten nadere regels kunnen stellen dan is hierop de Wet op de ondernemingsraden of hoofdstuk 12 van deze regeling van toepassing.

Artikel 6.1 Andere functie of werkzaamheden

1. De ambtenaar aanvaardt na afloop van de periode van benoeming in zijn functie een generieke functie op hetzelfde schaalniveau.
2. Gedeputeerde Staten benoemen de ambtenaar op zijn aanvraag in een functie of belasten hem tijdelijk met ander werk als hij voldoet aan de daaraan gestelde eisen van bekwaamheid en geschiktheid, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten.
3. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar in het belang van de dienst verplichten een opdracht te verrichten of tijdelijk een andere functie waar te nemen. Deze tijdelijke werkzaamheden moeten redelijkerwijs opgedragen kunnen worden rekening houdend met zijn persoonlijkheid en de omstandigheden. Dit kan ook buiten de provinciale organisatie zijn.
4. De ambtenaar aanvaardt in het belang van de dienst een andere passende functie of opdracht.
5. Bevordering van de interne mobiliteit is in het belang van de dienst.
6. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar niet verplichten tot inzet ter vervanging van werkzaamheden van stakers, tenzij Gedeputeerde Staten met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst dit noodzakelijk achten.
7. Gedeputeerde Staten stellen ter uitvoering van dit artikel nadere regels vast.

Artikel 6.2 Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden

1. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar verplichten in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij normaal verricht, mits die werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de provincie in die tijden heeft of zal krijgen dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
2. De ambtenaar volgt de opleidingen en neemt deel aan oefeningen die verband houden met de werkzaamheden in bijzondere omstandigheden.

Artikel 6.3 Wijziging omvang aanstelling

1. Gedeputeerde Staten kunnen de omvang van de aanstelling op aanvraag bepalen op meer dan die van een volledige aanstelling.
2. De omvang van een aanstelling is maximaal 40 uur per week.

Hoofdstuk 7 Gezondheid en arbeidsomstandigheden

Naast dit hoofdstuk zijn ook de Arbeidsomstandighedenwet, de Ziektewet, de WIA, de Wet op de medische keuringen, de Wet publieke gezondheid en de wet SUWI van toepassing. Als Gedeputeerde Staten nadere regels kunnen stellen dan is hierop de Wet op de ondernemingsraden of hoofdstuk 12 van deze regeling van toepassing.

Paragraaf 7.1 Algemeen

Artikel 7.1.1 Verzuimbeleid

Gedeputeerde Staten stellen regels vast over de begeleiding van ziekteverzuim, ziek- en herstelmelding, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij te volgen procedures.

Paragraaf 7.2 Arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

Artikel 7.2.1 Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

Een ambtenaar met werkzaamheden die zijn vermeld op de lijst met werkzaamheden waarvoor een keuring bij aanstelling of opdracht nodig is, wordt periodiek gericht arbeidsgezondheidskundig onderzocht.

Artikel 7.2.2 Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar verplichten arbeidsgezondheidskundig onderzocht te worden:

- a. als naar hun oordeel er gegronde redenen zijn voor twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
- b. als zij gegronde redenen hebben om te twijfelen aan de volledige geschiktheid van de ambtenaar voor het verrichten van zijn arbeid, om na te gaan of hiervoor medische oorzaken aanwezig zijn en, zo ja, of de ambtenaar geschikt kan worden geacht voor de vervulling van een andere functie;
- c. ter beantwoording van de vraag of de ambtenaar tijdens het tijdvak waarin hij wegens ziekte ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten, in het belang van zijn genezing arbeid mag verrichten en om vast te stellen welke arbeid wenselijk wordt geacht;
- d. om te beoordelen of er sprake is van een ononderbroken ziekteperiode van twee jaar waarbij herstel niet binnen zes maanden is te verwachten;
- e. om te beoordelen of een ambtenaar zijn arbeid mag hervatten nadat hij wegens ziekte volledig ongeschikt is geweest zijn arbeid te verrichten.

Artikel 7.2.3 Medisch advies

1. Na een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor de verplichte periodieke functiegerichte keuring of het individueel gerichte arbeidsgezondheidskundig onderzoek brengt de bedrijfsarts een medisch advies uit aan Gedeputeerde Staten.
2. De ambtenaar ontvangt zo spoedig mogelijk een afschrift van het medisch advies.
3. De ambtenaar heeft als hij het niet eens is met het medisch advies recht op een deskundigenoordeel zoals bedoeld in de wet SUWI.

Artikel 7.2.4 Buitendienststelling

1. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar op advies van de bedrijfsarts buiten dienst stellen als na een arbeidsgezondheidskundig onderzoek blijkt dat de ambtenaar lichamelijk of geestelijk in een zodanige toestand verkeert, dat hij zijn eigen belangen, de belangen van de provincie of van anderen die bij het verrichten van de arbeid zijn betrokken, schaadt door te blijven werken.
2. De ambtenaar die buiten dienst gesteld is, wordt geacht wegens ziekte ongeschikt te zijn tot het verrichten van arbeid, en voor hem gelden de afspraken over re-integratie bij ziekte en arbeidsgeschiktheid, de aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en ontslag bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Paragraaf 7.3 Collectieve zorgverzekering

Artikel 7.3.1 Collectieve overeenkomst zorgverzekering

1. Gedeputeerde Staten sluiten met een of meer zorgverzekeraars ten behoeve van de ambtenaar en zijn gezinsleden een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.
2. Gedeputeerde Staten kunnen de overeenkomst ook afsluiten voor de oud-ambtenaar en zijn gezinsleden als hem ontslag is verleend met recht op:
 - a. een wettelijke uitkering wegens volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid; of

- b. ouderdomspensioen ten laste van het ABP.

Paragraaf 7.4 Re-integratie bij ziekte

Artikel 7.4.1 Re-integratie bij ziekte

In aanvulling op artikel 76e van de Ziektewet geldt dat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid door ziekte verhinderd is zijn eigen werkzaamheden te verrichten, verplicht is:

- a. gevolg te geven aan door Gedeputeerde Staten of een aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door hen getroffen maatregelen;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak;
- c. passende arbeid te verrichten waartoe Gedeputeerde Staten hem in de gelegenheid stellen;
- d. zijn eigen werkzaamheden te doen onder andere voorwaarden die in verband met de arbeidsongeschiktheid noodzakelijk zijn.

Paragraaf 7.5 Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 7.5.1 Aanspraken

1. De ambtenaar heeft over de uren waarop hij bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid door ziekte niet werkt recht op doorbetaling van:
 - a. zijn volledige salaris, salaristoelagen en IKB tijdens de eerste 52 weken (het eerste ziektejaar);
 - b. 70% van zijn salaris, salaristoelagen en IKB tijdens de daarop volgende 52 weken (het tweede ziektejaar).
2. Het tweede ziektejaar wordt verlengd volgens de bepalingen in artikel 76a, zesde lid, van de Ziektewet waarbij de verlenging maximaal 52 weken is als er sprake is van wachttijd in het kader van de WIA.
3. Dit artikel is ook van toepassing op de oud-ambtenaar voor zover en zolang hij ongeschikt is tot werken door ziekte, waarbij geldt dat:
 - a. de ziekte ontstaan moet zijn voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag of binnen een maand na het tijdstip van ontslag;
 - b. als de ziekte na het ontslag is ontstaan, dat hij minstens twee maanden onmiddellijk voorafgaan aan het ontslag in dienst is geweest;
 - c. de ontslaggrond niet is ontslag bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, ontslag in verband met het niet meewerken aan re-integratie bij ongeschiktheid of in verband met het niet aanvragen van een uitkering op grond van de WIA en ontslag als disciplinaire straf of reorganisatieontslag in verband met het niet meewerken aan het traject Van Werk Naar Werk;
 - d. hij na zijn ontslag nog ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen.

Artikel 7.5.2 Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid door een dienstongeval of een beroepsziekte

De (oud-) ambtenaar ontvangt in het (verlengde) tweede ziektejaar, zijn volledige salaris, salaristoelagen en IKB als de oorzaak van de ziekte een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte is.

Artikel 7.5.3 Situaties met andere aanspraken in het tweede ziektejaar

1. De ambtenaar ontvangt in het (verlengde) tweede ziektejaar, zijn volledige salaris, salaristoelagen en IKB over de uren waarop hij bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte:
 - a. in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid verricht;
 - b. in opdracht een opleiding volgt ten behoeve van andere werkzaamheden die hem bij de provincie in het kader van zijn re-integratie worden aangeboden;
 - c. verlof opneemt.
2. De ambtenaar die in het kader van de re-integratie bij ziekte in een andere functie is benoemd voordat de ononderbroken ziekteperiode van twee jaar is verstreken, heeft tot het eind van deze periode aanspraak op een aanvullende uitkering, als zijn salaris, salaristoelagen en IKB als gevolg van die benoeming verminderen, ter grootte van het verschil tussen:
 - a. het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht zou hebben gehad als hem geen andere functie zou zijn opgedragen, maar in plaats daarvan voor dezelfde arbeidsduur zijn eigen functie; en
 - b. zijn salaris, salaristoelagen en IKB na die benoeming.

Artikel 7.5.4 Samenloop met andere inkomsten

1. Bij samenloop van een aanspraak bij ziekte of arbeidsongeschiktheid of compensatie bij arbeidsongeschiktheid met een ZW-uitkering, een WIA-uitkering, een WW-uitkering of een aanvullende werkloosheidsuitkering op grond van dezelfde aanstelling wordt deze aanspraak verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.
2. Als door handelingen of het nalaten van handelingen van de (oud-)ambtenaar de ZW-uitkering, de WIA-uitkering, de WW-uitkering of de aanvullende werkloosheidsuitkering een vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt deze uitkering geacht onverminderd te zijn genoten.
3. Als ten aanzien van de ZW-uitkering, die de (oud-)ambtenaar geniet, een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, leggen Gedeputeerde Staten zoveel mogelijk dezelfde verplichting op dan wel passen zij zoveel mogelijk een overeenkomstige sanctie toe op de aanspraken waarop de ZW-uitkering in mindering is gebracht.
4. De inkomsten die de (oud-)ambtenaar geniet in verband met het verrichten van in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid, worden op de aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voor (oud-) ambtenaren in mindering gebracht, voor zover deze samen met die aanspraken meer zijn dan het salaris, de salaristoelagen en IKB.
5. Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf worden op het bedrag, waarop de oud-ambtenaar bij ziekte en arbeidsongeschiktheid recht heeft, in mindering gebracht, tenzij:
 - a. de oud-ambtenaar deze inkomsten al vóór het intreden van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid door ziekte genoot; en
 - b. de omvang van die arbeid niet is toegenomen.

Artikel 7.5.5 Geen aanspraken of vervallen van aanspraken

1. De aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid vervallen als er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 76b, tweede lid, van de Ziekwet.
2. De oud-ambtenaar heeft geen recht op aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voor (oud-) ambtenaren, als hij op grond van een andere functie recht heeft op doorbetaling van zijn salaris, dan wel op een ZW-uitkering.
3. Gedeputeerde Staten kunnen op grond van bijzondere omstandigheden bepalen dat de aanspraken niet vervallen, maar geheel of ten dele aan anderen dan aan de (oud-) ambtenaar worden uitbetaald. Voor zover Gedeputeerde Staten van deze bevoegdheid geen gebruik hebben gemaakt, kunnen zij deze alsnog aan de (oud-) ambtenaar uitbetalen.

Artikel 7.5.6 Nadere voorschriften eerste en tweede ziektejaar

1. Het tijdvak waarin de (oud-) ambtenaar aanspraak heeft op doorbetaling van zijn salaris, salaristoelagen en IKB begint op de eerste dag waarop:
 - a. wegens ziekte geheel of gedeeltelijk niet is gewerkt;
 - b. het werken wegens ziekte geheel of gedeeltelijk is gestaakt;
 - c. wegens ziekte geheel of gedeeltelijk niet zou zijn gewerkt; of
 - d. het werken wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zou zijn gestaakt.
2. Bij buitengewoon verlof zonder behoud van salaris, salaristoelagen en IKB begint het tijdvak op de dag, volgend op die waarop het buitengewoon verlof is geëindigd.
3. Voor het bepalen van het einde van de perioden met aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voor (oud-) ambtenaren worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte samengeteld als de perioden van ongeschiktheid elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten buiten beschouwing.

Artikel 7.5.7 Einde van de aanspraken

1. De aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voor (oud-) ambtenaren, eindigen na afloop van de uitkeringsduur, maar in elk geval met ingang van de dag:
 - a. waarop de ambtenaar in het kader van re-integratie bij ziekte in een andere functie is benoemd;
 - b. waarop de ambtenaar ontslag is verleend;
 - c. waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; of
 - d. volgende op de dag van overlijden van de ambtenaar.
2. De aanspraken van de ambtenaar die in verband met re-integratie bij ziekte in een andere functie is benoemd en daarom recht heeft op een uitkering, eindigen na afloop van de uitkeringsduur, maar in elk geval met ingang van de dag:

- a. waarop de ambtenaar niet meer voldoet aan de voorwaarden;
 - b. waarop de ambtenaar ontslag is verleend;
 - c. waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; of
 - d. volgende op de dag van overlijden van de ambtenaar.
3. De aanspraken van de oud-ambtenaar in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid eindigen na afloop van de uitkeringsduur, maar in elk geval met ingang van de dag:
 - a. waarop de oud-ambtenaar in een andere functie is benoemd in het kader van re-integratie bij ziekte;
 - b. waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; of
 - c. volgende op de dag van overlijden van de oud-ambtenaar.

Paragraaf 7.6 Compensatie bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 7.6.1 Compensatie bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%

1. De ambtenaar die door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard en die als gevolg van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid inkomensverlies heeft, heeft aanspraak op compensatie van het inkomensverlies.
2. De hoogte van de compensatie is een percentage van het verschil tussen het salaris, de salaristoelagen en IKB in de oude functie en het salaris, salaristoelagen en IKB in de aangepaste of nieuwe functie.
3. De hoogte van de compensatie is:
 - a. als de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte 100%;
 - b. in overige gevallen 70%.
4. Als het inkomensverlies door verhoging van het salaris, de salaristoelagen en IKB afneemt, wordt de compensatie verminderd, tenzij het een verhoging betreft door een algemene loonstijging of een salarisverhoging door zijn functioneren.
5. De compensatie wordt als salaris aangemerkt.
6. De ambtenaar heeft aanspraak op compensatie vanaf de kalenderdag dat de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op minder dan 35%, maar niet voordat de periode van gehele of gedeeltelijke doorbetaling van salaris, salaristoelagen en IKB bij ziekte is verstreken.
7. De compensatie eindigt op het moment waarop het dienstverband bij de provincie eindigt of als de compensatie 70% is in ieder geval na vijf jaar.
8. Bij samenloop van de compensatie met een WW-uitkering of een aanvullende werkloosheidsuitkering uit hoofde van de functie waaruit de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard, wordt de compensatie verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.

Artikel 7.6.2 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid bij dienstongeval of beroepsziekte

1. Bij de (oud-)ambtenaar die door een dienstongeval of door een beroepsziekte recht heeft op een IVA-uitkering door zijn werk bij de provincie en geen recht heeft op doorbetaling van zijn salaris, salaristoelagen en IKB of het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB, wordt de IVA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen, zolang daarop aanspraak bestaat, aangevuld tot 90% van het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB.
2. Bij de (oud-)ambtenaar die door een dienstongeval of een opgelopen beroepsziekte door zijn werk bij de provincie recht heeft op een WGA-uitkering wordt de WGA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen, zolang daarop aanspraak bestaat, aangevuld tijdens:
 - a. de loongerelateerde uitkering: tot 90% van het verschil tussen het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB en het nieuwe inkomen bij volledige invulling van de resterende verdien capaciteit en tot 80% van dit verschil bij niet volledige invulling van de resterende verdien capaciteit;
 - b. de loonaanvullingsuitkering: tot 90% van het verschil tussen het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB en het nieuwe inkomen dat bij volledige invulling van de resterende verdien capaciteit zou kunnen worden verdiend;
 - c. de vervolguitkering voor maximaal 10 jaar: tot 75% van het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB maal het door het UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage.
3. Als de IVA-uitkering of de WGA-uitkering wordt geweigerd of verminderd in verband met toepassing van een sanctie op grond van de WIA wordt die sanctie op dezelfde wijze toegepast op de aanvulling als bij het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen.

Artikel 7.6.3 Samenloop compensatie of aanvulling bij arbeidsongeschiktheid met andere inkomsten

1. Bij samenloop van compensatie of aanvulling bij arbeidsongeschiktheid of compensatie bij arbeidsongeschiktheid met een ZW-uitkering, een WIA-uitkering, een WW-uitkering of een aanvullende werkloosheidsuitkering op grond van dezelfde aanstelling wordt deze aanspraak verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.
2. Als door handelingen of het nalaten van handelingen van de (oud-) ambtenaar de ZW-uitkering, de WIA-uitkering, de WW-uitkering of de aanvullende werkloosheidsuitkering een vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt deze uitkering geacht onverminderd te zijn genoten.
3. Als ten aanzien van de ZW-uitkering, die de (oud-) ambtenaar geniet, een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, leggen Gedeputeerde Staten zoveel mogelijk dezelfde verplichting op dan wel passen zij zoveel mogelijk een overeenkomstige sanctie toe op de aanspraken waarop de ZW-uitkering in mindering is gebracht.
4. De inkomsten die de (oud-) ambtenaar geniet in verband met het verrichten van in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid, worden op de aanvulling of de compensatie bij arbeidsongeschiktheid in mindering gebracht, voor zover deze samen met die aanspraken meer zijn dan het salaris, de salaristoelagen en IKB.
5. Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf worden op het bedrag, waarop de ambtenaar als aanvulling of compensatie bij arbeidsongeschiktheid recht heeft, in mindering gebracht, tenzij:
 - a. de oud-ambtenaar deze inkomsten al vóór het intreden van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid door ziekte genoot; en
 - b. de omvang van die arbeid niet is toegenomen.

Artikel 7.6.4 Voortgezette uitkering WGA

1. De (oud-) ambtenaar die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een voortgezette uitkering WGA als hij daardoor een lagere WGA-uitkering en ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt.
2. De voortgezette uitkering WGA gaat in direct na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering.
3. De duur van de voortgezette uitkering WGA is gelijk aan het verschil tussen de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en de toegekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.
4. De voortgezette uitkering WGA vult de loonaanvullingsuitkering WGA of de WGA vervolguutkering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen aan tot de hoogte van de loongerelateerde WGA-uitkering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen zoals die zouden zijn als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering niet was ingekort.
5. Gedeputeerde Staten stellen op aanvraag vast of recht bestaat op de voortgezette uitkering WGA.
6. Aanvragen op een voortgezette uitkering WGA kunnen worden ingediend vanaf 2 maanden voor het einde van de loongerelateerde WGA-uitkering.
7. Het recht op voortgezette uitkering WGA kan niet worden vastgesteld over perioden die meer dan 52 weken voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag is ingediend.
8. Onverminderd de bepalingen in dit artikel, zijn de bepalingen van de Wet WIA over het geldend maken van het recht op een uitkering, waaronder het verplichtingen- en sanctieregime exclusief de bepalingen over boetes, ook van toepassing op de voortgezette uitkering WGA.

Paragraaf 7.7 Aanspraken en bijzondere situaties

Artikel 7.7.1 Bevalling na ontslag

1. De oud-ambtenaar van wie de bevalling waarschijnlijk is binnen vier maanden na de ontslagdatum, ontvangt haar laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB gedurende de periode die:
 - a. begint op de 41e dag voor de vermoedelijke datum van bevalling; en
 - b. eindigt op de 70e dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.
2. Deze periode wordt verlengd tot 16 weken, als de periode door een voortijdige bevalling minder dan 16 weken was.
3. De oud-ambtenaar van wie de bevalling niet wordt verwacht binnen vier maanden na de ontslagdatum, maar die toch binnen die periode bevalt, ontvangt haar laatste salaris, salaristoelagen en IKB gedurende de periode die:
 - a. begint op de datum van bevalling; en
 - b. eindigt op de 70e dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.

4. Op het salaris, de salaristoelagen en het IKB wordt via een inhouding in mindering gebracht een bedrag, gelijk aan de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg waarop de oud-ambtenaar gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft of gehad zou hebben als zij tijdig een aanvraag voor die uitkering zou hebben gedaan.
5. Voor zolang de oud-ambtenaar na beëindiging van de haar toekomstige aanspraak nog door ziekte ongeschikt is om te werken, dan wel binnen een maand na deze beëindiging ongeschikt wordt tot werken, dan heeft zij maximaal 52 weken recht op doorbetaling van het salaris, de salaristoelagen en het IKB op basis van een aanspraak bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voor oud-ambtenaren. Deze periode begint op de eerste dag na de bevalling.
6. Ongeschikt tot geheel of gedeeltelijk werken door ziekte na bevalling is de oud-ambtenaar die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebreken geheel of gedeeltelijk niet in staat is om een naar aard en omvang soortgelijke functie als zij vervulde, te vervullen.

Paragraaf 7.8 Overige bepalingen

Artikel 7.8.1 Aanpassing salaris, salaristoelagen en IKB en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering

1. Het bedrag van het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB wordt gewijzigd bij een algemene salariswijziging waardoor de salaristabel in bijlage 1 Salarisgebouw provincies, die behoort bij en onderdeel uitmaakt van deze regeling, wijzigt.
2. Als onderdelen van de salaristoelagen niet in een vast bedrag per maand zijn of kunnen worden uitgedrukt, wordt voor die onderdelen gerekend met het bedrag dat gemiddeld per maand is toegekend in de drie kalendermaanden voor de maand waarin:
 - a. de ambtenaar ongeschikt is geworden tot het verrichten van zijn arbeid door ziekte;
 - b. de oud-ambtenaar door ziekte ongeschikt is geworden een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen.
3. Gedeputeerde Staten kunnen van een langere periode dan drie kalendermaanden uitgaan, als toepassing daarvan tot onredelijke uitkomsten leidt.
4. Als de (oud-)ambtenaar geen drie kalendermaanden in dienst is geweest, wordt gerekend met het bedrag dat gemiddeld aan salaris, salaristoelagen en IKB per maand is toegekend over de periode waarin hij in dienst is geweest vóór het ontstaan van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid respectievelijk tot het vervullen van een naar aard en omvang soortgelijke functie.

Artikel 7.8.2 Overlijdensuitkering oud-ambtenaar met aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Aan de nagelaten betrekking(en) van de oud-ambtenaar wordt na het overlijden van de oud-ambtenaar, die op de dag van zijn overlijden een aanspraak ontving als oud-ambtenaar bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, een overlijdensuitkering uitgekeerd als zou de ambtenaar nog in dienst zijn geweest.

Artikel 7.8.3 Aanvullende uitkering bij overlijden door dienstongeval/beroepsziekte

1. Als het overlijden van de ambtenaar is veroorzaakt door een dienstongeval of een beroepsziekte door het werk bij de provincie, dan wordt aan de nagelaten betrekking(en) die volgens het pensioenreglement recht heeft (hebben) op een partnerpensioen of een wezenpensioen, een uitkering toegekend ter hoogte van 18% van dit partnerpensioen of wezenpensioen.
2. De uitkering eindigt op de dag waarop de overledene de AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt dan wel met ingang van de maand, volgende op de datum waarop de nagelaten betrekking aan wie een partnerpensioen is toegekend, een nieuwe partner heeft.
3. Deze aanvullende uitkering is ook van toepassing op de ambtenaar die een aanvulling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid door een dienstongeval of een beroepsziekte ontving, als zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van het dienstongeval of de beroepsziekte door het werk bij de provincie.

Hoofdstuk 8 Ontwikkeling, opleiding en inzetbaarheid

De werkzaamheden bij de provincie veranderen continu. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid door te investeren in scholing en ontwikkeling van ambtenaren staat daarom voorop. Het is van belang dat ambtenaren aan het werk blijven, leren en zich blijven ontwikkelen. De ambtenaar is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling in zowel zijn huidige als toekomstige werk en stelt hiervoor een persoonlijke ontwikkelagenda op. De provincie draagt bij aan de ontwikkeling van ambtenaren door de inzet van verschillende instrumenten.

Een belangrijke voorwaarde voor een gesprek over de mogelijkheden van de ambtenaar binnen de organisatie is een vastgestelde visie op de ontwikkeling van de organisatie, een daarop gebaseerd strategisch personeelsbeleid en personeelsplanning en de vertaling hiervan naar de gevolgen voor de ambtenaren. Op dit hoofdstuk is de Wet op de ondernemingsraden van toepassing.

Paragraaf 8.1 Driefasenmodel

Artikel 8.1.1 Driefasenmodel

1. Een ambtenaar valt altijd onder één van de fasen zoals beschreven in bijlage 3 Procedures en uitleg driefasenmodel, die behoort bij en onderdeel uitmaakt van deze Regeling.
2. De ambtenaar valt onder fase I (regulier beleid) als hij niet onder fase II (dreiging) of fase III (van werk naar werk) valt.
3. Gedeputeerde Staten informeren de ambtenaar met een besluit als hij van fase verandert en wat dit voor hem betekent.
4. Fase II geldt vanaf het moment dat Gedeputeerde Staten de ondernemingsraad en het decentraal overleg hierover hebben geïnformeerd.
5. De informatie aan de ondernemingsraad en het decentraal overleg over fase II bevat de volgende informatie:
 - a. welke concrete ontwikkeling (in- en/of extern) Gedeputeerde Staten verwachten die een reorganisatie of organisatiewijziging tot gevolg kunnen hebben en op welke termijn Gedeputeerde Staten deze verwachten;
 - b. op welke (groepen) ambtenaren deze ontwikkeling betrekking heeft.
6. Fase III gaat in op het moment dat een (groep) ambtenaren boventallig wordt verklaard en er dus sprake is van een formele reorganisatie.
7. Gedeputeerde Staten kunnen fase II ook van toepassing verklaren op ambtenaren waarvoor ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid dreigt.

Paragraaf 8.2 Het gesprek tussen ambtenaar en leidinggevende

Artikel 8.2.1 Het gesprek tussen ambtenaar en leidinggevende

1. De ambtenaar heeft per jaar recht op minimaal één gesprek met zijn leidinggevende.
2. Zowel de ambtenaar als zijn leidinggevende kunnen het initiatief nemen voor een gesprek.
3. De persoonlijke ontwikkelagenda van de ambtenaar en de strategische personeelsplanning van de provincie vormen de basis voor dit gesprek.
4. De ambtenaar heeft recht op feedback en feedforward.
5. De ambtenaar en zijn leidinggevende leggen samen de gemaakte afspraken vast in het personeelsdossier inclusief eventuele verschillen van inzicht.

Artikel 8.2.2 Beoordeling

1. Zowel de ambtenaar als zijn leidinggevende kunnen het initiatief nemen voor een beoordeling.
2. Tussen beoordelingen moet een redelijke termijn zitten.

Paragraaf 8.3 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 8.3.1 Persoonlijk ontwikkelbudget

1. Het POB bedraagt € 5.000 per 5 jaar voor ambtenaren in vaste of tijdelijke dienst ongeacht omvang van de aanstelling.
2. Voor ambtenaren met een tijdelijke aanstelling moet de duur van de aanstelling of de keten van aanstellingen minimaal 6 maanden zijn.
3. Het POB is bedoeld voor opleiding en ontwikkeling gericht op zowel de huidige als toekomstige werkzaamheden.
4. Het budget wordt niet uitgekeerd of teruggevorderd bij het einde van het dienstverband.
5. De ambtenaar en zijn leidinggevende bespreken de besteding van het POB.
6. De leidinggevende adviseert over de besteding van het POB.
7. De ambtenaar beslist zelf over de besteding van zijn budget.
8. De besteding van het POB moet voldoen aan de voorwaarden van artikel 31a, tweede lid, onderdelen c en d Wet op de loonbelasting 1964.
9. Voor opleidingen die een relatie hebben met de huidige werkzaamheden van de ambtenaar heeft hij recht op studieverlof. Voor opleidingen die te maken hebben met toekomstige werkzaamheden heeft de ambtenaar in overleg met zijn leidinggevende recht op studieverlof naar redelijkheid en billijkheid.
10. Als achteraf blijkt dat door onjuiste of onvolledige informatie door de ambtenaar een vergoeding ten onrechte belastingvrij is uitbetaald, dan worden de loonheffingen, en de eventuele boetes, op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar verhaald.

Artikel 8.3.2 Extra POB en andere rechten in fase II

1. De ambtenaar die wordt aangewezen voor fase II van het driefasenmodel, als bedoeld in artikel 8.1.1, heeft bij de aanvang hiervan recht op een loopbaanadvies, dat niet ten laste komt van zijn POB.
2. De ambtenaar die zich in fase II bevindt, heeft eenmalig recht op een extra POB van € 5.000, hiervoor gelden dezelfde regels als voor het POB in fase I.
3. De ambtenaar die uit fase II succesvol terugkeert naar fase I houdt recht op de afspraken zoals die gemaakt zijn in fase II. Niet besteed extra POB vervalt.

Artikel 8.3.3 Overige opleiding en ontwikkeling

1. Gedeputeerde Staten betalen door de organisatie opgedragen opleidingen en de wettelijk verplichte scholing die nodig is voor de uitvoering van de werkzaamheden of voor door Gedeputeerde Staten gewenste certificering of registraties in een beroepsregister.
2. Het bijwonen van de lessen, het deelnemen aan (deel)examens en tentamens geldt voor de ambtenaar als reguliere werktijd.
3. Gedeputeerde Staten houden rekening met de verplichtingen voor de verplichte opleiding.
4. Gedeputeerde Staten regelen de benodigde faciliteiten als de verplichtingen voor de verplichte opleiding buiten de reguliere werktijd zijn.

Hoofdstuk 9 Overige rechten en plichten

Als Gedeputeerde Staten nadere regels kunnen stellen dan is hierop de Wet op de ondernemingsraden of hoofdstuk 12 van deze regeling van toepassing.

Artikel 9.1 Bescherming

Gedeputeerde Staten zorgen ervoor dat de ambtenaar die activiteiten vervult waarvoor hij als lid van één van de vakbonden recht heeft op vakbondsverlof, niet wegens zijn lidmaatschap van of activiteiten voor die vakbonden wordt benadeeld in zijn positie in de provinciale organisatie.

Artikel 9.2 Dienstkleding en andere onderscheidingstekens

De ambtenaar draagt tijdens zijn werk de voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding en onderscheidingstekens en houdt zich aan de daarvoor vastgestelde voorschriften.

Artikel 9.3 Aanzuivering tekorten

De rekenplichtige ambtenaar zuivert een tekort geheel of gedeeltelijk aan, als hem voor dat tekort een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

Hoofdstuk 10 Orde- en strafmaatregelen

Als Gedeputeerde Staten nadere regels kunnen stellen dan is hierop de Wet op de ondernemingsraden of hoofdstuk 12 van deze regeling van toepassing.

Artikel 10.1 Ordemaatregel

1. De ambtenaar houdt zich aan huishoudelijke regels en gedragsregels die gelden op de plek waar hij zijn arbeid verricht.
2. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar de toegang tot de kantoren, werkplaatsen, digitale werkomgeving of andere werkplekken ontzeggen.

Artikel 10.2 Schorsing

1. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar voor bepaalde tijd schorsen, als:
 - a. hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven;
 - b. een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen hem wordt ingesteld;
 - c. tegen hem volgens de relevante geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd; of
 - d. het belang van de dienst dit verlangt.
2. Het salaris, salaristoelagen en IKB kunnen tijdens de schorsing, behalve als deze in het belang van de dienst is, geheel of gedeeltelijk worden ingehouden.

Artikel 10.3 Disciplinaire straffen

1. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, de volgende disciplinaire straffen opleggen:

- a. schriftelijke berisping;
 - b. geldboete tot ten hoogste van 10% van twaalf maal zijn salaris;
 - c. benoeming in een andere functie;
 - d. ontslag.
2. Bij het opleggen van een maatregel kan worden bepaald dat deze niet ten uitvoer wordt gelegd, als de ambtenaar zich gedurende de afgesproken termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim of aan enig ander ernstig plichtsverzuim. Ook kan worden bepaald dat de ambtenaar zich gedurende deze termijn moet houden aan bijzondere voorwaarden die bij het opleggen van de maatregel gesteld worden.

Hoofdstuk 11 Einde aanstelling en arbeidsovereenkomst

Als Gedeputeerde Staten nadere regels kunnen stellen dan is hierop de Wet op de ondernemingsraden of hoofdstuk 12 van deze regeling van toepassing.

Paragraaf 11.1 Ontslaggronden

Artikel 11.1.1 Ontslaggronden

Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar ontslag verlenen:

- a. op aanvraag door ambtenaar;
- b. in verband met pensionering;
- c. wegens reorganisatie;
- d. als hij na afloop van een periode waarin hij op grond van artikel 125c van de Ambtenarenwet tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie, volgens Gedeputeerde Staten niet in een passende functie herplaatst kan worden;
- e. als hij na afloop van verleend langdurig buitengewoon verlof, volgens Gedeputeerde Staten niet in een passende functie herplaatst kan worden;
- f. in verband met arbeidsongeschiktheid;
- g. wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de uitoefening van zijn functie anders dan door arbeidsongeschiktheid;
- h. wegens het verlies van een vereiste bij aanstelling, behalve als het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
- i. wegens ondercuratelestelling op grond van een onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- j. wegens toepassing van civiele gijzeling voor schulden op grond van een onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- k. wegens een onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf in verband met een misdrijf of tot terbeschikkingstelling;
- l. wegens het verstrekken van onjuiste of onvolledige gegevens bij of in verband met indiensttreding of keuring, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld;
- m. als disciplinaire straf;
- n. wegens het niet meewerken aan re-integratie bij ongeschiktheid door ziekte of wegens het niet aanvragen van een uitkering op grond van de WIA;
- o. op andere dan de in dit artikel genoemde gronden.

Artikel 11.1.2 Ontslag op aanvraag van de ambtenaar

1. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar op zijn aanvraag ontslag verlenen.
2. Gedeputeerde Staten verlenen het ontslag op aanvraag per einde van een kalendermaand.
3. Gedeputeerde Staten verlenen het ontslag bij een aanstelling die:
 - a. korter dan vijf jaar geduurd heeft met ingang van de datum gelegen één maand na einde van de kalendermaand waarin het ontslag is aangevraagd;
 - b. vijf jaar of langer geduurd heeft met ingang van de datum gelegen twee maanden na einde van de kalendermaand waarin het ontslag is aangevraagd.
4. Op verzoek van de ambtenaar kan van de bepalingen in het tweede en derde lid worden afgeweken.
5. Gedeputeerde Staten kunnen de ontslagaanvraag aanhouden als er een onderzoek is gestart voor een ontslag als disciplinaire straf.

Artikel 11.1.3 Ontslag in verband met pensionering

1. Gedeputeerde Staten verlenen de ambtenaar ontslag met ingang van de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
2. Gedeputeerde Staten verlenen de ambtenaar op aanvraag ontslag met het oog op de verkrijging van ABP-keuzepensioen/ouderdomspensioen vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

op grond van artikel 7.4 van het pensioenreglement. Op aanvraag van de ambtenaar kan dit ontslag in verband met pensionering ook voor een gedeelte van de voor hem geldende arbeidsduur worden verleend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

3. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op het ABP-keuze-pensioen/ouderdomspensioen ontstaat.

Artikel 11.1.4 Ontslag in verband met reorganisatie

1. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar in het kader van een reorganisatie ontslag verlenen rekening houdend met de afspraken over het driefasenmodel, als bedoeld in artikel 8.1.1, en de begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties.
2. Gedeputeerde Staten kunnen aan de ambtenaar die in het kader van een reorganisatie is benoemd in een andere functie alsnog reorganisatieontslag verlenen als binnen een periode van uiterlijk een jaar vanaf de datum waarop de functie hem is opgedragen, blijkt dat de desbetreffende functie niet passend is voor die ambtenaar en het niet mogelijk is om de ambtenaar binnen een redelijke termijn op een passende functie te benoemen.
3. Bij reorganisatieontslag geldt een opzegtermijn van drie maanden.
4. Deze regels zijn ook van toepassing bij organisatiewijzigingen die op minder dan 10 personen betrekking hebben.

Artikel 11.1.5 Ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid

1. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar ontslag verlenen in verband met arbeidsongeschiktheid, als:
 - a. er sprake is van een ononderbroken periode van twee jaar waarin hij ongeschikt was voor het verrichten van zijn arbeid door ziekte;
 - b. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na de ononderbroken ziekteperiode van twee jaar is te verwachten; en
 - c. het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar binnen de organisatie van de provincie andere passende arbeid aan te bieden, of als de ambtenaar geweigerd heeft andere passende arbeid te aanvaarden.
2. Bij het bepalen van de onafgebroken ziekteperiode van twee jaar telt de periode waarin een ambtenaar afwezig was door ziekte in verband met zwangerschap of bevalling vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof niet mee.
3. Voor het bepalen van de onafgebroken ziekteperiode van twee jaar worden ziekteperiodes samengeteld:
 - a. als er minder dan vier weken tussen twee ziekteperiodes zit;
 - b. als zij worden onderbroken door afwezigheid wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof; of
 - c. als een afwezigheid door ziekte in verband met zwangerschap of bevalling wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsgeschiktheid die in totaal minder dan vier weken bedraagt.
4. De onafgebroken ziekteperiode van twee jaar wordt verlengd met de duur van:
 - a. de vertraging als de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de WIA later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op loon of salaris, salaristoelagen en IKB op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA;
 - c. het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
5. Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een ononderbroken ziekteperiode van twee jaar waarbij herstel niet binnen zes maanden is te verwachten betrekken Gedeputeerde Staten de uitslag van de claimbeoordeling op grond van de WIA en een eventueel door Gedeputeerde Staten of de ambtenaar aangevraagd deskundigenoordeel door het UWV.
6. De ambtenaar die door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor meer dan 65% arbeidsgeschikt is verklaard wordt na afloop van de ononderbroken ziekteperiode van twee jaar geen ontslag wegens arbeidsongeschiktheid verleend, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Dit ontslag kan niet eerder worden verleend dan één jaar na de ononderbroken ziekteperiode van twee jaar.
7. De ambtenaar die door het UWV arbeidsgeschikt is verklaard voor minder dan het aantal uren waarvoor hij is aangesteld en die bij de provincie zijn arbeid blijft of andere passende arbeid gaat verrichten voor minder uren kan ontslag wegens arbeidsongeschiktheid alleen worden verleend voor het aantal uren dat zijn nieuwe arbeidsduur lager is.

Artikel 11.1.6 Ontslag bij het niet meewerken aan re-integratie bij ziekte of arbeidsongeschiktheid of in verband met het niet aanvragen van een uitkering op grond van de WIA

1. Gedeputeerde Staten kunnen de ambtenaar die door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet kan werken, ontslag verlenen als hij zonder deugdelijke grond weigert of nalaat:
 - a. uitvoering te geven aan door Gedeputeerde Staten of een door hen aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door Gedeputeerde Staten of een door hen aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
 - c. passende arbeid te verrichten waartoe Gedeputeerde Staten hem in gelegenheid stellen.
2. Voordat Gedeputeerden Staten een ontslag op grond van dit artikel verlenen, wordt het UWV verzocht een oordeel te geven zoals bedoeld in artikel 32, derde lid, onderdelen a en b, van de Wet SUWI.
3. Gedeputeerde Staten kunnen aan de ambtenaar die in verband met arbeidsongeschiktheid door ziekte niet kan werken na afloop van een ononderbroken ziekteperiode van twee jaar ontslag verlenen als hij zonder deugdelijke grond heeft geweigerd of nagelaten een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.

Artikel 11.1.7 Overlijden

1. De aanstelling of de arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de ambtenaar of de werknemer.
2. Gedeputeerde Staten keren aan de nagelaten betrekking(en) over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond een overlijdensuitkering uit, gelijk aan het laatstgenoten salaris, salaristoelagen en IKB.
3. Gedeputeerde Staten verminderen de overlijdensuitkering met het bedrag van de uitkering waar de nagelaten betrekking(en) op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering recht op heeft (hebben) of zou(den) hebben gehad als daar door het handelen van de ambtenaar geen aanspraak op bestaat.

Artikel 11.1.8 Einde aanstelling voor bepaalde tijd

1. De leidinggevende maakt met de ambtenaar op zijn verzoek afspraken over begeleiding van werk naar werk als de aanstelling voor bepaalde tijd na ten minste twee jaar van rechtswege eindigt.
2. De ambtenaar en zijn leidinggevende leggen de afspraken schriftelijk vast.
3. De begeleiding vindt plaats gedurende ten minste de laatste zes maanden vóór de afloop van de aanstelling.
4. De noodzakelijke kosten van de begeleiding komen ten laste van de provincie.
5. Dit artikel is niet van toepassing op ambtenaren met een aanstelling voor bepaalde tijd op proef.

Artikel 11.1.9 Einde arbeidsovereenkomst bij verlies van verblijfstitel vreemdelingen

Gedeputeerde Staten kunnen de arbeidsovereenkomst van de werknemer die geen Nederlander is altijd zonder opzeggingstermijn beëindigen als hij niet langer in Nederland rechtmatig verblijft op grond van artikel 8 van de Vreemdelingenwet 2000 of de provincie voor hem niet langer beschikt over een tewerkstellingsvergunning als bedoeld in de Wet arbeid vreemdelingen, tenzij die tewerkstellingsvergunning niet vereist is.

Artikel 11.1.10 Uitbetaling IKB bij einde aanstelling of arbeidsovereenkomst

1. Gedeputeerde Staten betalen wanneer de aanstelling of de arbeidsovereenkomst eindigt het nog beschikbare budget uit het IKB bij de laatste salarisbetaling uit.
2. Bij overlijden:
 - a. wordt in aanvulling op de overlijdensuitkering, het IKB waarover nog niet is beschikt, uitbetaald aan de nagelaten betrekking(en);
 - b. vindt geen verrekening plaats voor zover het IKB is ingezet voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen.

Paragraaf 11.2 Reorganisaties

Artikel 11.2.1 Regels bij reorganisatie

1. Bij reorganisaties worden het driefasenmodel in acht genomen dat is vastgelegd in bijlage 3 Procedures en uitleg driefasenmodel, die behoort bij en deel uitmaakt van deze regeling.

2. Gedeputeerde Staten kunnen nadere regels vaststellen omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en omtrent de personele gevolgen van reorganisaties voor zover deze niet strijdig zijn met het driefasenmodel.

Paragraaf 11.3 Begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties

Artikel 11.3.1 Werkingsfeer

1. De ambtenaar valt in fase III van het driefasenmodel, als zijn functie door een reorganisatie vervalt én tevens voor hem geen zicht is op een andere passende functie of opdracht binnen de organisatie als uitkomst van het reorganisatieproces.
2. De ambtenaar in fase III heeft recht op een traject Van Werk naar Werk (traject VWNW).

Artikel 11.3.2 Afwijkingen

1. Gedeputeerde Staten maken bij een reorganisatie waar provinciale taken aan een andere of nieuwe werkgever worden uitbesteed of overgedragen afspraken over overname van ambtenaren en over de condities van overgang van deze ambtenaren.
2. Bij herplaatsing geldt het beginsel dat de ambtenaar, waar mogelijk, zijn taak volgt.
3. In overleg met de vakbonden kan afgesproken worden dat de interne herplaatsingsprocedure en het traject VWNW in deze situatie kan komen te vervallen.

Artikel 11.3.3 Duur traject Van Werk Naar Werk

De termijn van het traject VWNW is 24 maanden of zoveel korter als nodig is.

Artikel 11.3.4 Inspanningsverplichting

1. De ambtenaar en zijn leidinggevende leveren beide een actieve bijdrage aan de uitvoering van het traject VWNW.
2. De inspanningen zijn gericht op plaatsing in of aanvaarding van een passende functie of opdracht.
3. Deze passende functie of opdracht kan zowel binnen als buiten de provinciale organisatie zijn.

Artikel 11.3.5 Start van het traject Van Werk Naar Werk

Het traject VWNW start op de dag waarop de herplaatsbaarverklaring volgens het herplaatsingsbesluit ingaat.

Artikel 11.3.6 Onderzoek Van Werk Naar Werk

1. De ambtenaar en zijn leidinggevende onderzoeken samen ten behoeve van het traject VWNW:
 - a. de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar binnen en buiten de organisatie;
 - b. de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt;
 - c. de kansen van de ambtenaar bij andere organisaties die bij het ABP zijn aangesloten.
2. De ambtenaar en zijn leidinggevende kunnen bij het onderzoek een gecertificeerde loopbaanadviseur inschakelen.
3. Het onderzoek kan voor de start van het traject VWNW beginnen.
4. Het onderzoek wordt uiterlijk een maand na de start van het traject VWNW afgerond.

Artikel 11.3.7

1. Binnen drie maanden na afronding van het onderzoek, maken de ambtenaar en zijn leidinggevende afspraken over het traject VWNW en leggen zij dit vast in een VWNW-contract.
2. Het VWNW-contract bevat zoveel mogelijk SMART geformuleerd de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze te bereiken, de flankerende instrumenten die ingezet worden, de sollicitatie-inspanningen, de werkzaamheden die verricht worden door de ambtenaar en andere noodzakelijke afspraken.
3. De noodzakelijke kosten van het traject VWNW worden door de provincie betaald.
4. De ambtenaar heeft in ieder geval 20% van zijn aanstellingsomvang beschikbaar voor VWNW-activiteiten.

Artikel 11.3.8 Uitvoering Van Werk Naar Werk-contract

1. De ambtenaar en zijn leidinggevende hebben elke drie maanden, of zoveel vaker als zij afspreken, een gesprek over de voortgang en de resultaten van de afspraken in het VWNW-contract en leggen dit schriftelijk vast.
2. Het VWNW-contract wordt indien nodig aangepast.
3. Als na 12 maanden het traject VWNW nog niet succesvol is afgerond en er nog geen zicht is op succes, of als eerder blijkt dat de afspraken niet werken, schakelen de ambtenaar en zijn leiding-

gevende een gecertificeerde loopbaanadviseur in. Deze brengt binnen één maand advies uit over de invulling van het vervolg van het traject VWNW.

Artikel 11.3.9 Verlenging traject Van Werk Naar Werk

1. Gedeputeerde Staten verlengen het traject VWNW als ernstige persoonlijke omstandigheden bij de ambtenaar of bij het traject VWNW hiertoe aanleiding geven.
2. Gedeputeerde Staten verlengen het traject VWNW als de leidinggevende zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract en dit consequenties heeft voor het verloop van het traject VWNW.

Artikel 11.3.10 Niet nakomen afspraken in Van Werk Naar Werk-contract

1. Als de ambtenaar en de leidinggevende deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract verschillend interpreteren dan praten ze hierover, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
2. Als de ambtenaar of de leidinggevende vindt dat de ander zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract dan spreken ze elkaar hierop aan, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
3. Als de ambtenaar en de leidinggevende er samen niet uitkomen, dan kan zowel de ambtenaar als de leidinggevende het probleem voorleggen ter bemiddeling of advisering aan de paritaire commissie Van Werk Naar Werk.

Artikel 11.3.11 Einde traject Van Werk Naar Werk

1. Het traject VWNW eindigt op het moment dat de ambtenaar, al dan niet in deeltijd, een andere functie of opdracht binnen of buiten de organisatie aanvaardt, dan wel op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.
2. Het traject VWNW eindigt als de ambtenaar een aangeboden passende functie of opdracht binnen of buiten de organisatie weigert.
3. Het traject VWNW kan worden beëindigd als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken in deze regeling of in zijn VWNW-contract.
4. Gedeputeerde Staten verlenen als het traject VWNW eindigt anders dan door afloop of wegens het aanvaarden van of plaatsing in een functie de ambtenaar reorganisatieontslag met ingang van de dag na de dag waarop het traject VWNW is beëindigd zonder recht op een aanvullende voorziening bij werkloosheid.

Artikel 11.3.12 Paritaire commissie Van Werk Naar Werk

1. Gedeputeerde Staten stellen een commissie VWNW in die is belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling en de VWNW-contracten.
2. Op verzoek van de ambtenaar of de leidinggevende bemiddelt of adviseert de commissie VWNW in geschillen over:
 - a. de interpretatie en de naleving van deze regeling;
 - b. de interpretatie en de naleving van de afspraken in het VWNW-contract;
 - c. in het VWNW-contract vast te leggen afspraken;
 - d. de eventuele aanpassingen in het VWNW-contract;
 - e. de passendheid van functies of opdrachten.
3. De commissie VWNW hoort de ambtenaar en de leidinggevende en ontvangt van hen de informatie die zij nodig heeft.
4. De vergaderingen van de commissie VWNW en de gesprekken van de commissie VWNW met betrokkenen zijn niet openbaar.
5. De commissie VWNW brengt binnen vier weken na ontvangst van het verzoek tot advisering schriftelijk advies uit aan Gedeputeerde Staten.
6. De commissie VWNW kan adviseren het traject VWNW te verlengen of te beëindigen.
7. De commissie VWNW bestaat uit:
 - a. een lid aangewezen door de vakorganisaties voor het overheidspersoneel in overleg met de vakbonden;
 - b. een lid aangewezen door Gedeputeerde Staten;
 - c. een onafhankelijk voorzitter aangewezen door Gedeputeerde Staten en de vakbonden in het overleg met de vakbonden gezamenlijk.

Paragraaf 11.4 Aanvullende voorzieningen bij werkloosheid

Artikel 11.4.1 Recht op aanvullende voorzieningen bij werkloosheid

1. De ambtenaar die ontslag in verband met reorganisatie is verleend, heeft onder voorwaarden recht op een aanvullende voorziening bij werkloosheid.

2. De ambtenaar die ontslag in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid is verleend en die bij zijn ontslag door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard, heeft onder voorwaarden recht op een aanvullende uitkering bij werkloosheid.
3. De ambtenaar die ontslag op overige gronden is verleend, heeft recht op een aanvullende voorziening die naar het oordeel van Gedeputeerde Staten met het oog op de omstandigheden redelijk is te achten. Deze voorziening is in geen geval minder dan de aanspraak bij reorganisatieontslag.

Artikel 11.4.2 Duur van de aanvullende voorzieningen

1. De duur van de aanvullende uitkering op de WW van de oud-ambtenaar is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.
2. De duur van de nawettelijke uitkering na afloop van de WW is afgerond op hele maanden:

	< 21 jaar	21 tot 57,5 jaar	57,5 tot 60 jaar	60 jaar tot AOW leeftijd
	3 maanden			
+	0,18 x diensttijd in maanden	(0,195 + 0,015 x (leeftijd – 21)) x diensttijd in maanden		0,78 x diensttijd in maanden
-	duur WW uitkering in maanden			
-	24 maanden		42 maanden	

3. Gedeputeerde Staten verlengen de nawettelijke uitkering van de oud-ambtenaar die bij zijn ontslag 59 jaar of ouder is, tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, als hij direct voortgaand aan zijn ontslag zonder onderbreking van meer dan twee maanden vijf jaar in dienst is geweest van een of meer provincies.
4. De totale minimumduur van de WW-uitkering en de nawettelijke uitkering gezamenlijk is nooit minder dan 1 maand per volledig jaar arbeidsverleden van de ambtenaar dat meetelt voor de opbouw van zijn WW tot een maximum van 38 maanden.

Artikel 11.4.3 Voorwaarden recht op aanvullende voorzieningen

De oud-ambtenaar heeft recht op aanvullende voorzieningen voor de uren dat hem reorganisatieontslag of ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid is verleend vanuit de provinciale dienst en voor zover op grond daarvan recht is ontstaan op een WW-uitkering.

Artikel 11.4.4 Afspraken over transitievergoeding

1. De voorzieningen in geld en in natura in fase II en III van het driefasenmodel dienen, zowel individueel als collectief, te worden beschouwd als een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 673b van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bij een beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst in verband met reorganisatie of arbeidsongeschiktheid.
2. De artikelen 673 en 673a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek zijn daarom niet van toepassing bij een beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst in verband met reorganisatie of arbeidsongeschiktheid, zodat de ambtenaar naast het recht op genoemde voorzieningen geen recht heeft op de transitievergoeding.
3. Als door wijziging van artikel 673b van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek de voorzieningen in geld en in natura in fase II en III van het driefasenmodel niet meer als een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening kunnen worden beschouwd treden partijen bij deze cao in overleg. Doel van het overleg is om tot een zodanige aanpassing van dit artikel te komen dat de voorzieningen in geld en in natura in fase II en III van het driefasenmodel en de transitievergoeding niet kunnen cumuleren.

Paragraaf 11.5 Aanvullende uitkering op de WW

Artikel 11.5.1 Aanname

De aanname is dat de WW-uitkering, een uitkering op grond van de Ziektewet of een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg worden ontvangen.

Artikel 11.5.2 Hoogte aanvullende uitkering

De WW-uitkering wordt na ontslag gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 80% van het ongemaximeerd dagloon en tijdens de resterende uitkeringsduur tot 70% van het ongemaximeerd dagloon waarbij eventuele andere inkomsten verrekend worden volgens de verrekeningsystematiek die geldt voor de WW-uitkering.

Artikel 11.5.3 Aanvullende uitkering bij ziekte, zwangerschap en bevalling

1. De oud-ambtenaar die tijdens de periode dat hij recht heeft op WW-uitkering door ziekte ongeschikt is te werken en daarom een uitkering op grond van de Ziektewet ontvangt heeft recht op een

- aanvullende uitkering. De duur van de aanvullende uitkering is gelijk aan de aanvullende uitkering op de WW-uitkering die voor hem zou hebben gegolden als hij niet ziek zou zijn geweest.
2. Als de oud-ambtenaar een uitkering ontvangt op grond van artikel 29a van de Ziektewet, dan wordt de aanvullende uitkering per dag aangevuld tot 100% van het ongemaximeerd dagloon.
 3. Als de oud-ambtenaar met recht op een WW-uitkering, in verband met zwangerschap en bevalling een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg ontvangt dan wordt die uitkering per dag aangevuld tot 100% van het ongemaximeerd dagloon.
 4. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is ook van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 11.5.4 Aanvullende overlijdensuitkering

Bij overlijden van de oud-ambtenaar met recht op een aanvullende uitkering wordt de overlijdensuitkering van de Ziektewet, per dag aangevuld tot 100% van het ongemaximeerd dagloon.

Artikel 11.5.5 Regels aanvullende uitkering

1. Voor de aanvullende uitkering gelden de WW-voorwaarden.
2. Een sanctie in verband met het zich niet houden aan verplichtingen op grond van artikel 24, 25 of 26 van de Werkloosheidswet wordt niet gecompenseerd in de aanvullende uitkering.
3. De oud-ambtenaar die ontslag op aanvraag is verleend na het reorganisatiebesluit en die hierdoor een sanctie op grond van de Werkloosheidswet in verband met verwijtbare werkloosheid is opgelegd heeft recht op een werkloosheidsuitkering die hij gehad zou hebben als er geen sanctie zou zijn opgelegd.

Artikel 11.5.6 Aanvullende uitkering provinciale ambtenaar die in het buitenland woont

1. De oud-ambtenaar die in een ander EU-land woont heeft dezelfde aanspraken als de oud-ambtenaar die in Nederland woont.
2. De aanspraken van de oud-ambtenaar die in een ander EU-land woont, worden verrekend met de uitkering die hij uit het woonland ontvangt.
3. De oud-ambtenaar die buiten Nederland woont, is verplicht Gedeputeerde Staten alle informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van deze regeling.

Paragraaf 11.6 Nawettelijke uitkering

Artikel 11.6.1 Hoogte nawettelijke uitkering

De nawettelijke uitkering bedraagt per dag 70% van het ongemaximeerd dagloon waarbij eventuele andere inkomsten verrekend worden volgens de WW-systematiek.

Artikel 11.6.2 Aanvullende regels nawettelijke uitkering

Voor de nawettelijke uitkering gelden dezelfde regels als voor de aanvullende uitkering waarbij geldt dat de nawettelijke uitkering niet eindigt als de oud-ambtenaar ziek of arbeidsongeschikt wordt.

Artikel 11.6.3 Nawettelijke uitkering provinciale ambtenaar die in het buitenland woont

1. Na het verstrijken van de aanvullende uitkering heeft de oud-ambtenaar die in een ander EU-land woont recht op de nawettelijke uitkering waarop hij recht heeft als hij in Nederland zou wonen.
2. Voor de nawettelijke uitkering voor de oud-ambtenaar die in een ander EU-land woont gelden dezelfde regels als voor de aanvullende uitkering van de oud-ambtenaar die in Nederland woont.

Artikel 11.6.4 Overlijdensuitkering

1. Gedeputeerde Staten kennen na zijn overlijden de nagelaten betrekkingen van de oud-ambtenaar die bij zijn overlijden recht had op een nawettelijke uitkering, onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 van de Ziektewet een overlijdensuitkering toe die per dag gelijk is aan 100% van het ongemaximeerd dagloon.
2. Gedeputeerde Staten verminderen de overlijdensuitkering met het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de oud-ambtenaar door zijn overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met deze uitkeringen waarop de oud-ambtenaar recht had.

Paragraaf 11.7 Overige bepalingen aanvullende en nawettelijke uitkering

Artikel 11.7.1 Indexering

Het ongemaximeerd dagloon wordt aangepast aan de in de provincies geldende algemene salariswijziging.

Artikel 11.7.2 Verhuiskostenvergoeding

Gedeputeerde Staten kunnen de oud-ambtenaar die elders gaat werken voor de kosten voor een noodzakelijke verhuizing, een tegemoetkoming verlenen tot maximaal het bedrag van de daarvoor geldende verhuiskostenregeling.

Artikel 11.7.3 Afkoop

1. Op verzoek van de oud-ambtenaar kan het recht op de aanvullende en nawettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk worden afgekocht als daarmee de werkloosheid geheel of gedeeltelijk kan worden opgeheven.
2. Bij gehele of gedeeltelijke afkoop eindigt het recht op de aanvullende en nawettelijke uitkering geheel of voor het afgekochte deel.

Artikel 11.7.4 Eenmalige uitkering

1. De ambtenaar die ontslag is verleend:
 - a. na afloop van een periode waarin hij op grond van artikel 125c van de Ambtenarenwet tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie, en volgens Gedeputeerde Staten niet in een passende functie herplaatst kan worden
 - b. wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de uitoefening van zijn functie anders dan door arbeidsongeschiktheid; heeft recht op een eenmalige uitkering bij ontslag als het ontslag in overwegende mate is toe te rekenen aan schuld van de provincie.
2. Gedeputeerde Staten bepalen de hoogte van de eenmalige uitkering, gelet op de bijzondere omstandigheden van het concrete geval.
3. Gedeputeerde Staten houden bij het bepalen van de hoogte in ieder geval rekening met de mate van schuld van de provincie en de ambtenaar aan het ontslag, met de leeftijd van de ambtenaar en met de duur en de omvang van het dienstverband van de ambtenaar bij de provincie.

Artikel 11.7.5 Doorwerking wettelijke maatregelen

1. Tenzij in het SPA anders is overeengekomen werken algemene neerwaartse wijzigingen in duur en hoogte van de uitkering op grond van de Werkloosheidswet, anders dan door wijzigingen als gevolg van individuele feiten en omstandigheden, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding door in de duur en hoogte van de aanvullende en nawettelijke uitkering.
2. De doorwerking is niet eerder dan zes maanden na de datum van publicatie in het Staatsblad dan wel, als dat later is, voor de datum van afloop van het lopende cao-akkoord in de sector provincies.

Hoofdstuk 12 Overleg

Paragraaf 12.1 Overleg op sectoraal niveau

Artikel 12.1.1 Overlegprotocol sectoroverleg provinciale arbeidsvoorwaarden

1. In het Overlegprotocol Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden zijn de spelregels voor het overleg op sectoraal niveau vastgelegd.
2. In het SPA wordt onderhandeld over:
 - a. de algemene salarisontwikkeling;
 - b. de mutaties in de algemene arbeidsduur;
 - c. de mutaties in algemeen aanvullende aanspraken met betrekking tot ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, voor zover die uitgaan boven de wettelijke aanspraken van de werknemersverzekeringen en niet vallen onder de rechtstreekse werking van het pensioenreglement;
 - d. de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Provincies; en
 - e. de overige arbeidsvoorwaarden, waarover de onderhandelingspartners afspraken willen maken.

Paragraaf 12.2 Overlegprotocol provincies met vakbonden op decentraal niveau

Artikel 12.2.1 Decentraal overleg

1. Tussen Gedeputeerde Staten en de vertegenwoordigers van de vakbonden vindt overleg plaats over de uitwerking van de sectorale regeling voor zover dit niet is voorbehouden aan de Ondernemingsraad op basis van de WOR en Gedeputeerde Staten nadere regels kunnen vaststellen.
2. Het overleg wordt gevoerd door een door Gedeputeerde Staten aangewezen delegatie en vertegenwoordigers van:
 - a. FNV Overheid;

- b. CNV Connectief;
 - c. andere vakbonden, die door Gedeputeerde Staten zijn toegelaten tot het overleg.
3. Gedeputeerde Staten kunnen een andere vakbond toelaten als hij een voldoende aantal ambtenaren binnen een provincie vertegenwoordigt, zodat hij als representatief kan worden aangemerkt op grond van het besluit beleidsregels representativiteit organisaties van de SER.
 4. Overleg vindt ten minste plaats over de punten die in de sectorale regeling expliciet voor decentraal overleg worden aangemerkt en over de te volgen procedures en personele gevolgen van reorganisaties.

Artikel 12.2.2 Wijze van overleg

1. De in het overleg vertegenwoordigde partijen spreken af hoe ze minstens eenmaal per jaar overleggen onder voorzitterschap van de vertegenwoordiger van gedeputeerde staten.
2. De voorzitter wordt ondersteund door een door hem aan te wijzen secretaris.
3. Beide partijen kunnen zich in het overleg laten bijstaan door deskundigen.
4. Het overleg vindt plaats als minstens één van de vertegenwoordigde partijen daar expliciet om vraagt.
5. Beide partijen kunnen agendapunten aanleveren bij de secretaris.
6. De secretaris verstuurt de uitnodiging voor het overleg

Artikel 12.2.3 Overeenstemmingsvereiste

1. Als het overleg betrekking heeft op invoering, wijziging of intrekking van een regeling die meerdere ambtenaren rechten toekent of verplichtingen oplegt, dan geldt een overeenstemmingsvereiste.
2. Er is sprake van overeenstemming in het overleg als de vertegenwoordiging van gedeputeerde staten en de meerderheid van de werknemersdelegaties overeenstemming bereiken waarbij elke vakbond zoveel stemmen toekomt als er leden zijn aangesloten.
3. Een vakbond komt echter nooit meer stemmen toe dan alle overige vertegenwoordigde vakbonden gezamenlijk.
4. Als gelet op het aantal aangesloten leden sprake is van een ruim draagvlak voor de voorgestelde regeling, maar gelet op het hiervoor bepaalde geen sprake is van overeenstemming, dan kunnen gedeputeerde staten besluiten dat de voorstellen toch worden doorgevoerd, mits de tegenstemmende partijen in de gelegenheid worden gesteld om vóór de invoering advies in te winnen bij de landelijke advies- en arbitragecommissie van de VNG (LAAC) of dat zij aangeven daarvan af te zien.
5. Als de in het eerste lid genoemde overeenstemming niet is bereikt, blijft de invoering, wijziging of intrekking van de bedoelde regeling achterwege. Indien noodzakelijk worden nadere afspraken gemaakt hoe te handelen in deze situatie.

Artikel 12.2.4 Advies en arbitrage bij geschillen

1. Arbitrage is mogelijk bij geschillen over onderwerpen waarvoor het decentraal overleg bevoegd is.
2. De mogelijkheid tot het invoeren van arbitrage komt toe aan de deelnemers aan het decentraal overleg gezamenlijk en dient schriftelijk door een van de partijen aan het overleg te worden voorgelegd.
3. Over het verzoek tot het invoeren van arbitrage vindt binnen twee weken na ontvangst van het verzoek een gezamenlijke vergadering plaats waarin wordt vastgesteld wat de inhoud is van het geschil.
4. De landelijke advies- en arbitragecommissie van de VNG (LAAC) is aangewezen als arbitragecommissie voor de provincies.
5. Als niet alle deelnemers aan het overleg arbitrage willen, dan hebben de deelnemers afzonderlijk de mogelijkheid advies in te winnen bij de LAAC.
6. De termijnen van de bezwaarschriftenprocedure van de Algemene wet bestuursrecht zijn van toepassing tenzij de LAAC in de eigen regeling een andere termijnstelling hanteert.

Hoofdstuk 13 Slotbepalingen

Artikel 13.1 Besluitvorming individuele gevallen

1. Gedeputeerde Staten beslissen in situaties waarin deze regeling niet voorziet.
2. Gedeputeerde Staten kunnen deze regeling buiten toepassing laten of daarvan afwijken gelet op het belang van goed werkgeverschap als de toepassing daarvan naar hun oordeel tot ernstige bezwaren leidt.

Artikel 13.2 Overgangsbepalingen

1. Het overgangsrecht zoals dat gold op de dag voor inwerkingtreding van deze regeling blijft van toepassing overeenkomstig de bepalingen zoals die golden op de dag voor inwerkingtreding van deze regeling met betrekking tot de volgende regelingen:
 - a. Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
 - b. Uitvoeringsregeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid;
 - c. Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk;
 - d. Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.
2. Van verlof dat door de ambtenaar gekocht is voor de invoering van deze regeling en dat bij invoering van deze regeling nog niet vervallen is, komt de vervalttermijn te vervallen. Dit verlof wordt behandeld als IKB-verlof gekocht na datum van inwerkingtreding van deze regeling.

Artikel 13.3 Intrekken oude regelingen

De volgende regelingen worden ingetrokken:

- a. Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- b. Uitvoeringsregeling Individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden provincies;
- c. Procedureregeling methodische functiewaardering;
- d. Uitvoeringsregeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid;
- e. Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk;
- f. Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Artikel 13.4 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op de dag van bekendmaking in het Provinciaal blad en werkt terug tot en met 1 januari 2018.

Artikel 13.5 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies 2018, afgekort als: CAP 2018.

Groningen, 13 februari 2018.

Gedeputeerde Staten voornoemd:

F.J. Paas,

voorzitter.

H.J. Bolding,

secretaris.

Bijlage 1 Salarisgebouw provincies

Behorende bij en onderdeel uitmakende van de CAP 2018.

Minimum - en maximumsalaris per salarisschaal per 1 januari 2018

salarisschaal	minimumsalaris	maximumsalaris
A	100% van het wettelijk minimumloon	120% van het wettelijk minimumloon
1	€ 1.609,96	€ 1.915,85
2	€ 1.626,07	€ 2.044,26
3	€ 1.642,16	€ 2.231,15
4	€ 1.658,27	€ 2.352,26
5	€ 1.731,45	€ 2.473,52
6	€ 1.813,93	€ 2.591,35
7	€ 2.001,19	€ 2.858,85
8	€ 2.266,42	€ 3.237,72
9	€ 2.564,62	€ 3.663,75
10	€ 2.811,95	€ 4.017,08
11	€ 3.287,60	€ 4.696,60
12	€ 3.746,99	€ 5.352,83
13	€ 4.068,89	€ 5.812,69
14	€ 4.610,43	€ 6.586,33
15	€ 5.070,73	€ 7.243,93
16	€ 5.577,76	€ 7.968,23
17	€ 6.134,95	€ 8.764,21
18	€ 6.748,19	€ 9.640,30

Bijlage 2 Regeling melden vermoedens van een misstand

Behorende bij en onderdeel uitmakende van de CAP 2018, gebaseerd op de uitwerking van de wettelijke verplichting uit de Wet Huis voor klokkenluiders. De definities uit deze wet zijn dus ook van toepassing in deze regeling.

Artikel 1 Definities

In deze regeling melden vermoeden van een misstand wordt verstaan onder:

- a. werknemer: persoon die werkt of heeft gewerkt voor de provincie zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- b. werkgever: Gedeputeerde Staten die handelen als bedoeld in artikel 1, onder g, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- c. vermoeden van een misstand: vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie als hij door zijn werk met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- d. vermoeden van een onregelmatigheid: op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- e. adviseur: persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid;
- f. vertrouwenspersoon: persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon integriteit voor de provincie te fungeren;
- g. afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders: afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- h. melding: melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- i. melder: werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- j. contactpersoon: persoon die door de provinciesecretaris na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- k. onderzoekers: de personen aan wie de provinciesecretaris het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- l. externe instantie: instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen;
- m. externe derde: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht (in)direct de vermoede misstand te kunnen (doen) oplossen;
- n. afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders: afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders.

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid:

- a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- c. de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Artikel 3 Interne melding

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen:

- a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - b. via de vertrouwenspersoon, die de melding, in overleg met de werknemer, door stuurt naar een leidinggevende of Gedeputeerde Staten als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de provinciesecretaris bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is.
2. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.
 3. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de provinciesecretaris bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, wordt in deze regeling voor "provinciesecretaris" "Gedeputeerde Staten" gelezen.
 4. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 4 Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werknemer die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie of een externe derde.
2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
 - c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
 - g. het onthouden van promotiekansen;
 - h. het afwijzen van een verlofaanvraag.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook op geen andere manier bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
4. Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
5. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 5 Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De contactpersoon bespreekt samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit naar de melder.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de provinciesecretaris.
3. De provinciesecretaris zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 6 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De werkgever zal:

- a. de adviseur in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
- b. de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- c. de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- d. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;

- e. een werknemer die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleend aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

Artikel 7 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat er sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de provinciesecretaris vragen om onderzoek te doen naar hoe er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen, bedoeld in artikel 6, kunnen de provinciesecretaris vragen om onderzoek te doen naar hoe er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.
3. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders vragen om een onderzoek in te stellen over hoe de werkgever zich richting hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Artikel 8 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zo wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Als het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit zonder uitstel door aan de melder.
4. De personen, die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

Artikel 9 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding zonder uitstel door aan de provinciesecretaris.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De provinciesecretaris stuurt de melder zonder uitstel een ontvangstbevestiging van de melding.
4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een kopie van de melding.
5. Na ontvangst van de melding wijst de provinciesecretaris, in overleg met de melder, zonder uitstel een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10 Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De provinciesecretaris stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden; of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Als de provinciesecretaris besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom de provinciesecretaris geen onderzoek instelt.
3. De provinciesecretaris beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de provinciesecretaris de melder hiervan een kopie tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
4. De provinciesecretaris draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. Als de provinciesecretaris een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie laat verrichten.
6. Personen die mogelijk betrokken zijn (geweest) bij de vermoede misstand of onregelmatigheid voeren het onderzoek niet uit.
7. De provinciesecretaris informeert zonder uitstel de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De provinciesecretaris stuurt de melder daarbij een

kopie van de onderzoeksopdracht tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

8. De provinciesecretaris informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 11 De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een kopie, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 12 Standpunt van de werkgever

1. De provinciesecretaris informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de provinciesecretaris de melder daarover schriftelijk. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt dit gemotiveerd.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de provinciesecretaris of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een kopie, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 13 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 14 Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de melder een externe melding doen als:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde als dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:

- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding volgens de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Een externe instantie is in ieder geval:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.
 4. Als naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht (in)direct de vermoede misstand of onregelmatigheid te kunnen (doen) opheffen.

Artikel 15 Rapportage en Evaluatie

1. De provinciesecretaris maakt jaarlijks een rapportage over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - b. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De provinciesecretaris stuurt de rapportage voor bespreking aan de Ondernemingsraad.

Bijlage 3 Procedures en uitleg driefasenmodel

Behorende bij en onderdeel uitmakende van de CAP 2018.

A. UITLEG DRIEFASENMODEL

Wij onderscheiden drie fasen waarin de ambtenaar zich kan bevinden als het gaat om werkzekerheid bij een provincie. De werkgever bepaalt en geeft duidelijk aan in welke van de drie fasen een ambtenaar zich bevindt. De doelstelling van het driefasenmodel is om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en onvrijwillige werkloosheid te voorkomen. Speciale aandacht is er hierbij voor ambtenaren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Fase I (Regulier beleid)

Fase I is de fase die op de meeste ambtenaren van toepassing is. Als een ambtenaar zich in deze fase bevindt, zijn er geen concrete aanwijzingen dat op (korte) termijn grote veranderingen te wachten staan. Ook in deze fase is het belangrijk dat de ambtenaar aandacht heeft voor zijn toekomstbestendigheid. Het POB helpt de ambtenaren in fase I hun optimale waarde op de arbeidsmarkt te bereiken en te behouden.

Fase II (Dreiging)

Fase II treedt in werking als de provincie concrete organisatieontwikkelingen verwacht die tot gevolg kunnen hebben dat voor (groepen) ambtenaren reorganisatieontslag dreigt of het werk dusdanig verandert dat extra inspanningen nodig zijn. Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen als gevolg van kabinetsmaatregelen waardoor taken bij provincies verdwijnen, als gevolg van afspraken in een provinciaal coalitieakkoord of door technologische veranderingen. In deze situaties zal de provincie die verwachting delen met de ondernemingsraad (OR) en betrokken ambtenaren en de vakbonden hierover informeren. Deze mededeling komt niet in de plaats van een eventueel benodigd adviestraject bij de OR later in de tijd. In de mededeling wordt aangegeven op welke datum fase II in gaat. In fase II krijgen de ambtenaren beschikking over een extra POB van € 5.000 dat ze - in overleg met de leidinggevende - naar eigen keuze en inzicht kunnen inzetten gericht op ander werk binnen of buiten de provinciale organisatie. De bedoeling is dat door inzet van dit budget fase III kan worden voorkomen of de gevolgen daarvan kunnen worden beperkt.

Om ambtenaren te ondersteunen in deze fase start deze fase voor elke betrokken ambtenaar met een loopbaanadvies wat niet ten koste gaat van het budget van de ambtenaar.

Het streven is om fase II zo lang te laten duren dat het effect zo groot mogelijk is.

Ook als gevolg van andere redenen zoals bijvoorbeeld langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid kan een extra gerichte investering aan de orde zijn en kan op individuele basis fase II van toepassing worden verklaard. Fase II is niet van toepassing op disfunctioneren.

De beleidsregels van het UWV voor ontslag om bedrijfseconomische redenen bieden de kaders voor de wijze waarop aangewezen wordt.

Fase III (Van Werk naar Werk)

Fase III gaat in op het moment dat een (groep) ambtenaar(en) boventallig wordt verklaard en er dus sprake is van een formele reorganisatie. De Ondernemingsraad ontvangt voordat fase III ingaat een adviesaanvraag op grond van de WOR. Hiervoor is altijd fase II doorlopen. Dit is het moment dat het van werk naar werk traject start. Mocht het van werk naar werk traject niet leiden tot ander werk, dan volgt na 24 maanden alsnog reorganisatieontslag. De ambtenaar heeft dan recht op de aanvullende voorzieningen bij werkloosheid.

Afhankelijk van de omstandigheden kan het voorkomen dat na fase II of fase III, fase I weer voor een ambtenaar gaat gelden. In dat geval geldt dat een reeds gestart opleidingstraject mag worden afgerond.

Bij detachering vanuit fase III gaat een ambtenaar terug naar fase II voor de duur van detachering.

B. PROCEDURE BIJ REORGANISATIES

1. De provincie legt op basis van de Wet op de ondernemingsraden aan de ondernemingsraad een adviesaanvraag voor over de reorganisatie rekening houdend met punt 4 en 5.
2. Bij de afweging of tot reorganisatie moet worden overgegaan en bij de afweging omtrent de omvang (ingrijpendheid) van de reorganisatie spelen de personele aspecten een volwaardige rol naast organisatorische, financiële en andere overwegingen.
3. Voorafgaande aan elke reorganisatie moet helder zijn wie de opdrachtgever is, wie bevoegd is (zijn) de ter zake noodzakelijke besluiten te nemen en wie overigens verantwoordelijk is (zijn) voor de uitvoering.
4. De adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad bevat afspraken over de algemene personele en rechtspositionele voorwaarden die bij de reorganisatie in acht genomen worden (zie punt 5) voor zover dat niet geregeld is in deze regeling.
5. Met de vakbonden worden afspraken gemaakt over de rechtspositionele voorwaarden die bij de reorganisatie in acht genomen worden in aanvulling op en voor zover het onderwerp niet geregeld is in deze regeling inclusief de ontslagvolgorde.

6. Alle betrokken partijen worden tijdig geïnformeerd opdat zij hun taken goed kunnen uitvoeren.

Bijlage 4 Matrix waarden opdrachten

Behorende bij en onderdeel uitmakende van de CAP 2018.

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denk- ni- veau	Schaal	Op- dracht- gever	Ni- veau Be- stu- ring Pro- vin- cie	Algemene Karakteris- tiek Niveauma- trix	Voor- beeld Op- dracht (num- mer)	Pro- vin- cie- spe- cifie- ke infor- ma- tie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aansturen en ontwikkelen en vormgeven van theorieën, modellen, doelen en strategieën die richtinggevend zijn voor de uitvoering van een samenstel van een primair en/of complex beleidsveld van de provincie en/of het managen van een provinciebrede (uitvoerings)organisatie. 2. Richtinggevend beïnvloeden van de ontwikkeling van strategische doelen en/of het managen van de uitvoering van dergelijke doelen. 3. Werkzaamheden zijn bepalend voor het strategisch functioneren van de organisatie als geheel én het effect is tot op lange termijn (enige jaren) merkbaar. 4. Aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op fundamenteel politiek-bestuurlijke en fundamenteel maatschappelijke ontwikkelingen, waarbij strategische vraagstukken worden beantwoord. 5. Werkzaamheden moet worden ingespeeld op maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen met (inter)nationale reikwijdte. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om fundamentele verschuivingen in de strategische koers aan te brengen en nieuwe ontwikkelingsrichtingen vast te stellen. 7. Beslissingen vormen een besluitvormingsproces en zijn gericht op het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen, waarbij de keuzefactoren niet bepaald zijn. 8. Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten. 9. Fundamentele, richtinggevende concepten zijn geformuleerd als basis voor het opstellen van algemeen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen. 10. Beoordeling van ontwikkeld strategisch beleid op doeltreffendheid en/of van de mate waarin de strategische doelstellingen zijn gerealiseerd. 11. Fundamenteel wetenschappelijk-theoretische kennis van het vakgebied en/of diepgaand inzicht in sociaal-maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden. 	WO	18	Aan- spreek- punt voor politie- ke top	Strate- gisch	Topmana- ger Eind- verant- woordelijk Integraal Politiek Bestuurlijk Complex (eind-ver- antwoorde- lijk voor bepalen strategi- sche koers)		

12.	Vaardigheid in het formuleren van fundamenteel wetenschappelijke, grensverleggende ideeën en/of het vormgeven van strategisch beleid voor een omvangrijk maatschappelijk terrein in nationaal of internationaal verband.						
13.	Bij de contacten is sprake van diepgaande politieke of maatschappelijke belangentegenstellingen of van fundamentele verschillen van inzicht op beleidsmatig vlak.						
14.	Het richtinggevend beïnvloeden van ambtelijke, politieke of maatschappelijke bestuurders bij de formulering van strategische beleidsconcepten.						

Niveaumatrix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denk-niveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provinciespecifieke informatie
1. Het betreft het aansturen en ontwikkelen en vormgeven van theorieën, modellen, doelen en strategieën die richtinggevend zijn voor de uitvoering van een samenstel van een primair en/of complex beleidsveld van de provincie en/of het managen van een provinciebrede (uitvoerings)organisatie.	WO	17	Aanspreekpunt voor politieke en bestuurlijke top	Strategisch	Programma-directeur Eindverantwoordelijk Integraal Complex Portefeuille (fundamenteel bepalend)		
2. Het betreft het richtinggevend beïnvloeden van de ontwikkeling van strategische doelen en/of het managen van de uitvoering van dergelijke doelen.							
3. De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar.							
4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op fundamenteel politiek-bestuurlijke en fundamenteel maatschappelijke ontwikkelingen, waarbij strategische vraagstukken worden beantwoord.							
5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen met (inter)nationale reikwijdte.							
6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden.							

7.	De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en zijn gericht op het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen, waarbij de keuzefactoren niet bepaald zijn.						
8.	Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten.						
9.	Fundamentele, richtinggevende concepten zijn geformuleerd als basis voor het opstellen van algemeen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen.						
10.	Het betreft een beoordeling van ontwikkeld strategisch beleid op doeltreffendheid en/of van de mate waarin de strategische doelstellingen zijn gerealiseerd.						
11.	Fundamenteel wetenschappelijk-theoretische kennis van het vakgebied en/of diepgaand inzicht in sociaal-maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden.						
12.	Vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, nieuwe ideeën en concepten. Er wordt een multidisciplinaire oriëntatie verlangd en veelal is vaardigheid vereist in het (inter)provinciaal/-nationaal afstemmen.						
13.	Bij de contacten is sprake van diepgaande politieke of maatschappelijke belangengestellingen of van fundamentele verschillen van inzicht op beleidsmatig vlak.						
14.	Het richtinggevend beïnvloeden van ambtelijke, politieke of maatschappelijke bestuurders bij de formulering van strategische beleidsconcepten.						

Niveaumatrix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denk-niveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveau-matrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provinciespecifieke informatie
1.	Het betreft het aansturen en ontwikkelen en vormgeven van theorieën, modellen, doelen en strategieën die richtinggevend zijn voor de uitvoering van een samenstel van een primair en/of complex beleidsveld van de provincie en/of het managen van een provinciebrede (uitvoerings)organisatie.	WO	16	Aanspreekpunt voor politieke en bestuurlijke top	Strategisch	Programma-directeur Eindverantwoordelijk Opdracht Integraal Programma/ Beleid	
2.	Het betreft het richtinggevend beïnvloeden van de ontwikkeling van strategische doelen en/of het managen van de uitvoering van dergelijke doelen.						

3.	De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar.						
4.	De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht.						
5.	Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen met (inter)nationale reikwijdte.						
6.	Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden.						
7.	De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en zijn gericht op het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen, waarbij de keuzefactoren niet bepaald zijn.						
8.	Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten.						
9.	Fundamentele, richtinggevende concepten zijn geformuleerd als basis voor het opstellen van algemeen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen.						
10.	Het betreft een beoordeling van ontwikkeld strategisch beleid op doeltreffendheid en/of van de mate waarin de strategische doelstellingen zijn gerealiseerd.						
11.	Fundamenteel wetenschappelijk-theoretische kennis van het vakgebied en/of diepgaand inzicht in sociaal-maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden.						
12.	Vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, nieuwe ideeën en concepten. Er wordt een multidisciplinaire oriëntatie verlangd en veelal is vaardigheid vereist in het (inter)provinciaal/-nationaal afstemmen.						
13.	Bij de contacten is sprake van belangengestellingen.						
14.	Het richtinggevend beïnvloeden van ambtelijke, politieke of maatschappelijke bestuurders bij de formulering van strategische beleidsconcepten.						

Niveaumatrix
(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02
hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denken-niveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provinciespecifiek

				Pro- vin- cie			ke infor- ma- tie
1.	Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband.	WO	15	Aan- spreek- punt voor be- stuur- lijke top	Strate- gisch	Project- en Programma Management/ Opdracht Beleidsvor- mend Strategisch Aansturend Bepalend Breed (doeltref- fendheid re- alisatie stra- tegische doelstelling)	
2.	Het betreft het richtinggevend beïnvloeden van de ontwikkeling van strategische doelen en/of het managen van de uitvoering van dergelijke doelen.						
3.	De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar.						
4.	De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht.						
5.	Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen met (inter)nationale reikwijdte.						
6.	Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden.						
7.	De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en zijn gericht op het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen, waarbij de keuzefactoren niet bepaald zijn.						
8.	Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten.						
9.	In algemene termen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen zijn als uitgangspunten voorhanden.						
10.	Het betreft een beoordeling van ontwikkeld strategisch beleid op doeltreffendheid en/of van de mate waarin de strategische doelstellingen zijn gerealiseerd.						
11.	Fundamenteel wetenschappelijk-theoretische kennis van het vakgebied en/of diepgaand inzicht in sociaal-maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden.*						
12.	Vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, nieuwe ideeën en concepten. Er wordt een multidisciplinaire oriëntatie verlangd en veelal is vaardigheid vereist in het (inter)provinciaal/-nationaal afstemmen.						
13.	Bij de contacten is sprake van belangen- tegenstellingen.						

14. Het richtinggevend beïnvloeden van ambtelijke, politieke of maatschappelijke bestuurders bij de formulering van strategische beleidsconcepten.							
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Niveaumatrix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denk-niveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provinciespecifieke informatie
1. Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband. 2. Het betreft het richtinggevend beïnvloeden van de ontwikkeling van strategische doelen en/of het managen van de uitvoering van dergelijke doelen. 3. De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op verschuivingen in beleidsdoelstellingen of van uitkomsten van onderhandelingsprocessen. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. 7. De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en zijn gericht op het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen, waarbij de keuzefactoren niet bepaald zijn. 8. Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten. 9. In algemene termen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen zijn als uitgangspunten voorhanden. 10. Het betreft een beoordeling van adviezen, plannen of wetenschappelijke pro-	WO	14	Aanspreekpunt voor ambtelijke en bestuurlijke top	Strategisch	Project- en Programma Management/ Opdracht Richtinggevende Beleidsontwikkeling en/of Onderzoek (richtinggevend beïnvloeden strategie)		

11.	gramma's op bruikbaarheid of op afstemming op andere beleidsterreinen. Brede of gespecialiseerde theoretische kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in sociale, financieel-economische, technische, juridische of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen werkterrein wordt vereist.						
12.	Vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, nieuwe ideeën en concepten. Er wordt een multidisciplinaire oriëntatie verlangd en veelal is vaardigheid vereist in het (inter)provinciaal/-nationaal afstemmen.						
13.	Bij de contacten is sprake van belangen tegenstellingen.						
14.	Het verwerven van draagvlak voor de ontwikkeling en implementatie van beleid, nieuwe ideeën, werkmethode en technieken.						

Niveaumatrix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denk-niveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provincie-specifieke informatie
1. Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband.	WO	13	Aanspreekpunt voor ambtelijke en bestuurlijke top	Strategisch Tactisch	Project- en Programma Management/ Opdracht Discipline Overschrijdende Meerjarige Beleidsontwikkeling en/of Onderzoek		
2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van een beleidsontwikkelende werkzaamheden, het verrichten van technisch/wetenschappelijk onderzoek of het realiseren van multidisciplinaire projecten.							
3. De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar.							
4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht.							
5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op verschuivingen in beleidsdoelstellingen of van uitkomsten van onderhandelingsprocessen.							

6.	Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden.						
7.	De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en komen tot stand na interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omliggende keuzefactoren.						
8.	Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten.						
9.	In algemene termen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen zijn als uitgangspunten voorhanden.						
10.	Het betreft een beoordeling van adviezen, plannen of wetenschappelijke programma's op bruikbaarheid of op afstemming op andere beleidsterreinen.						
11.	Brede of gespecialiseerde theoretische kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in sociale, financieel-economische, technische, juridische of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen werkterrein wordt vereist.						
12.	Vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, nieuwe ideeën en concepten. Er wordt een multidisciplinaire oriëntatie verlangd en veelal is vaardigheid vereist in het (inter)provinciaal/-nationaal afstemmen.						
13.	Bij de contacten is sprake van belangen tegenstellingen.						
14.	Het verwerven van draagvlak voor de ontwikkeling en implementatie van beleid, nieuwe ideeën, werkmethoden en technieken.						

Niveaumatrix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provinciespecifieke informatie
1. Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband. 2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van een beleidseenheid danwel het verrichten van beleidsontwikkende werkzaamheden, het verrichten van technisch/wetenschappelijk onderzoek	WO	12	Aanspreekpunt voor ambtelijke top	Strategisch Tactisch	Project- en Programma Management/ Opdracht Vormgeving Beleid/ Onderzoek (omvat breedte		

3.	of het realiseren van multidisciplinaire projecten. De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar.					discipline en is meer-jarig)	
4.	De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht.						
5.	Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op onverwachte omstandigheden, technologische ontwikkelingen of verschuivingen in beleid.						
6.	Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden.						
7.	De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en komen tot stand na interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omliggende keuzefactoren.						
8.	Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten.						
9.	In algemene termen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen zijn als uitgangspunten voorhanden.						
10.	Het betreft een beoordeling van adviezen, plannen of wetenschappelijke programma's op bruikbaarheid of op afstemming op andere beleidsterreinen.						
11.	Brede of gespecialiseerde theoretische kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in sociale, financieel-economische, technische, juridische of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen werkterrein wordt vereist.						
12.	Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden.						
13.	Bij de contacten is sprake van belangen tegenstellingen.						
14.	Het verkrijgen van afstemming over de wijze van toepassing van regelgeving, de uitvoering van beleid of de werkwijzen bij te leveren diensten.						

Niveaumatrix
(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02
hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denk-niveau	Schaal	Opdracht-gever	Niveau Besturing	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provincie-specifiek

				Pro- vin- cie			ke in- for- ma- tie
1.	Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband.	WO	11	Aan- spreek- punt voor mana- ger	Tac- tisch	Opdracht Project- en Program- ma Manage- ment/ Be- leidsontwik- keling of Onderzoek op Specifiek onderdeel Beleid/Pro- ject/ Program- ma	
2.	Het betreft het realiseren van de taakstelling van een beleidseenheid danwel het verrichten van beleidsontwikkende werkzaamheden, het verrichten van technisch/wetenschappelijk onderzoek of het realiseren van multidisciplinaire projecten.						
3.	De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van de medewerkers van de eigen werkeenheid en het effect is tot op korte termijn (een jaar) merkbaar.						
4.	De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht.						
5.	Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op onverwachte omstandigheden, technologische ontwikkelingen of verschuivingen in beleid.						
6.	Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden.						
7.	De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omliggende keuzefactoren.						
8.	Het effect van de beslissingen is voorspelbaar en kan op korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld.						
9.	Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving en/of specifiek geformuleerde beleidslijnen zijn aanwezig als basis voor de uitvoering van het werk.						
10.	Het betreft een beoordeling van adviezen, plannen of wetenschappelijke programma's op bruikbaarheid of op afstemming op andere beleidsterreinen.						
11.	Brede of gespecialiseerde theoretische kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in sociale, financieel-economische, technische, juridische of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen werkterrein wordt vereist.						
12.	Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden.						
13.	Bij de contacten is sprake van belangen tegenstellingen.						
14.	Het verkrijgen van afstemming over de wijze van toepassing van regelgeving,						

de uitvoering van beleid of de werkwijzen bij te leveren diensten.							
--------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Niveaumatrix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denk-niveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provinciespecifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband. 2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van een eindproduct van een werkeenheid of het verrichten van beleids-, onderzoeks- of ontwerpondersteunende werkzaamheden. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van de medewerkers van de eigen werkeenheid en het effect is tot op korte termijn (een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op onverwachte omstandigheden, technologische ontwikkelingen of verschuivingen in beleid. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. 7. De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is voorspelbaar en kan op korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld. 9. Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving en/of specifiek geformuleerde beleidslijnen zijn aanwezig als basis voor de uitvoering van het werk. 10. Het betreft een beoordeling van producten, onderzoeksresultaten of adviezen 	HBO	10	Aanspreekpunt voor manager	Tactisch Operationeel	Opdracht Bijdrage (analyseren en oplossen) Project- en Programma Management/ Beleid/ Advies/ of Onderzoek (afstemming andere disciplines)		

11.	op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties. Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in organisatorische, sociale, financiële, technische, economische of juridische samenhangen in relatie tot het eigen werkterrein wordt vereist.						
12.	Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden.						
13.	Bij de contacten is sprake van verschillende belangen.						
14.	Het verkrijgen van afstemming over de wijze van toepassing van regelgeving, de uitvoering van beleid of de werkwijzen bij te leveren diensten.						

Niveaumatix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denk-niveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provinciespecifieke informatie
1. Het betreft gangbare zaken en problemen, waarbij eigen interpretatie is vereist en oplossingen moeten worden aangedragen. 2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van de werkeenheden met een afgebakend werkgebied, dan wel het realiseren van een eindproduct van een werkeenheden of het verrichten van beleids-, onderzoeks- of ontwerpondersteunende werkzaamheden. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van de medewerkers van de eigen werkeenheden en het effect is tot op korte termijn (een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij uit bekende oplossingen moet worden gekozen. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op onverwachte omstandigheden, technologische ontwikkelingen of verschuivingen in beleid. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van interpretatie van gegevens - consequenties van te kiezen oplossingen tegen elkaar af te wegen.	HBO	9	Aanspreekpunt voor manager	Operationeel	Opdracht Ondersteuning Project- en Programma Management op Uitvoering/ Advisering/ Onderzoek/ (afgebakend specifiek onderdeel)		

7.	De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omliggende keuzefactoren.						
8.	Het effect van de beslissingen is voorspelbaar en kan op korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld.						
9.	Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving en/of specifiek geformuleerde beleidslijnen zijn aanwezig als basis voor de uitvoering van het werk.						
10.	Het betreft een beoordeling van producten, onderzoeksresultaten of adviezen op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties.						
1.1	Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in organisatorische, sociale, financiële, technische, economische of juridische samenhangen in relatie tot het eigen werkkterrein wordt vereist.						
12.	Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden.						
13.	Bij de contacten is sprake van verschillende belangen.						
14.	Het verkrijgen van afstemming over de wijze van toepassing van regelgeving, de uitvoering van beleid of de werkwijzen bij te leveren diensten.						

Niveaumatrix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provinciespecifieke informatie
1. Het betreft gangbare zaken en problemen, waarbij eigen interpretatie is vereist en oplossingen moeten worden aangedragen.	MBO+ of HBO	8	Aanspreekpunt voor manager	Operationeel	Opdracht Uitvoering Afgebakende Opdrachten En/of Ondersteuning in Functioneel Verband Afgebakende Opdrachten Project- en Programma Management En/of Beleidsuitvoering Deelproducten (zonder opdracht tot aan-		
2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van de werkeenheden met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van een eindproduct van een werkeenheden of het verrichten van beleids-, onderzoeks- of ontwerpondersteunende werkzaamheden.							
3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van de medewerkers van de eigen werkeenheden en het effect is tot op korte termijn (een jaar) merkbaar.							

4.	De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij uit bekende oplossingen moet worden gekozen.					passing bij verandering van beleid, programma of project)	
5.	Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op wisselende omstandigheden.						
6.	Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van interpretatie van gegevens - consequenties van te kiezen oplossingen tegen elkaar af te wegen.						
7.	De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omlijnde keuzefactoren.						
8.	Het effect van de beslissingen is voorspelbaar en kan op korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld.						
9.	Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving en/of specifiek geformuleerde beleidslijnen zijn aanwezig als basis voor de uitvoering van het werk.						
10.	Het betreft een beoordeling van producten, onderzoeksresultaten of adviezen op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties.						
11.	Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in organisatorische, sociale, financiële, technische, economische of juridische samenhangen in relatie tot het eigen werkterrein wordt vereist.						
12.	Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden.						
13.	Bij de contacten is sprake van verschillende belangen.						
14.	Het verkrijgen van informatie ten behoeve van de voortgang van de werkzaamheden of het toelichten van gegevens aan derden.						

Niveaumatrix
(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02
hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provincie-specifieke informatie

<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft gangbare zaken en problemen, waarbij eigen interpretatie is vereist en oplossingen moeten worden aangedragen. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheden met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van de medewerkers van de eigen werkeenheden en het effect is tot op korte termijn (een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij uit bekende oplossingen moet worden gekozen. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op wisselende omstandigheden. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van interpretatie van gegevens - consequenties van te kiezen oplossingen tegen elkaar af te wegen. 7. De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is voorspelbaar en kan op korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld. 9. Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving en/of specifiek geformuleerde beleidslijnen zijn aanwezig als basis voor de uitvoering van het werk. 10. Het betreft een beoordeling van producten, onderzoeksresultaten of adviezen op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties. 11. Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in organisatorische, sociale, financiële, technische, economische of juridische samenhangen in relatie tot het eigen werkterrein wordt vereist. 12. Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van verschillende belangen. 14. Het verkrijgen van informatie ten behoeve van de voortgang van de werkzaamheden of het toelichten van gegevens aan derden. 	<p>MBO+ of HBO</p>	<p>7</p>	<p>Aan- spreek- punt voor mana- ger</p>	<p>Ope- ratio- neel</p>	<p>Opdracht Uitvoering Op- drachten Divers Gevarieerd En/of Onder- steuning in Functioneel Verband Afgebakende Producten (bij afwijkin- gen stagnaties e.d. aanpassin- gen aanbren- gen in aanpak, uitvoering en voortgang van het eigen werk)</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	----------	-------------------------------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Niveaumatrix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denk- niveau	Schaal	Opdracht- gever	Niveau Bestu- ring Provin- cie	Algemene Karakteris- tiek Niveauma- trix	Voor- beeld Op- dracht (num- mer)	Pro- vin- cie- speci- fieke infor- ma- tie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft gangbare zaken en problemen, waarbij eigen interpretatie is vereist en oplossingen moeten worden aangedragen. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheden met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van een beperkte groep medewerkers van de eigen werkeenheden en het effect is tot op zeer korte termijn (een paar maanden) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij uit bekende oplossingen moet worden gekozen. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op wisselende omstandigheden. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van interpretatie van gegevens - consequenties van te kiezen oplossingen tegen elkaar af te wegen. 7. De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is duidelijk en kan op zeer korte termijn (binnen een paar maanden) worden vastgesteld. 9. Werkafspraken, regels of voorschriften zijn bij de uitvoering van het werk van kracht. 10. Het betreft een beoordeling van producten, onderzoeksresultaten of adviezen op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties. 11. Algemeen vaktechnische of administratief-technische kennis en inzicht in daaraan verbonden organisatorische en functionele verhoudingen. 12. Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van verschillende belangen. 14. Het verkrijgen van informatie ten behoeve van de voortgang van de 	VM- BO+ MBO	6	Aan- spreek- punt voor mana- ger	Operati- oneel	Opdracht Ondersteu- ning Deelproducten met Gevarieerde Brede Vaktechnische Problema- tiek en Bijdrage eigen inventiviteit/opties in oplossingen		

werkzaamheden of het toelichten van gegevens aan derden.							
----------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Niveaumatrix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denk- niveau	Schaal	Op- dracht- gever	Ni- veau Be- stu- ring Pro- vin- cie	Algemene Karakteris- tiek Niveauma- trix	Voor- beeld Op- dracht (num- mer)	Pro- vin- cie- speci- fieke infor- ma- tie
1. Het betreft met elkaar samenhangende werkzaamheden, waarbij nauwelijks eigen interpretatie is vereist. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheden met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van een beperkte groep medewerkers van de eigen werkeenheden en het effect is tot op zeer korte termijn (een paar maanden) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op bekende situaties, waarbij keuzen moeten worden gemaakt. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op wisselende omstandigheden. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van eigen beoordeling - een keuze uit meerdere bekende mogelijkheden te maken. 7. De beslissingen komen tot stand na afweging van duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is duidelijk en kan op zeer korte termijn (binnen een paar maanden) worden vastgesteld. 9. Werkafspraken, regels of voorschriften zijn bij de uitvoering van het werk van kracht. 10. Het betreft een controle van de werkzaamheden op juistheid van de gevolgde aanpak en op naleving van regels en afspraken. 11. Algemeen vaktechnische of administratief-technische kennis en inzicht in daaraan verbonden organisatorische en functionele verhoudingen.	VM- BO+ MBO	5	Aan- spreek- punt voor mana- ger	Opera- tioneel	Opdracht Vaktechni- sche Uitvoering (vaktechni- sche aanpak en organisa- tie van eigen werkpakket en aanpassen aan wisselende situa- ties)		

12.	Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden.						
13.	Bij de contacten is sprake van informatie-uitwisseling/-overdracht en/of dienstverlening, klantvriendelijkheid.						
14.	Het verkrijgen van informatie ten behoeve van de voortgang van de werkzaamheden of het toelichten van gegevens aan derden.						

Niveaumatrix
(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02
hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	5	6	8
Kenmerken	Werken denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provincie-specifieke informatie
1. Het betreft met elkaar samenhangende werkzaamheden, waarbij nauwelijks eigen interpretatie is vereist. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheden met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden hebben een zeer beperkte invloed en het effect is vrijwel direct merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op bekende situaties, waarbij keuzen moeten worden gemaakt. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op wisselende omstandigheden. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van eigen beoordeling - een keuze uit meerdere bekende mogelijkheden te maken. 7. De beslissingen komen tot stand na afweging van duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is van tevoren bekend en kan onmiddellijk worden vastgesteld. 9. Werkafspraken, regels of voorschriften zijn bij de uitvoering van het werk van kracht. 10. Het betreft een controle van de werkzaamheden op juistheid van de gevolgde aanpak en op naleving van regels en afspraken.	VM-BO+MBO	4	Aanspreekpunt voor manager	Operationeel	Opdracht Vaktechnische Uitvoering (vaste en/of terugkerende specifieke variatie, diversiteit en problematiek) En/of Ondersteuning bij uitvoering opdrachten		

11.	Algemeen vaktechnische of administratief-technische kennis en inzicht in daaraan verbonden organisatorische en functionele verhoudingen.						
12.	Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden.						
13.	Bij de contacten is sprake van informatie-uitwisseling/-overdracht en/of dienstverlening, klantvriendelijkheid.						
14.	Het verkrijgen van informatie ten behoeve van de voortgang van de werkzaamheden of het toelichten van gegevens aan derden.						

Niveaumatrix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provinciespecifieke informatie
1. Het betreft met elkaar samenhangende werkzaamheden, waarbij nauwelijks eigen interpretatie is vereist. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheden met een afgebakend werkgebied, dan wel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden hebben een zeer beperkte invloed en het effect is vrijwel direct merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden is bekend en er worden geen keuzen gemaakt. 5. Bij de werkzaamheden behoeft niet of nauwelijks te worden ingespeeld op veranderende omstandigheden. 6. De vrijheid die aanwezig is bij het uitvoeren van de werkzaamheden. 7. De beslissingen komen tot stand op basis van het hanteren van eenduidige keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is van tevoren bekend en kan onmiddellijk worden vastgesteld. 9. Werkafspraken, regels of voorschriften zijn bij de uitvoering van het werk van kracht. 10. Het betreft een controle van de werkzaamheden op juistheid van de gevolgde aanpak en op naleving van regels en afspraken.	VM-BO+MBO	3	Aanspreekpunt voor manager	()	Opdracht Vaktechnische Uitvoering op aanwijzing		

11. Algemeen vaktechnische of administratief-technische kennis en inzicht in daaraan verbonden organisatorische en functionele verhoudingen.							
12. Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden.							
13. Bij de contacten is sprake van informatie-uitwisseling/-overdracht en/of dienstverlening, klantvriendelijkheid.							
14. Het verstrekken of verkrijgen van feitelijke gegevens.							

Niveaumatrix
(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02
hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provinciespecifieke informatie
1. Het betreft met elkaar samenhangende werkzaamheden, waarbij nauwelijks eigen interpretatie is vereist. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheden met een afgebakend werkgebied, dan wel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden hebben een zeer beperkte invloed en het effect is vrijwel direct merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden is bekend en er worden geen keuzen gemaakt. 5. Bij de werkzaamheden hoeft niet of nauwelijks te worden ingespeeld op veranderende omstandigheden. 6. De vrijheid die aanwezig is bij het uitvoeren van de werkzaamheden. 7. De beslissingen komen tot stand op basis van het hanteren van eenduidige keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is van tevoren bekend en kan onmiddellijk worden vastgesteld. 9. Werkafspraken, regels of voorschriften zijn bij de uitvoering van het werk van kracht. 10. Het betreft een controle van de werkzaamheden op juistheid van de gevolgde aanpak en op naleving van regels en afspraken. 11. Praktisch gerichte kennis om gangbare procedures, hulpmiddelen, gereedschappen, instrumenten of apparaten te kunnen hanteren.	VM-BO	2	Aanspreekpunt voor manager	()	Opdracht Uitvoering op aanwijzing en instructie		

12.	Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden.						
13.	Bij de contacten is sprake van het verkrijgen of verstrekken van eenduidige en neutrale gegevens.						
14.	Het verstrekken of verkrijgen van feitelijke gegevens.						

Niveaumatrix

(Resultaat)opdrachtgericht werken versie 02

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werken denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveau-matrix	Voorbeeld Opdracht (nummer)	Provinciespecifieke informatie
1. <i>Het betreft op zichzelf staande werkzaamheden die volgens een min of meer vast patroon worden verricht.</i>	VM-BO	1	Aanspreekpunt voor manager	()	Opdrachten Uitvoering onder toezicht		
2. <i>Het betreft het assisteren van (individuele) medewerkers of het verlenen van hand- en spandiensten.</i>							
3. <i>De werkzaamheden hebben een zeer beperkte invloed en het effect is vrijwel direct merkbaar.</i>							
4. <i>De aanpak van de werkzaamheden is bekend en er worden geen keuzen gemaakt.</i>							
5. <i>Bij de werkzaamheden hoeft niet of nauwelijks te worden ingespeeld op veranderende omstandigheden.</i>							
6. <i>De vrijheid die aanwezig is bij het uitvoeren van de werkzaamheden.</i>							
7. <i>De beslissingen komen tot stand op basis van het hanteren van eenduidige keuzefactoren.</i>							
8. <i>Het effect van de beslissingen is van tevoren bekend en kan onmiddellijk worden vastgesteld.</i>							
9. <i>Ergelden werkinstructies en gedetailleerde regels of voorschriften voor vrijwel alle activiteiten van het werk.</i>							
10. <i>Het betreft een controle van de werkzaamheden op juistheid van de gevolgde aanpak en op naleving van regels en afspraken.</i>							
11. <i>Praktisch gerichte kennis om gangbare procedures, hulpmiddelen, gereedschappen, instrumenten of apparaten te kunnen hanteren.</i>							
12. <i>Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden.</i>							

13. <i>Bij de contacten is sprake van het verkrijgen of verstrekken van eenduidige en neutrale gegevens.</i>							
14. <i>Het verstrekken of verkrijgen van feitelijke gegevens.</i>							