

UITVOERINGSREGELINGEN

van de

COLLECTIEVE

ARBEIDSVOORWAARDENREGELING

PROVINCIES

INHOUDSOPGAVE	PAGINA
FPU-PLUSREGELING PROVINCIES (krachtens artikel B.12, derde lid, van de CAP)	1
BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN	1
Artikel 1	1
GEDEELTELIJK VERVROEGDE UITTREDING	2
Artikel 2 Recht op suppletie bij deeltijdontslag	2
Artikel 3 Hoogte van de suppletie bij deeltijdontslag	2
Artikel 4 Spaarregeling bij deeltijdontslag	3
VOLLEDIG VERVROEGDE UITTREDING	3
Artikel 5 Recht op suppletie bij volledig FPU-ontslag	3
Artikel 6 Hoogte van de suppletie bij volledig FPU-ontslag	3
VERGOEDING VOOR PENSIOENOPBOUW	4
Artikel 7	4
TOEPASSELIJKHEID FPU-REGLEMENT	4
Artikel 8	4
OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN	4
Artikel 9	4
Artikel 10	5
Artikel 11	6
OVERGANGSRECHT BIJ INTREKKING/WIJZIGING FPU-PLUSREGELING PROVINCIES I.V.M. INVOERING LEVENSLLOOPREGELING	6
Artikel II	6
TOELICHTING OP DE FPU-PLUSREGELING PROVINCIES	7
Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten	7
Hoofdpijnen van de nieuwe regeling	7
Toegang tot de regeling	7
De aanspraken	8
Suppletie bij deeltijd FPU-ontslag	8
Suppletie bij volledige FPU	8
Werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw	8
Duur van de aanspraken	9
Overige voorzieningen	9
Overgangsrecht	9
Artikelgewijze toelichting	9
Artikel 1	9
Artikel 2	10
Artikelen 3 en 6	11
Artikel 5	11
Artikel 7	11
Artikel 8	12

Artikelen 9, 10 en 11	12
REGELING AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID (krachtens artikel B.14 van de CAP)	14
HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN	14
Artikel 1 Begripsomschrijvingen	14
HOOFDSTUK II AANVULLENDE UITKERING	15
Artikel 2 Recht op aanvullende uitkering	15
Artikel 3 Hoogte aanvullende uitkering	15
Artikel 4 Aanvullende uitkering bij ziekte, zwangerschap en bevalling	15
Artikel 5 Aanvullende overlijdensuitkering	16
Artikel 6	16
Artikel 7 vervallen	16
Artikel 8 Aanvullende uitkering provinciale werknemer die in het buitenland woont	16
HOOFDSTUK III NAWETTELIJKE UITKERING	18
Artikel 9	18
Artikel 10 Duur nawettelijke uitkering	18
Artikel 11 Hoogte nawettelijke uitkering	18
Artikel 12 Overlijdensuitkering	19
Artikel 13	19
Artikel 14 Nawettelijke uitkering provinciale werknemer die in het buitenland woont	19
HOOFDSTUK IV OVERIGE BEPALINGEN	19
Artikel 15 Indexering	19
Artikel 16 Verhuiskostenvergoeding	19
Artikel 17 Afkoop	20
Artikel 18 Verhoogde pensioenopbouw	20
Artikel 19 Uitkering bij ontslag in het belang van de dienst	20
Artikel 20 Eenmalige uitkering	20
Artikel 21 Doorwerking wettelijke maatregelen	21
HOOFDSTUK V OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN	21
Artikel 22	21
Artikel 23 Inwerkingtreden en citeertitel	21
OVERGANGSRECHT BIJ AANPASSING REGELING I.V.M. AFSCHAFFING WW- VERVOLGUITKERING	21
Artikel II Overgangsrecht	21
Overgangsbepaling bij wijziging provinciale rechtspositieregelingen i.v.m. de WIA en het WIA-akkoord overheid- en onderwijspersoneel	22
TOELICHTING OP DE REGELING AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID	23
1. Inleiding	23
2. Uitgangspunten	23
3. Hoofdpijnen van de regeling	24
a. Eén regeling	24

b. Toegang tot de regeling	24	
c. Aanvullende en nawettelijke uitkering	25	
d. Hoogte van de aanvullende en nawettelijke uitkering	25	
e. Aansluiting op de WW-systematiek	26	
f. Pensioenopbouw	26	
g. Doorwerking van wettelijke maatregelen in het bovenwettelijke traject	26	
h. Overgangsrecht	26	
i. De uitvoering van de regeling	27	
4. Artikelgewijze toelichting		27
Artikel 1	27	
Artikel 2	27	
Artikel 3	27	
Artikel 4	28	
Artikel 5	28	
Artikel 6	28	
Artikelen 8 en 14	28	
Artikel 9	30	
Artikel 10	30	
Artikelen 11 t/m 13	30	
Artikel 15	30	
Artikelen 16 en 17	30	
Artikel 18	30	
Artikel 19	31	
Artikel 20	31	
Artikel 23	31	
UITVOERINGSREGELING RECHTEN EN PLICHTEN BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID (krachtens artikel E.8 van de CAP)		32
Paragraaf 1: Definities		32
Artikel 1 Definities	32	
Paragraaf 2: Aanspraken tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid		32
Artikel 2 Aanspraak van de ambtenaar	32	
Artikel 3 Aanspraak van de gewezen ambtenaar	33	
Artikel 4 Aanspraak van de ambtenaar die geen deelnemer is in de zin van het pensioenreglement	34	
Artikel 5 Geen aanspraak	35	
Artikel 6 Nadere voorschriften inzake de tijdvakken in de artikelen 2, 3 en 4	35	
Artikel 7 Einde van de uitkering	35	
Paragraaf 3: Verplichtingen en sancties		36
Artikel 8 Verplichtingen en sancties gedurende de wachttijd van de WAO en de WIA	36	
Artikel 9 Compensatie bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%	37	
Artikel 9a Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ingeval van dienstongeval of beroepsziekte	38	

Paragraaf 4: Bijzondere situaties	38
Artikel 10 Samenloop met andere inkomsten	38
Artikel 11 Bevalling na ontslag	39
Paragraaf 5: Overige bepalingen	40
Artikel 12 Aanpassing bedrag / begrip bezoldiging en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering	40
Artikel 13 Vervallen	40
Artikel 14 Overlijdensuitkering gewezen ambtenaar	40
Artikel 15 Aanvullende uitkering bij overlijden wegens dienstongeval / beroepsziekte	40
Overgangsregeling	41
Overgangsregeling	41
Overgangsregeling	41
TOELICHTING OP UITVOERINGSREGELING RECHTEN EN PLICHTEN BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	43
Algemeen	43
Artikelgewijze toelichting	44
Artikel 2	44
Artikel 4	45
Artikel 5	45
Artikel 6	45
Artikel 8	46
Artikel 9	46
Artikel 9a	46
Artikel 10	46
SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID (VERVALLEN PER 1 JUNI 2007)	47
1. Algemeen	47
Artikel 1	47
2. Het recht op suppletie	47
Artikel 2	47
Artikel 3	48
Artikel 4	48
Artikel 5	48
3. Suppletie	48
Artikel 6	48
Artikel 7	49
Artikel 8	49
Artikel 9	49
Artikel 10	50
Artikel 11	50
Artikel 12	51

4. De betaling van de suppletie	51
Artikel 13	51
Artikel 14	51
5. Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten	52
Artikel 15	52
Artikel 16	52
6. Uitvoeringsvoorschriften	52
Artikel 17	52
7. Conversie herplaatsingwachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte	53
Artikel 18 Vervallen.	53
Artikel 19 Vervallen.	53
8. Overige en slotbepalingen	53
Artikel 20	53
Artikel 21	53
Artikel 22	53
UITVOERINGSVOORSCHRIFTEN KRACHTENS DE ARTIKELEN 15, EERSTE EN TWEEDE LID, 16 EN 17 VAN DE SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID	53
Artikel 1	53
Artikel 2	54
Artikel 3	54
Artikel 4	54
Artikel 5	55
Artikel 6	55
TOELICHTING OP SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID	56
Algemeen	56
Artikelgewijze toelichting	56
Artikel 1	56
Artikel 2	57
Artikel 3	57
Artikel 6	57
Artikel 7	57
Artikel 8	58
Artikel 9	58
Artikel 10	59
Artikel 12	59
Artikelen 13, 14, 15 en 16	59
Artikelen 18 en 19	59
Artikel 20	59
Artikel 21	60

REGELING JAARGESPREKKEN (krachtens artikel F.7 van de CAP)	61
Artikel 1 Definities	61
Artikel 2 Planningsgesprek	61
Artikel 3 Voortgangsgesprek	62
Artikel 4 Evaluatie- en beoordelingsgesprek	62
Artikel 5 Citeertitel	63
Artikel 6 Inwerkingtreding	63
OVERGANGSRECHT I.V.M. DE INVOERING VAN DE VIJFPUNTSCHAAL	63
Artikel III	63
BIJLAGE 1 REGELING JAARGESPREKKEN: LIJST VAN COMPETENTIES	64
Inleiding	64
Lijst van competenties	65
Handreiking voor de indeling van functies naar functiecategorieën en bijbehorende competenties	72
BIJLAGE 2 REGELING JAARGESPREKKEN: FORMULIER PLANNINGSGESPREK	77
AFSPRAKEN TE BEREIKEN WERKRESULTATEN	78
AFSPRAKEN ONTWIKKELING COMPETENTIES	79
AFSPRAKEN MIDDELEN EN FACILITEITEN	80
AFSPRAKEN LOOPBAANONTWIKKELING	80
AFSPRAKEN MOBILITEIT	80
AFSPRAKEN WERKTIJDEN EN/OF ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	80
OVERIGE AFSPRAKEN EN AANDACHTSPUNTEN	80
BIJLAGE 3 REGELING JAARGESPREKKEN: BEOORDELINGSFORMULIER	81
TOELICHTING	86
Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten	86
CAO-afspraken	86
Systeem van jaargesprekken	86
Doelstellingen	86
Uitgangspunten	87
Het beoordelingssysteem	87
Competenties	88
Beoordeling als basis voor rechtspositionele beslissingen	88
Beoordeling en beloning	88
De structurele beloning	89
De variabele outputbeloning	89
De rechtspositionele regeling van de jaargesprekken	90
Implementatie (P.M. lokaal in te vullen)	90

Artikelgewijze toelichting	90
Artikel 1 Definities	90
Artikel 2 Planningsgesprek	90
Artikel 3 Voortgangsgesprek	91
Artikel 4 Evaluatie- en beoordelingsgesprek	92
Overgangsrecht	93
OVERLEGPROTOCOL PROVINCIES	94
Artikel 1 Onderwerpen waarover op sectoraal niveau wordt onderhandeld	94
Artikel 2 Procedure overleg in het SPA	94
Artikel 3 Overeenstemmingsvereiste	95
Artikel 4 Onderhandelingsresultaat	95
Artikel 5 Overgangssituatie	96
Artikel 6 Werkingsduur en opzegging	96
Artikel 7 Inwerkingtreding	96
HANDREIKING GEDRAGSCODE PROVINCIALE AMBTENAREN	97
Gedragscode ambtelijke integriteit	98
Paragraaf 1 Kernbegrippen van ambtelijke integriteit	98
Paragraaf 2 Gedragsregels ambtelijke integriteit	99
Paragraaf 3 Bestaande wettelijke en rechtspositionele gedragsregels inzake integriteit	100
REGELING PROCEDURE EN BESCHERMING BIJ MELDING VAN VERMOEDENS VAN EEN MISSTAND	103
Artikel 1 Definities	103
Artikel 2 Interne melding	103
Artikel 3 Behandeling interne melding	104
Artikel 4 Oordeel naar aanleiding van de interne melding	104
Artikel 5 Externe melding	105
Artikel 6 De Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO)	105
Artikel 7 Taak en werkwijze van de OIO	105
Artikel 8 Onderzoek OIO	105
Artikel 9 Niet ontvankelijkheid	106
Artikel 10 Inhoudelijk advies OIO	106
Artikel 11 Standpunt naar aanleiding van het advies van de OIO	107
Artikel 12 Jaarverslag	107
Artikel 13 Bescherming ambtenaar tegen benadeling	107
Artikel 14 Bescherming vertrouwenspersoon tegen benadeling	108
Artikel 15 Citeertitel	108
TOELICHTING	109
Algemeen	109
Doelstellingen van de regeling	109
De interne meldingsprocedure	110
Het begrip misstand	110

De externe meldingsprocedure	110
De positie van personen op wie de melding betrekking heeft	111
Anonieme melding bij Meld Misdaad Anoniem (M)	111
De rechtsbescherming van de klokkenluider en de vertrouwenspersoon	112
Recht op schade- c.q. onkostenvergoeding klokkenluider	112
Klokkenluiden en de vrijheid van meningsuiting	112
Het klachtrecht in de Algemene wet bestuursrecht	113
Artikelgewijze toelichting	113
Artikel 1 Definities	113
Artikelen 2 en 3 (Behandeling) interne melding	113
Artikel 4 Oordeel n.a.v. de interne melding	113
Artikel 5 Externe melding	114
Artikelen 6 t/m 10 Behandeling melding door OIO	114
Artikel 11 Standpunt naar aanleiding van het advies van de OIO	114
Artikel 12 Jaarverslag	114
Artikelen 13 en 14 Bescherming ambtenaar en vertrouwenspersoon tegen benadeling	114
IKAP- REGELING PROVINCIES	116
Artikel 1 Definities	116
Artikel 2 Recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket	116
Artikel 3 Aanvraag keuze(n)	116
Artikel 4 Algemene voorwaarden	117
Artikel 5 Meer uren werken	117
Artikel 6 Minder uren werken	118
Artikel 7 Vermindering algemeen verlof	118
Artikel 8 Afzien van aanspraken voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen	118
Artikel 9 Inhouding, verrekening of uitbetaling	119
Artikel 10 Meldingsplicht en verhaal loonheffing	120
Artikel 11 Hardheidsclausule	120
Artikel 12 Citeertitel	120
OVERGANGSRECHT BIJ INVOERING NIEUWE IKAP- REGELING 2008	120
Artikel III	120
Artikel IV	120
TOELICHTING	121
ALGEMEEN	121
Doel IKAP	121
Uitgangspunten en randvoorwaarden	121
Hoofdpijnen van IKAP	122
IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering	122
De fiscale aspecten van IKAP en de gevolgen voor de loonheffing, sociale zekerheid, pensioenen en andere rechtspositionele aanspraken	124

ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING	125
Artikel 2 Recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket	125
Artikel 3 Aanvraag keuze(n)	125
Artikel 4 Algemene voorwaarden	126
Artikelen 5 en 7 Meer uren werken en vermindering algemeen verlof	126
Artikel 6 Minder uren werken	127
Artikel 8 Afzien van aanspraken voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen	127
Artikel 9 Inhouding, verrekening of uitbetaling	129
Artikel 10 Meldingsplicht en verhaal loonheffing	129
Artikel 11 Hardheidsclausule	130
PROCEDUREREGELING METHODISCHE FUNCTIEWAARDERING PROVINCIES	131
Artikel 1	131
Artikel 2	131
Artikel 3	131
Artikel 4	131
Artikel 5	132
Artikel 6	132
Artikel 7	132
Artikel 8	133
Artikel 9	133
Artikel 10	133
TOELICHTING	134
Bijlage 1 bij de Procedureregeling methodische functiewaardering: het systeem FUWAPROV 136	
Bijlage 2 bij de Procedureregeling methodische functiewaardering: overzicht normfuncties met bijbehorende scoreprofielen, hoofdgroepen en functieschalen	137
Bijlage 3 bij de Procedureregeling methodische functiewaardering: conversietabel FUWAPROV	142
LEVENSLOPREGELING PROVINCIES	143
Hoofdstuk 1 Algemeen	143
Artikel 1 Definities	143
Hoofdstuk 2 Sparen	143
Artikel 2 Deelname	143
Artikel 3 Bronnen	143
Artikel 4 Aanvraag deelname	144
Artikel 5 Beslissing op de aanvraag	145
Artikel 6 Maximum te sparen bedrag	145
Artikel 7 Storting/overmaking	146
Artikel 8 Aanvraag beëindiging spaarperiode	146
Artikel 9 Werkgeversbijdrage levensloop	146

Hoofdstuk 3 Opnemen van levenslooptegoed	146
Artikel 10 Aanvraag opname levenslooptegoed	146
Artikel 11 Beslissing en uitbetaling	146
Hoofdstuk 4 Beëindiging bij overlijden	147
Artikel 12 Overlijden	147
Hoofdstuk 5 Overgangsregeling	147
Artikel 13 (P.M.)	147
Hoofdstuk 6 Inwerkingtreding en citeertitel	147
Artikel 14 Inwerkingtreding	147
Artikel 15 Citeertitel	147
TOELICHTING	148
ALGEMEEN	148
ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING	149
Artikel 1 Definities	149
Artikel 2 Deelname	149
Artikel 3 Bronnen	150
Artikel 4 Aanvraag deelname	150
Artikel 5 Beslissing op de aanvraag	150
Artikel 6 Maximum te sparen bedrag	150
Artikel 7 Storting/overmaking	150
Artikel 8 Aanvraag beëindiging spaarperiode	150
Artikel 9 Werkgeversbijdrage levensloop	151
Artikelen 10 en 11 Aanvraag, beslissing, uitbetaling levenslooptegoed	151
Artikel 12 Overlijden	151
AANVRAAGFORMULIER VOOR DEELNAME AAN DE LEVENSLOOPREGELING PROVINCIES	152
	154
OVERZICHT WIJZIGINGEN UITVOERINGSREGELINGEN CAP	155

FPU-PLUSREGELING PROVINCIES (krachtens artikel B.12, derde lid, van de CAP)

BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:** de werknemer, bedoeld in artikel 2.4¹ van het pensioenreglement, in dienst van de provincie, geboren vóór 1 januari 1950, die de leeftijd van 65 jaar niet heeft bereikt en die op of na 1 januari 2006 recht krijgt op een basisuitkering krachtens het FPU-reglement;
- b. **Vut-fonds:** de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel;
- c. **FPU-reglement:** het door het bestuur van het Vut-fonds in overeenstemming met de sociale partners in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid vastgestelde FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering;
- d. **Pensioenreglement:** het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- e. **FPU-uitkering:** het samenstel van de basisuitkering, de aanvullende uitkering, bedoeld in artikel 2, onderscheidenlijk artikel 4 van het FPU-reglement en het flexibel pensioen, bedoeld in artikel 1.1, onder h, van het pensioenreglement;
- f. **Deeltijdontslag:** Gedeeltelijk ontslag op eigen aanvraag bij de provincie op of na 1 oktober 2000 met het oog op een FPU-uitkering;
- g. **Volledig FPU-ontslag:** volledig ontslag op eigen aanvraag uit de na deeltijdontslag aangehouden betrekking bij de provincie, zulks met het oog op een FPU-uitkering;
- h. **Betrekking:** de dienstbetrekking die de werknemer bekleedde, onderscheidenlijk het samenstel van dienstbetrekkingen, indien de werknemer meer dan één dienstbetrekking bekleedde bij de provincie;
- i. **Deeltijdfactor:** de deeltijdfactor, bedoeld in artikel 1.2 van het pensioenreglement, welke behoort bij de betrekking waaruit het eerste deeltijdontslag plaatsvindt;
- j. **Berekeningsbasis:** een twaalfde gedeelte van de berekeningsgrondslag, welke geldt voor de berekening van het flexibel pensioen bij het eerste deeltijdontslag, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor;
- k. **Suppletie:** een aanvulling op de FPU-uitkering bij deeltijdontslag respectievelijk volledig FPU-ontslag op grond van artikel 2, respectievelijk artikel 5;

¹ Tot de wijziging van het pensioenreglement (met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2006) is dat artikel 2.3

GEDEELTELIJK VERVROEGDE UITTREDING

Artikel 2 Recht op suppletie bij deeltijdontslag

1. De werknemer aan wie voor het eerst deeltijdontslag voor ten minste 15% van de voor hem geldende arbeidsduur is verleend, heeft recht op suppletie op de voet van artikel 3, indien en voor zolang hij recht heeft op een FPU-uitkering wegens eerste deeltijdontslag en voldoet aan de bepalingen van deze regeling. Indien het eerste deeltijdontslag voor minder dan 15% van de voor hem geldende arbeidsduur is verleend is het bepaalde in de eerste volzin van toepassing bij het volgende deeltijdontslag als gevolg waarvan een arbeidsduur resteert van ten hoogste 85% van die waaruit het eerste deeltijdontslag is verleend en wordt voor de toepassing van deze regeling dit volgende deeltijdontslag als eerste deeltijdontslag aangemerkt.
2. De aanvraag van de suppletie geschiedt gelijktijdig met de aanvraag van het eerste deeltijdontslag.
3. De werknemer heeft de mogelijkheid eenmalig te verzoeken om de suppletie en de vergoeding, bedoeld in artikel 7, eerste lid, op een later tijdstip uit te betalen dan in de maand waarop die suppletie en vergoeding betrekking hebben. De provincie verleent medewerking aan een dergelijk verzoek.
4. De suppletie op grond van dit artikel en de vergoeding als bedoeld in artikel 7 worden, voor zoveel die samen met andere uitkeringen krachtens het FPU-reglement en het pensioenreglement, uitkomen boven de berekeningsbasis, vermenigvuldigd met het percentage van vervroegde uit-treding in deeltijd alsmede met de gemiddelde deeltijdfactor, bedoeld in artikel 2, lid 4.1 en lid 4.2 van het FPU-reglement, niet uitbetaald maar zijn als werkgeversbijdrage beschikbaar voor een uitkering op grond van artikel 16.6 van het pensioenreglement.
5. Onverminderd het ingevolge artikel 8 van overeenkomstige toepassing verklaarde artikel 13 van het FPU-reglement eindigt de suppletie met ingang van de datum waarop de dienstbetrekking bij de provincie volledig eindigt.

Artikel 3 Hoogte van de suppletie bij deeltijdontslag

1. De suppletie, bedoeld in artikel 2, bedraagt per maand, indien de werknemer op de datum van ingang van eerste deeltijdontslag:
 - a. 55 jaar is: 9% van de berekeningsbasis;
 - b. 56 jaar is: 10% van de berekeningsbasis;
 - c. 57 jaar is: 11% van de berekeningsbasis;
 - d. 58 jaar of ouder is: 12% van de berekeningsbasis.

2. Ingeval van eerste deeltijdontslag na de leeftijd van 58 jaar wordt de suppletie, bedoeld in het eerste lid, onderdeel d, actuariael verhoogd. De actuariële verhoging wordt berekend over de periode gelegen tussen het moment waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt en het moment van eerste deeltijdontslag, voor zover die periode is gelegen na 31 december 2005:

Artikel 4 Spaarregeling bij deeltijdontslag

Als de werknemer en de provincie dit wensen kunnen zij bij de aanvraag van deeltijdontslag schriftelijk een spaarregeling overeenkomen. Een dergelijke spaarregeling maakt het mogelijk de uren van werktijdvermindering op te sparen en in een andere vorm dan per week op te nemen. Ook deze op het individu toegesneden bijzondere vormgeving van de werktijdvermindering dient gericht te zijn op taakverlichting.

VOLLEDIG VERVROEGDE UITTREDING

Artikel 5 Recht op suppletie bij volledig FPU-ontslag

1. De werknemer die recht heeft op suppletie, bedoeld in artikel 2, en bij aanvang van die suppletie jonger is dan 61 jaar heeft bij volledig FPU-ontslag vanaf de eerste van de maand volgend op de dag waarop hij de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt recht op suppletie op de voet van artikel 6, indien en voor zolang hij recht heeft op een FPU-uitkering wegens volledig FPU-ontslag en voldoet aan de bepalingen van deze regeling.
2. De werknemer die recht heeft op suppletie, bedoeld in artikel 2, op 1 april 1997 50 jaar of ouder was en bij aanvang van die suppletie jonger is dan 61 jaar heeft bij volledig FPU-ontslag vanaf de eerste van de maand volgend op de dag waarop hij de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt recht op suppletie op de voet van artikel 6, indien en voor zolang hij recht heeft op een FPU-uitkering wegens volledig FPU-ontslag en voldoet aan de bepalingen van deze regeling.

Artikel 6 Hoogte van de suppletie bij volledig FPU-ontslag

3. De suppletie bij volledig FPU-ontslag bedraagt per maand, indien de werknemer op de datum van ingang van het eerste deeltijdontslag:
 - e. 55 jaar is: 6% van de berekeningsbasis;
 - f. 56 jaar is: 5% van de berekeningsbasis;
 - g. 57 jaar is: 4% van de berekeningsbasis;
 - h. 58 jaar is: 3% van de berekeningsbasis;
 - i. 59 jaar is: 2% van de berekeningsbasis;
 - j. 60 jaar is: 1% van de berekeningsbasis.

4. De werknemer, bedoeld in het eerste, onderscheidenlijk tweede lid, van artikel 5, aan wie volledig FPU-ontslag is verleend op een eerder tijdstip dan de daarin genoemde leeftijd van 62, onderscheidenlijk 61 jaar, heeft het recht de suppletie en de vergoeding, bedoeld in artikel 7, tweede lid, waarop hij bij volledig FPU-ontslag vanaf 62, onderscheidenlijk 61 jaar aanspraak heeft, te spreiden over de hele periode waarin recht op FPU-uitkering wegens volledig FPU-ontslag bestaat, zulks door de som van die suppletie en vergoeding te vermenigvuldigen met de in het derde lid bepaalde factor.
5. De in het tweede lid bedoelde factor is gelijk aan de mate waarin het aantal kalendermaanden dat is gelegen tussen het bereiken van de leeftijd van 62, onderscheidenlijk 61 jaar en die van 65 jaar, zich verhoudt tot het aantal kalendermaanden dat ligt tussen het tijdstip van volledig FPU-ontslag en de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

VERGOEDING VOOR PENSIOENOPBOUW

Artikel 7

1. Aan de werknemer die recht heeft op suppletie op grond van artikel 2 wordt gedurende de periode dat recht op die suppletie bestaat een vergoeding toegekend die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de doorsneepremie die vereist is voor 20% pensioenopbouw, betrekking hebbend op 15% van de betrekking waaruit het eerste deeltijdontslag is verleend.
2. Aan de werknemer die recht heeft op suppletie op grond van artikel 5 wordt gedurende de periode dat recht op die suppletie bestaat een vergoeding toegekend die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de doorsneepremie die vereist is voor 20% pensioenopbouw, betrekking hebbend op de betrekking welke de grondslag is voor de FPU-uitkering na volledig FPU-ontslag.

TOEPASSELIJKHEID FPU-REGLEMENT

Artikel 8

De artikelen 6, 7, 8, 11, 13 en 15 tot en met 17 van het FPU-reglement zijn van overeenkomstige toepassing.

OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

1. De seniorenregeling, overeengekomen in het SPA-akkoord arbeidsvoorwaarden sector provincies 1993/1994 (32-urige en 24-urige werkweek vanaf 55 respectievelijk 60 jaar), vervalt met ingang van 1 oktober 2000.
2. Degenen die op 30 september 2000 deelnemen aan de in het eerste lid bedoelde seniorenregeling hebben eenmalig de mogelijkheid om uiterlijk met ingang van 1 januari 2001 over te stappen naar de FPU-plusregeling provincies, bedoeld in artikel 11, eerste lid. De overstap moet ten minste één maand tevoren zijn aangevraagd. Op hen die geen gebruik maken van de in de eerste volzin geregelde mogelijkheid om over te stappen naar die FPU-plusregeling provincies, blijft de seniorenregeling, bedoeld in het eerste lid, na 30 september 2000 onverminderd van kracht.

3. Degenen die op 30 september 2000 niet deelnemen aan de in het eerste lid bedoelde seniorenregeling kunnen, als zij aan de daarin gestelde voorwaarden voldoen en op 1 april 2000 53 jaar of ouder zijn eenmalig op een door hen te bepalen moment kiezen voor toetreding tot hetzij de in het eerste lid bedoelde seniorenregeling, hetzij de FPU-plusregeling provincies, bedoeld in artikel 11, eerste lid. Voor hen die kiezen voor toetreding tot de in het eerste lid bedoelde seniorenregeling blijft die regeling na 30 september 2000 onverminderd van kracht.
4. De deelnemer aan de in het eerste lid bedoelde seniorenregeling heeft vanaf 1 januari 2000 - of zoveel later als hij daaraan is gaan deelnemen - voor zolang hij aan die regeling deelneemt recht op extra werktijdvermindering van 68,8 uur op jaarbasis, indien de feitelijke werktijd is teruggebracht naar 32 uur per week en van 108,8 uur op jaarbasis, indien de feitelijke werktijd is teruggebracht naar 24 uur per week. Betrokkene heeft recht op algemeen verlof naar rato van de feitelijke werktijd. Hij kan niet meedoen aan de mogelijkheid om verlof te verkopen. De provinciale afspraken inzake extra werktijdvermindering, onderscheidenlijk extra verlof voor deelnemers aan de in het eerste lid bedoelde seniorenregeling in verband met de invoering van de 36-urige werkweek, vervallen met ingang van 1 januari 2000. De bestaande regeling ter zake in de provincie Flevoland wordt eerst per 1 januari 2001 vervangen door de regeling in de eerste drie volzinnen.²
5. De deelnemer aan de FPU-plusregeling provincies, bedoeld in artikel 11, eerste lid, behoudt bij deeltijdontslag naar rato van de resterende dienstbetrekking recht op extra werktijdvermindering per week vanaf 60 jaar krachtens de geldende provinciale regeling ter zake.
6. De muskusratbestrijder of de rayonambtenaar muskusratbestrijding die in de periode van 1 januari 2002 tot 1 januari 2007 50 jaar of ouder is of de leeftijd van 50 jaar bereikt kan, tot het bereiken van de 55-jarige leeftijd, gebruik maken van de in het eerste lid bedoelde seniorenregeling als hij overigens voldoet aan alle daarin gestelde voorwaarden. Degene die met toepassing van het bepaalde in de eerste volzin gebruik heeft gemaakt van de in het eerste lid bedoelde seniorenregeling heeft de eenmalige keuze om bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd deelname aan die seniorenregeling voort te zetten of om vanaf die leeftijd over te stappen naar de FPU-plusregeling provincies, bedoeld in artikel 11, eerste lid.

Artikel 10

1. Deze regeling wordt met uitzondering van het bepaalde in artikel 4 en artikel 9, eerste, vierde en vijfde lid, uitgevoerd door het Vut-fonds, overeenkomstig artikel 18 van het FPU-reglement. Het Vut-fonds voert het bepaalde in artikel 9, tweede en derde lid, uit voor zover het de toepassing van de FPU-plusregeling provincies, bedoeld in artikel 11, eerste lid, betreft.
2. De uitvoering van de regeling geschiedt voor het overige door de provincie, die ook de daaruit voortvloeiende lasten draagt.

² Alleen van toepassing in de provincie Flevoland

Artikel 11

1. Deze regeling wordt aangehaald als FPU-plusregeling provincies.
2. Artikel 9, vierde lid, treedt in werking op 1 januari 2000.
3. Deze regeling treedt voor het overige in werking op 1 oktober 2000.

OVERGANGSRECHT BIJ INTREKKING/WIJZIGING FPU-PLUSREGELING PROVIN- CIES I.V.M. INVOERING LEVENSLOOPREGELING

Artikel II

De FPU-plusregeling provincies, zoals die op 31 december 2005 luidde blijft van toepassing op de-
gene die vóór 1 januari 2006 recht heeft op suppletie op grond van die regeling.

TOELICHTING OP DE FPU-PLUSREGELING PROVINCIES

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

In het licht van de vergrijzing en de toenemende krapte op de arbeidsmarkt heeft de ontwikkeling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid als onderdeel van het totale personeelsbeleid hoge prioriteit bij de afzonderlijke provincies. Als gezamenlijke provincies is daarbij de aandacht met name gericht op een gemeenschappelijk seniorenbeleid dat moet aansluiten bij het lokale leeftijdsbewust personeelsbeleid. Een belangrijke doelstelling van het seniorenbeleid is oudere werknemers langer volwaardig aan het arbeidsproces te laten deelnemen. Daartoe is in het verleden (1993) een sectorale seniorenregeling tot stand gekomen welke deze doelstelling beoogde te bereiken door oudere werknemers vanaf 55 jaar de mogelijkheid te bieden korter te gaan werken. Van deze seniorenregeling is de afgelopen jaren door veel oudere werknemers gebruik gemaakt.

Per 1 april 1997 is voor het overheids- en onderwijspersoneel ter vervanging van de centrale VUT-regeling in werking getreden een nieuwe regeling inzake flexibel pensioen en uittreden (FPU-regeling), welke regeling genoemd personeel bij vervroegde uittreding vanaf 55 jaar onder voorwaarden aanspraken verleent op een FPU-uitkering. Deze FPU-regeling biedt ook de mogelijkheid om vanaf 55 jaar gedeeltelijk vervroegd uit te treden met een FPU-uitkering. De provincies zien de mogelijkheid van deeltijd-FPU als een effectief instrument ter bevordering van behoud van arbeidsparticipatie van oudere werknemers.

In het SPA-akkoord 1997/1999 hebben sociale partners de wens uitgesproken een nieuwe sectorale seniorenregeling te ontwikkelen die - met behoud van de doelstelling van het sectorale seniorenbeleid - nauw aansluit op de FPU-regeling. In het SPA-akkoord 2000/2001 is vastgelegd dat, met inachtneming van het nodige overgangsrecht, per 1 oktober 2000 de oude seniorenregeling zal worden vervangen door een regeling (FPU-plusregeling provincies) die het gebruik van deeltijd-FPU vanaf 55 jaar stimuleert door toekenning van een suppletie op de FPU-uitkering. De nieuwe regeling voorziet onder voorwaarden ook in een aanvulling bij volledig vervroegd uittreden, aansluitend op de periode van suppletie bij deeltijd-FPU, vanaf de spilleeftijd voor de FPU. Deze nieuwe regeling zal worden uitgevoerd door het ABP.

Hoofdpijnen van de nieuwe regeling

Toegang tot de regeling

De nieuwe regeling is te kenschetsen als een complementaire voorziening op de FPU-regeling. Toegang tot de regeling hebben werknemers die gedeeltelijk vervroegd uit provinciale dienst getreden zijn met recht op een (deeltijd) FPU-uitkering. Dat betekent onder meer dat betrokkene ten minste de leeftijd van 55 jaar moet hebben en een overheidsdiensttijd van ten minste 10 jaar. Ten aanzien van de omvang van het deeltijdontslag stelt de regeling een iets scherpere voorwaarde dan de FPU-regeling: het deeltijdontslag moet ten minste 15% (ofwel 5,4 uur per week voor voltijdwerkers) in plaats van 10% van de arbeidsduur betreffen. Voor de toegang tot de regeling is geen maximum gesteld aan de omvang van het deeltijdontslag, zolang het maar gaat om deeltijdontslag. Dat betekent, gelet op de FPU-regeling, dat ook een deeltijdontslag van 90% toegang tot de regeling geeft.

De aanspraken

Hier kunnen worden onderscheiden de suppletie bij deeltijd FPU-ontslag, de suppletie bij aansluitend volledig FPU-ontslag en de werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw.

Suppletie bij deeltijd FPU-ontslag

De suppletie varieert, afhankelijk van het tijdstip waarop het deeltijdontslag en de (deeltijd) FPU-uitkering aanvangt, tussen de 9% en 12%. De suppletie is dus hoger naarmate men later van de regeling gebruik maakt. Daarmee is beoogd te voorkomen dat latere deelname wordt 'afgestraft' doordat men aanspraken laat lopen.

Bij een deeltijdontslag van 15% komt het totale inkomen (salaris uit de resterende betrekking en suppletie) te liggen tussen 94% en 97%. In combinatie met de (deeltijd) FPU-uitkering kan het totale inkomen boven de 100% uitkomen, zeker als wordt gekeken naar het netto-inkomen, omdat over de FPU-uitkering en suppletie geen sociale verzekeringspremies verschuldigd zijn.

De hoogte van de suppletie is onafhankelijk van de omvang van het deeltijdontslag. De suppletie is dezelfde of men nu voor 15% of voor 90% vervroegd uittreedt. Het betekent dus ook dat een tweede deeltijdontslag geen gevolgen heeft voor de suppletie. De omvang van het deeltijdontslag is uiteraard wel van wezenlijke invloed op het totale inkomen na deeltijdontslag.

Suppletie bij volledige FPU

Suppletie bij volledige FPU is geen op zich zelf staand recht. Er is dus niet een keuze tussen gedeeltelijk vervroegd uittreden en volledig vervroegd uittreden met recht op suppletie. Suppletie bij volledige FPU betreft een voortzetting (zij het op een lager niveau) van het recht op suppletie dat ontstaat bij deeltijd-FPU. Doelstelling van de regeling is immers het stimuleren van deeltijd-FPU om daarmee langer doorwerken van oudere werknemers te bevorderen. Voortzetting van de suppletie bij volledige FPU strekt ertoe de effecten van de deeltijd-FPU op de hoogte van de FPU-uitkering bij volledig vervroegd uittreden (gedeeltelijk) te compenseren. Deeltijd-FPU leidt immers tot het gedeeltelijk 'opeten' van FPU-rechten, waardoor de FPU-uitkering bij volledig vervroegd uittreden lager zal zijn dan bij volledig vervroegd uittreden zonder voorafgaande deeltijd-FPU. Vertrekpunt is hier volledig vervroegde uittreding op de spijleeftijd voor de FPU, te weten 62 jaar. Er bestaat hier recht op een suppletie van 3 jaar (van 62 tot 65 jaar). Degenen die eerder volledig vervroegd uittreden kunnen deze 3 jaar suppletie spreiden over de langere periode van volledige FPU. Omgekeerd leidt een later volledig vervroegd uittreden dan op 62 jaar niet tot een hogere suppletie. Recht op suppletie bestaat alleen als de werknemer vóór de leeftijd van 61 jaar in verband met deeltijdontslag van ten minste 15% aan de regeling deelneemt. De hoogte van de suppletie bij volledige FPU varieert tussen 1% en 6% en neemt af naarmate betrokkene later in verband met deeltijdontslag van ten minste 15% aan de regeling is gaan deelnemen. Dat is logisch omdat minder aan FPU-rechten worden 'opgegeten' naarmate men later met deeltijd-FPU is gegaan.

Werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw

Tijdens de FPU vindt geen pensioenopbouw plaats, bij deeltijd-FPU uiteraard alleen over dat deel van de betrekking waaruit hem deeltijdontslag is verleend.

De provincie verstrekt de werknemer een bijdrage in de kosten voor gedeeltelijke pensioenopbouw. Die bijdrage wordt verstrekt ongeacht of betrokkene die ook aanwendt voor de pensioenopbouw.

Duur van de aanspraken

De suppletie tijdens deeltijd-FPU wordt toegekend voor zolang er recht op deeltijd-FPU bestaat en vervalt dus op het tijdstip van volledig FPU-ontslag. Zij vervalt ook zodra de dienstbetrekking bij de provincie (anders dan door volledig vervroegd uittreden) volledig eindigt. Het recht op suppletie, zowel bij deeltijd-FPU als bij volledige FPU, eindigt verder in alle gevallen waarin het recht op de FPU-uitkering eindigt (zoals bij overlijden of het bereiken van de 65-jarige leeftijd). Hetzelfde geldt voor de werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw. Die is immers gekoppeld aan het recht op suppletie.

Overige voorzieningen

De regeling biedt ruimte voor individueel maatwerk. Dat betreft in de eerste plaats de mogelijkheid dat provincie en werknemer een individuele spaarregeling overeenkomen waarmee de uren van de werktijdvermindering kunnen worden opgespaard en in een andere vorm dan per week kunnen worden opgenomen.

Daarnaast biedt de regeling de mogelijkheid de suppletie bij deeltijdontslag en de werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw op te sparen en op een later tijdstip te laten uitbetalen. Op grond van het SPA-akkoord 2000/2001 hebben partijen in het SPA met het ABP afspraken gemaakt over faciliteiten om deze aanspraken door te schuiven naar de periode van volledige FPU.

Overgangsrecht

De nieuwe regeling treedt op 1 oktober 2000 in werking. Op dat tijdstip vervalt de oude seniorenregeling. Deelnemers aan de oude regeling kunnen in die regeling blijven maar hebben eenmalig (tot 1 januari 2001) het recht om naar de nieuwe regeling over te stappen. Werknemers die op 1 april 2000 53 jaar of ouder zijn kunnen ook na 1 oktober 2000 nog eenmalig de keuze maken tussen toetreding tot de oude of nieuwe regeling. Dat betekent in theorie dat iemand die op 1 april 2000 53 jaar is ook over bijv. 10 jaar nog kan beslissen om tot de leeftijd van 65 jaar gebruik te maken van de oude seniorenregeling. Uiteraard kan dat slechts eenmalig en voor zover betrokkene niet al eerder heeft gekozen voor deelname aan de nieuwe regeling. De regeling bevat tenslotte nog overgangsvoorzieningen in de vorm van extra werktijdvermindering voor hen die aan de oude regeling blijven deelnemen.

Artikelgewijze toelichting

Artikel 1

- *Onderdeel a:* de verwijzing naar het recht op een basisuitkering krachtens het FPU-reglement houdt onder meer in dat voldaan moet zijn aan het vereiste van 10 jaar overheidsdiensttijd.
- *Onderdeel f:* gedeeltelijk vervroegde uittreding met recht op een FPU-uitkering, gelegen vóór de invoeringsdatum van de nieuwe regeling wordt dus niet aangemerkt als een deeltijdontslag op grond waarvan recht op suppletie ontstaat;

- Onderdeel j: de berekeningsbasis voor de (deeltijd) FPU-uitkering op het tijdstip van eerste deeltijdontslag is ook de berekeningsbasis voor de suppletie en verandert dus niet op het moment dat recht ontstaat op suppletie bij volledige FPU.

Artikel 2

In dit artikel is het recht op suppletie bij eerste deeltijdontslag vastgelegd. De vloer voor het recht op een deeltijd FPU-uitkering is in de FPU-regeling gelegd bij een deeltijdontslag van 10%. Bij deeltijdontslag van 10% ontstaat echter geen recht op suppletie. In de tweede volzin van het eerste lid is geregeld dat vanaf het tweede deeltijdontslag, waarbij het totale deeltijdontslag steeds uitkomt boven de 15%³, recht op suppletie ontstaat. Vereist is dus niet dat het tweede deeltijdontslag in dat geval ten minste 15% moet bedragen.

In het derde lid is geregeld dat de provincie zijn medewerking verleent aan een verzoek om de suppletie en werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw op een later tijdstip uit te betalen. Een dergelijk verzoek kan slechts eenmalig worden gedaan maar hoeft niet reeds bij de aanvraag van de suppletie bij eerste deeltijdontslag te geschieden. Hierboven is al gewezen op de afspraken met het ABP over door het ABP te leveren faciliteiten op dit punt. De medewerking van de provincie beperkt zich echter niet tot die aan de door het ABP aangeboden faciliteiten.

Om fiscale redenen moet het geheel aan (pre)pensioenuitkeringen beperkt blijven tot 100% van de berekeningsgrondslag. Bij deeltijd-FPU wordt deze berekeningsgrondslag naar rato bepaald. De suppletie en de werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw op grond van de FPU-plusregeling provincies zijn in fiscale zin aan te merken als prepensioenuitkeringen. Het ABP toetst het geheel van door hem betaalde uitkeringen (en dus ook genoemde suppletie en werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw) aan dit fiscale maximum. Bij overschrijding van het fiscale maximum zal het surplus niet tot uitbetaling komen. In het vierde lid wordt veilig gesteld dat bij afroeping van de suppletie en werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw het niet uitbetaalde deel voor betrokkene behouden blijft. Het niet uitbetaalde deel is als werkgeversbijdrage beschikbaar voor ABP Extra Pensioen en kan derhalve worden aangewend voor extra ouderdomspensioen of nabestaandenspensioen dan wel (binnen de fiscale randvoorwaarden) ter aanvulling van de FPU-uitkering bij volledige FPU.

Het fiscale maximum betekent niet dat iemand die altijd een volledige betrekking heeft vervuld en bijv. het laatste jaar vóór deeltijd-FPU een deeltijdbetrekking van 50%, maximaal nog slechts de helft aan FPU- en FPU+-uitkeringen mag ontvangen van wat hij maximaal zou mogen krijgen als hij ook het laatste jaar 100% was blijven werken. En omgekeerd is het evenmin zo dat op iemand die altijd 50% heeft gewerkt en het laatste jaar vóór aanvang van de deeltijd-FPU een volledige betrekking vervult, ineens het fiscale maximum van toepassing is dat geldt voor de voltijdwerker. Het fiscale maximum wordt in die gevallen bepaald aan de hand van de gemiddelde deeltijdfactor over de laatste 10 jaar. Een voorbeeld ter verduidelijking. Het fiscale maximum bedraagt voor iemand die altijd een volledige betrekking heeft vervuld en voor 15% met deeltijd-FPU gaat: $100\% \times 15\%$ van de berekeningsgrondslag. Heeft betrokkene in de referentieperiode 1 jaar voor 50% gewerkt en vervolgens 9 jaar voor 100% dan heeft hij een gemiddelde deeltijdfactor van 95% en is voor hem het fiscale maximum bij deeltijd-FPU van 15%: $95\% \times 15\%$ van de berekeningsgrondslag.

³ Elk deeltijdontslag met het oog op een FPU-uitkering moet immers ten minste 10% van de oorspronkelijke betrekking zijn.

Artikelen 3 en 6

In deze artikelen is de hoogte van de suppletie bij deeltijd FPU-ontslag, onderscheidenlijk volledig FPU-ontslag geregeld. In beide artikelen geldt dezelfde berekeningsgrondslag, maar de percentages zijn anders. De hoogte van de suppletie is afhankelijk van de leeftijd op het tijdstip van eerste deeltijdontslag van 15%. De in deze artikelen genoemde leeftijdsjaren gelden het hele jaar dat betrokkene die leeftijd heeft. Het maakt dus bijv. in de beide onderdelen a niet uit of betrokkene op de dag af exact 55 jaar is dan wel 55 jaar en 11 maanden.

Artikel 5

In dit artikel is het recht op suppletie bij volledig FPU-ontslag geregeld. De suppletie op grond van artikel 2 eindigt en wordt vervangen door een suppletie krachtens artikel 5.

In het eerste lid staat de hoofdregel: het recht op suppletie ontstaat bij volledige FPU vanaf 62 jaar als het eerste deeltijdontslag van ten minste 15% is ingegaan vóór de leeftijd van 61 jaar. Betrokkene moet derhalve ten minste 1 jaar recht op suppletie bij deeltijd-FPU hebben gehad. Betrokkene kan ook eerder met volledige FPU gaan. Totdat hij 62 jaar wordt heeft hij in dat geval op grond van dit artikel geen recht op suppletie. Op grond van artikel 6, tweede lid, kan hij wel de aanspraken op suppletie vanaf 62 jaar naar voren halen. Het totaal van die 3 jaar suppletie wordt dan naar evenredigheid verdeeld over die langere periode van volledige FPU.

Een voorbeeld ter verduidelijking. Betrokkene gaat op 58 jaar met eerste deeltijdontslag van 15% en op 61 jaar met volledige FPU. Hij heeft dan 3 jaar (van 58 tot 61 jaar) recht op suppletie ter grootte van 12% en 3 jaar (van 62 tot 65 jaar) recht op suppletie ter grootte van 3%. Betrokkene kan het totaal van 9% (3 jaar 3%) ook spreiden over de vier jaar van volledige FPU. In dat geval bedraagt de suppletie van 61 tot 65 jaar: $(9\% : 4 =) 2,25\%$.

Voor de groep werknemer die op 1 april 1997 50 jaar of ouder was geldt in de FPU-regeling een bijzondere overgangsregeling waarbij in feite de leeftijd van 61 jaar als spijleeftijd wordt aangemerkt.

Voor deze groep werknemers ontstaat het recht op suppletie al bij volledige FPU op 61-jarige leeftijd. De suppletie duurt dan dus 4 jaar (61 tot 65 jaar). Ook hij kan bij eerdere volledige FPU dan op 61 jaar het totaal van de 4 jaar aanspraken op suppletie spreiden over de langere periode van volledige FPU. Betrokkene zal echter aan de algemene voorwaarde moeten voldoen dat hem vóór 61 jaar eerste deeltijdontslag met recht op suppletie is verleend. De datum van volledige FPU moet derhalve altijd daarna liggen en kan dus in de praktijk slechts enkele maanden liggen vóór het tijdstip waarop hij 61 jaar wordt.

Artikel 7

In dit artikel is de werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw geregeld. Het betreft een bijdrage in de doorsneepremie die vereist is voor 20% pensioenopbouw. Gedurende de periode van deeltijd-FPU gaat het om pensioenopbouw voor 15% van de betrekking waaruit deeltijdontslag is verleend. Gedurende de periode van volledige FPU gaat het om de volledige betrekking waaruit hem FPU-ontslag is verleend.

Daarbij blijven dus buiten beschouwing deeltijdontslagen, anders dan met het oog op een FPU-uitkering, zoals deeltijdontslag wegens gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid of met recht op een werkloosheidsuitkering. Zoals hierboven al opgemerkt is geen voorwaarde voor deze werkgeversbijdrage dat betrokkene ook daadwerkelijk een aanvullende pensioenvoorziening heeft getroffen.

Artikel 8

In dit artikel is een aantal bepalingen van de FPU-regeling van overeenkomstige toepassing verklaard. Daarbij gaat het om bepalingen inzake de (wijze van) beslissing, de ingangsdatum, de betaaling, de beëindiging, de uitvoering en het toezicht daarop, alsmede de verstrekking van inlichtingen.

Artikelen 9, 10 en 11

In deze artikelen zijn de overgangs- en slotbepalingen opgenomen. Op de overgangsbepalingen is hierboven al uitvoerig ingegaan.

Over artikel 9, vierde lid, nog het volgende. Deze bepaling geeft hen die aan de oude seniorenregeling blijven deelnemen een extra werktijdvermindering. Dat houdt verband met de invoering van de 36-urige werkweek. Toen is hun feitelijke werktijd gelijk gebleven en dus niet mee gedaald. Daarvoor wordt nu enige compensatie geboden. De in het vierde lid opgenomen regeling komt in de plaats van de afzonderlijke voorzieningen in de provincies. In samenhang hiermee wordt het algemeen verlof van betrokkenen vastgesteld naar rato van de feitelijke werktijd. Dat laatste heeft dus verschillende consequenties naargelang betrokkene volgens de oude seniorenregeling gebruikt maakt van de 32-urige dan wel van de 24-urige werkweek.

De omvang van de werktijdvermindering is voor beide categorieën zodanig verschillend vastgesteld dat het saldo van beide maatregelen (extra werktijdvermindering en vaststelling van het algemeen verlof naar rato) gelijk uitkomt.

Over artikel 9, zesde lid, kan het volgende worden opgemerkt. In opdracht van het SPA heeft TNO-arbeid onderzoek gedaan naar de fysieke belasting van muskusratbestrijders en rayonambtenaren muskusratbestrijding. TNO-arbeid heeft een groot aantal zinvolle aanbevelingen gedaan op het terrein van het personeels- en arbeidsomstandighedenbeleid. Omdat die mogelijk niet meer tijdig volledig effect zullen hebben voor alle oudere werknemers is in het SPA-akkoord 2002/2003 een tijdelijke regeling van werktijdvermindering getroffen. Gedurende 5 jaar (van 2002 tot 2007) kunnen muskusratbestrijders en rayonambtenaren muskusratbestrijding al vanaf 50 jaar korter gaan werken. Voor hen is niet de mogelijkheid van vervroegde deelname aan de FPU-plusregeling opengesteld omdat daarvoor als vereiste geldt dat men met deeltijd-FPU gaat. Dat kan pas vanaf 55 jaar. Betrokkenen kunnen vanaf 50 jaar gebruik maken van de oude seniorenregeling. Dat betekent dat zij vanaf hun 50^e tegen inlevering van 5% bezoldiging de werktijd kunnen terugbrengen tot 32 uur per week. Vanaf 60 jaar kunnen zij ervoor kiezen tegen inlevering van 10% bezoldiging de werktijd verder terug te brengen van 32 naar 24 uur per week. Uiteraard moet men wel aan de overige voorwaarden van die oude seniorenregeling voldoen (bijv. de voorwaarde van een direct voorafgaande provinciale diensttijd van ten minste 5 jaar). De regeling heeft een tijdelijk karakter. Gezien de voorwaarden kan vanaf 1 januari 2007 niemand meer toetreden tot de regeling. Het gebruik van de regeling eindigt uiterlijk 5 jaar nadien (voor hen die vlak vóór 1 januari 2007 50 jaar worden en de volle 5 jaar gebruik maken van de regeling).

Betrokkene heeft de eenmalige keus om op 55-jarige leeftijd deelname aan die oude seniorenregeling voort te zetten of over te stappen naar de FPU-plusregeling. In het laatste geval is uiteraard voorwaarde dat men voor ten minste 15% van de formele arbeidsduur met deeltijd-FPU gaat. Als de effecten van het personeels- en arbeidsomstandighedenbeleid daartoe aanleiding geven kan de tijdelijke regeling met maximaal 5 jaar worden verlengd. Partijen in het SPA nemen daarover uiterlijk medio 2006 een beslissing.

De regeling wordt formeel door het Vut-fonds uitgevoerd. De daadwerkelijke uitvoering geschiedt in opdracht van het Vut-fonds door het ABP. Het ABP heeft verklaard dat de regeling goed uitvoerbaar is. Sociale partners in het SPA hebben met het ABP concrete afspraken gemaakt over de uitvoering van de regeling en de voorlichting aan provincies en individuele werknemers. Namens de provincies heeft het IPO een uitvoeringscontract met het Vut-fonds gesloten.

REGELING AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID (krachtens artikel B.14 van de CAP)

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder betrokkene de ambtenaar
 - a. aan wie op grond van artikel B.13 van de CAP ontslag is verleend, alsmede degene die, nadat het voornemen tot zodanig ontslag is medegedeeld, ontslag op aanvraag op grond van artikel B.10 van de CAP is verleend;
 - b. aan wie op grond van artikel E.9 van de CAP ontslag is verleend wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte en die ten tijde van het ontslag door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard;
 - c. wiens aanstelling voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt en die uit hoofde van dat ontslag of die afloop van de aanstelling voor bepaalde tijd werkloos is in de zin van de Werkloosheidswet.
2. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. dagloon: het dagloon in de zin van artikel 45 van de Werkloosheidswet, evenwel zonder toepassing van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen met betrekking tot een loontijdvak van een dag;
 - b. vervallen;
 - c. vervallen;
 - d. diensttijd: tijd, doorgebracht als overheidswerknemer in de zin van artikel 2.4, onderdeel a, van het pensioenreglement welke 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 uitzondering van tijd die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering ter zake van onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid en met dien verstande dat van tijd die door ontslag onderbroken is geweest de tijd vóór de onderbreking slechts meetelt indien de onderbreking korter dan een jaar heeft geduurd;
 - e. CAP: de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies.

HOOFDSTUK II AANVULLENDE UITKERING

Artikel 2 Recht op aanvullende uitkering

1. De betrokkene die recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk IIA van de Werkloosheidswet heeft recht op een aanvullende uitkering overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 3 tot en met 7 gedurende de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 42 van de Werkloosheidswet, zulks met dien verstande dat de verloren arbeidsuren waarvoor hij geen betrokkene is geen aanspraak geven op een aanvullende uitkering.
2. Voor de toepassing van de artikelen 3, 4 en 5 wordt de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, de Ziektewet en de Wet arbeid en zorg steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Artikel 3 Hoogte aanvullende uitkering

1. De uitkering op grond van hoofdstuk II, A van de Werkloosheidswet wordt na ontslag gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 80% van het dagloon en tijdens het restant van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 2, eerste lid, tot 70% van het dagloon.
2. In afwijking van het eerste lid bedraagt het percentage 77 en 67 in plaats van achtereenvolgens 80 en 70 zolang de Wet van 20 december 1984, (Stb. 1984, 657) op betrokkene van toepassing is.
3. Voor de berekening van de termijn van 12 maanden, bedoeld in het eerste lid, wordt een op grond van artikel 4 gegeven aanvulling per dag tot 80% van het dagloon mede in aanmerking genomen.

Artikel 4 Aanvullende uitkering bij ziekte, zwangerschap en bevalling

1. Betrokkene die binnen de in artikel 2, eerste lid, bedoelde uitkeringsduur waarin hij recht heeft op een uitkering op grond van hoofdstuk II A van de Werkloosheidswet wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten en deswege een uitkering krachtens de Ziektewet geniet, heeft recht op een aanvullende uitkering gedurende de termijn dat die uitkering krachtens de Ziektewet wordt genoten.
2. De aanvulling van de uitkering krachtens de Ziektewet is gelijk aan die welke zou hebben gegolden indien artikel 3 van toepassing zou zijn.
3. In afwijking van het tweede lid wordt voor de betrokkene gedurende de termijn dat zij een uitkering geniet krachtens artikel 29a van de Ziektewet, deze uitkering per dag aangevuld tot 100% van het dagloon.
4. Als betrokkene binnen de in artikel 2, eerste lid, bedoelde uitkeringsduur waarin recht bestaat op een uitkering op grond van hoofdstuk IIA van de Werkloosheidswet, in verband met zwangerschap en bevalling een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg geniet wordt die uitkering per dag aangevuld tot 100% van het dagloon.

5. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering bij ziekte als bedoeld in het eerste tot en met derde lid.

Artikel 5 Aanvullende overlijdensuitkering

Bij overlijden van betrokkene die tot en met de dag van overlijden recht heeft op een aanvulling op grond van artikel 3 of artikel 4 wordt de overlijdensuitkering, bedoeld in artikel 35 van de Ziektewet, per dag aangevuld tot 100% van het dagloon.

Artikel 6

1. Ten aanzien van de aanvullende uitkering, bedoeld in artikel 2, zijn afdeling 1 van hoofdstuk II A - met uitzondering van artikel 41 - alsmede de artikelen 43, 47, tweede en derde lid, 75, 76 en 78 van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat:
 - a. in artikel 26, eerste lid, onder a, van die wet voor "eerste dag van werkloosheid" wordt gelezen: eerste dag van werkloosheid na ontslag;
 - b. in artikel 26, eerste lid, onder b, van die wet na "na het intreden van zijn werkloosheid" wordt ingevoegd: na ontslag.
2. Ten aanzien van de aanvullende uitkering bedoeld in artikel 2, is het bepaalde bij en krachtens de artikelen 34, 35 en 35a van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing in die zin dat de daar bedoelde inkomsten in mindering komen op het totaal van de aanvullende uitkering en de uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
3. Een sanctie wegens het niet nakomen van een verplichting op grond van artikel 24, 25 of 26 van de Werkloosheidswet zal niet worden gecompenseerd in de aanvullende uitkering.
4. De betrokkene aan wie ontslag op aanvraag als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder a, is verleend en aan wie in verband hiermee een sanctie krachtens de Werkloosheidswet in verband met verwijtbare werkloosheid is opgelegd heeft recht op een werkloosheidsuitkering die betrokkene gehad zou hebben indien er geen sanctie zou zijn opgelegd.

Artikel 7 vervallen

Artikel 8 Aanvullende uitkering provinciale werknemer die in het buitenland woont

1. De betrokkene die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-Verordening 1408/71 geen recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, heeft recht op een aanvullende uitkering voor zover de omstandigheid dat hij geen recht heeft op een uitkering op grond van die wet, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.

2. De aanvullende uitkering op grond van dit artikel:

- a. eindigt niet door de omstandigheid dat betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b of n, van de Werkloosheidswet vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;
- b. is, indien betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, niet van invloed op het recht op een aanvullende of nawettelijke uitkering dat voor betrokkene is verbonden aan dat recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet.

Het bepaalde in de eerste volzin, onderdeel a, is niet van toepassing zolang betrokkene op grond van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid aanspraak heeft op doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging.

3. De uitkering waarop betrokkene op grond van dit artikel recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de uitkering op grond van de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering waarop hij recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
4. Indien betrokkene aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg en de aanvullende uitkering waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
5. Indien betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling of arbeidsongeschiktheid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
6. Zolang en voor zover betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel en een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

HOOFDSTUK III NAWETTELIJKE UITKERING

Artikel 9

De betrokkene, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, heeft na het verstrijken van de duur van de uitkering krachtens hoofdstuk II A van de Werkloosheidswet bij voortdurende werkloosheid recht op een nawettelijke uitkering indien de uitkeringsduur, berekend overeenkomstig artikel 10, tweede lid, langer is dan die, berekend overeenkomstig artikel 42 van genoemde wet, en verminderd met 2 dan wel 3,5 jaar overeenkomstig artikel 10, derde lid, zulks met dien verstande dat de verloren arbeidsuren waarvoor hij geen betrokkene is geen aanspraak geven op een nawettelijke uitkering.

Artikel 10 Duur nawettelijke uitkering

1. De duur van de nawettelijke uitkering wordt voor de betrokkene, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in het tweede tot en met vijfde lid.
2. De duur van de nawettelijke uitkering bedraagt drie maanden, vermeerderd met een duur, gelijk aan 18% van de dienstduur als betrokkene op de dag van ontslag nog geen 21 jaar is, met een duur, gelijk aan 19,5% van de dienstduur als hij op de dag van ontslag 21 jaar is en zo vervolgens per leeftijdjaar opklimmend met 1,5%, met dien verstande dat de duur voor betrokkene die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, gelijk is aan drie maanden, vermeerderd met een duur, gelijk aan 78% van de dienstduur.
3. De in het tweede lid berekende duur wordt verminderd met de uitkeringsduur, berekend overeenkomstig artikel 42 van de Werkloosheidswet en verminderd met 2, onderscheidenlijk 3,5 jaar voor de betrokkene die op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5 jaar, onderscheidenlijk 57,5 jaar of ouder is.
4. De overeenkomstig het tweede en derde lid berekende uitkeringsduur wordt op een volle maand naar boven afgerond.
5. De duur van de nawettelijke uitkering van betrokkene die ten tijde van het ontslag 57 jaar of ouder is wordt na afloop van de termijn waarover de nawettelijke uitkering is toegekend verlengd tot de dag waarop hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, indien hij direct voorafgaand aan het ontslag zonder onderbreking van langer dan twee maanden vijf jaar in dienst is geweest van een of meer provincies.

Artikel 11 Hoogte nawettelijke uitkering

1. De nawettelijke uitkering bedraagt per dag 70% van het dagloon.
2. In afwijking van het eerste lid bedraagt het percentage 67 in plaats van 70 zolang de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) op betrokkene van toepassing is.

Artikel 12 Overlijdensuitkering

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt de betrokkene die tot en met de dag van overlijden recht heeft op een nawettelijke uitkering, onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 van de Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend die per dag gelijk is aan 100% van het dagloon.
2. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van betrokkene terzake van diens 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 laatstgenoemde uitkeringen waarop betrokkene recht had.

Artikel 13

Ten aanzien van de nawettelijke uitkering is artikel 6, eerste lid, van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat ziekte van betrokkene niet wordt geacht aan werkloosheid in de weg te staan en dat bij ziekte artikel 19, eerste lid, onderdeel a, van de Werkloosheidswet niet van overeenkomstige toepassing is.

Artikel 14 Nawettelijke uitkering provinciale werknemer die in het buitenland woont

1. Na het verstrijken van de duur van een aanvullende uitkering op grond van artikel 8 heeft betrokkene recht op de nawettelijke uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.
2. Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 8, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

HOOFDSTUK IV OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 15 Indexering

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

Artikel 16 Verhuiskostenvergoeding

Aan de betrokkene die elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen kan terzake van de kosten welke voor hem aan een daartoe noodzakelijke verhuizing zijn verbonden, een tegemoetkoming worden verleend tot ten hoogste het bedrag van een vergoeding volgens de daartoe geldende verhuiskostenregeling.

Artikel 17 Afkoop

Op verzoek van de betrokkene kan het recht op de aanvullende en nawettelijke uitkering geheel of ten dele worden afgekocht indien daarmee de werkloosheid geheel of gedeeltelijk kan worden opgeheven. Bij gehele, onderscheidenlijk gedeeltelijke afkoop als bedoeld in de eerste volzin eindigt het recht op de aanvullende en nawettelijke uitkering geheel, onderscheidenlijk voor het afgekochte deel.

Artikel 18 Verhoogde pensioenopbouw

1. Indien met toepassing van artikel 16.3, eerste lid, onderdeel b, van het pensioenreglement voor de betrokkene de tijd als deelnemer, bedoeld in artikel 2.5, onderdeel c, van het pensioenreglement voor meer dan drie achtste meetelt komt de verschuldigde extra pensioenpremie gedurende de tijd dat betrokkene een aanvullende en nawettelijke uitkering geniet, voor rekening van de provincie.
2. Indien de tijd als deelnemer, bedoeld in artikel 2.5, onderdeel c, van het pensioenreglement met toepassing van artikel 16.3, eerste lid, onderdeel b, van het pensioenreglement voor meer dan de helft meetelt komt de verschuldigde extra pensioenpremie in de periode dat betrokkene een aanvullende en nawettelijke uitkering geniet, gedurende de eerste drie jaar tot ten hoogste een verhoogde pensioenopbouw van 100% voor rekening van de provincie en daarna tot ten hoogste een verhoogde pensioenopbouw van 75%.
3. Geen recht op een bijdrage van de provincie in de extra pensioenpremie overeenkomstig het bepaalde in het eerste en tweede lid bestaat, indien betrokkene 62 jaar of ouder is. Het recht op de in de eerste volzin bedoelde bijdrage eindigt in elk geval met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin betrokkene de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt.

Artikel 19 Uitkering bij ontslag in het belang van de dienst

De ambtenaar aan wie met toepassing van artikel B.9, onderdeel p, van de CAP ontslag is verleend heeft recht op een aanvullende en nawettelijke uitkering die naar het oordeel van gedeputeerde staten met het oog op de omstandigheden redelijk is te achten. Deze uitkering is in geen geval minder dan die waarop aanspraak zou bestaan indien de ambtenaar ontslag zou zijn verleend als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel a.

Artikel 20 Eenmalige uitkering

1. De ambtenaar aan wie ontslag is verleend op grond artikel B.9, onderdeel h van de CAP of op grond van artikel B.9, onderdeel e, heeft recht op een eenmalige uitkering bij ontslag indien 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. Zij houden daarbij 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 21 Doorwerking wettelijke maatregelen

Tenzij in het SPA anders is overeengekomen werken algemene neerwaartse wijzigingen in duur en hoogte van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet - anders dan door wijzigingen als gevolg van individuele feiten en omstandigheden - vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreden van genoemde algemene neerwaartse wijzigingen door in de duur en hoogte van de aanvullende en nawettelijke uitkering. De in de eerste volzin bedoelde doorwerking vindt evenwel niet eerder plaats dan 6 maanden na de datum van publicatie van genoemde algemene neerwaartse wijzigingen in het staatsblad dan wel, indien dat later is, voor de datum van afloop van het lopende akkoord over de arbeidsvoorwaarden in de sector provincies.

HOOFDSTUK V OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 22

1. De wachtgeldregeling en de uitkeringsregeling bij werkloosheid vervallen met ingang van 1 januari 2003. Toegang tot deze regelingen is met ingang van 1 januari 2001 niet meer mogelijk.
2. De in het eerste lid bedoelde regelingen blijven vanaf 1 januari 2003 onverminderd van kracht voor de gewezen ambtenaren aan wie vóór 1 januari 2001 op grond van die regelingen een wachtgeld of uitkering is toegekend waarvan de duur doorloopt na 1 januari 2003, onderscheidenlijk welke na deze datum herleeft.
3. De gewezen ambtenaar die uit hoofde van ontslag, einde van het dienstverband of werkloosheid recht heeft op wachtgeld of uitkering op grond van de in het eerste lid bedoelde regelingen heeft uit dien hoofde geen aanspraken op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid.

Artikel 23 Inwerkingtreden en citeertitel

1. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid.
2. Deze regeling treedt in werking, na uitgifte van het provinciaal blad waarin zij is geplaatst, op 1 januari 2001.

OVERGANGSRECHT BIJ AANPASSING REGELING I.V.M. AFSCHAFFING WW-VERVOLGUITKERING

Artikel II Overgangsrecht

1. De bepalingen van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, zoals die luiden op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h van de Werkloosheidswet van toepassing is.

2. Betrokkene van wie de duur van zijn uitkering op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet afloopt vóór 1 april 2005 en die in deze uitkeringsperiode een aanvullende uitkering geniet op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, heeft aansluitend recht op een uitkering, indien en voor zolang hij op grond van het vervallen artikel 49 van de Werkloosheidswet recht zou hebben gehad op een vervolguitkering. Deze uitkering wordt toegekend tot uiterlijk 1 april 2005. Geen recht op de uitkering bestaat indien op betrokkene artikel 130h van de Werkloosheidswet van toepassing is. De uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag zolang een periode van 12 maanden na de datum van ontslag, onderscheidenlijk het einde van de tijdelijke aanstelling nog niet is verstreken en daarna 70% van de berekeningsgrondslag.
3. Heeft betrokkene, bedoeld in het tweede lid, op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid aansluitend aan de aanvullende uitkering recht op een nawettelijke uitkering, dan vangt deze nawettelijke uitkering aan op 1 april 2005, aansluitend aan de in het tweede lid bedoelde uitkering. De duur van de nawettelijke uitkering wordt berekend overeenkomstig artikel 10 van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid zoals deze vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit luidt.

Overgangsbepaling bij wijziging provinciale rechtspositieregelingen i.v.m. de WIA en het WIA-akkoord overheid- en onderwijspersoneel

Artikel 1, tweede lid, onderdeel c, en artikel 7 van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, zoals die luiden op 31 mei 2007, blijven van toepassing op degene voor wie de Suppletie-regeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid op grond van artikel IV na 31 mei 2007 van kracht blijft.

TOELICHTING OP DE REGELING AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID

1. Inleiding

Vanaf 1 januari 2001 is het overheidspersoneel onder alle sociale verzekeringswetten gebracht. Dat betekent dat ook de provinciale ambtenaar vanaf die datum valt onder de werking van de ZW, WAO, Werkloosheidswet (WW), Toeslagenwet en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW). Dat geldt overigens alleen voor de 'nieuwe gevallen'.

Vóór 1 januari 2001 kon de provinciale ambtenaar ingeval van werkloosheid aanspraak doen gelden op wachtgeld of uitkering ingevolge de provinciale wachtgeld- of uitkeringsregeling. Deze ambtelijke regelingen zijn integrale regelingen. Dat houdt in dat daarin geen onderscheid wordt gemaakt tussen aanspraken op WW-niveau en de aanspraken die daarboven uitgaan. De huidige integrale ambtelijke aanspraken moeten worden gesplitst in wettelijke en bovenwettelijke aanspraken. Daarbij zijn de wettelijke aanspraken neergelegd in de WW (en Toeslagenwet en IOAW). Dit betekent dat de wachtgeld- en uitkeringsregeling moet worden vervangen door een nieuwe bovenwettelijke regeling in aanvulling op de WW. De Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid voorziet daarin.

2. Uitgangspunten

Aan de nieuwe bovenwettelijke werkloosheidsregeling heeft een aantal uitgangspunten ten grondslag gelegen. Als zodanig kunnen worden genoemd:

- een naadloze aansluiting op de WW-systematiek;
- een eenvoudige regeling zowel qua regelgeving als qua uitvoering;
- een regeling die invulling geeft aan het volumebeleid;
- een regeling waarbij zowel de bovenwettelijke voorzieningen in de marktsector als de huidige ambtelijke regelingen het referentiepunt zijn;
- een duurzame regeling voor de middellange termijn.

Tussen de eerste twee uitgangspunten is een nauwe samenhang: zonder een goede aansluiting op de WW-systematiek is een eenvoudige regeling niet denkbaar. Een dergelijke regeling zou leiden tot hogere uitvoeringskosten dan strikt genomen noodzakelijk is. Naadloze aansluiting past in de filosofie dat de WW de bodemvoorziening is en de bovenwettelijke regeling een complementaire voorziening. Het derde uitgangspunt impliceert:

- voor de werknemer dat de regeling voldoende prikkel moet bevatten om zo snel mogelijk weer in het arbeidsproces terug te keren;
- voor de werkgever dat de regeling voldoende prikkel moet bevatten om zich tot het uiterste in te spannen alternatieven voor werkloosheid te vinden.

Volumebeleid is dan ook een belangrijke taak voor het uitvoeringsorgaan aan wie de uitvoering van de bovenwettelijke regeling zal zijn opgedragen. Met dit uitgangspunt is ook rekening gehouden bij de afspraken over met name hoogte en duur van de bovenwettelijke uitkering: deze mogen uiteraard niet de prikkel tot re-integratie wegnemen.

3. Hoofdpijnen van de regeling

a. Eén regeling

De huidige twee afzonderlijke regelingen (wachtgeld- en uitkeringsregeling) worden vervangen door één nieuwe bovenwettelijke regeling. Anders ook dan in de huidige regelingen is de aard van het dienstverband geen onderscheidend criterium meer voor de afspraken.

b. Toegang tot de regeling

Voor toegang tot de regeling is vereist enerzijds dat aanspraak bestaat op een loongerelateerde WW-uitkering en anderzijds dat de ambtenaar ontslag uit provinciale dienst is verleend.

Het eerste vereiste vloeit voort uit het uitgangspunt dat de regeling naadloos moet aansluiten op de WW. Het betekent dat er geen plaats is voor een naastwettelijke werkloosheidsuitkering. In concreto houdt dit, gelet op de in de WW gestelde voorwaarden voor het ontstaan van het recht op een uitkering, het volgende in.

Betrokkene moet werknemer zijn in de zin van de WW, d.w.z. de natuurlijke persoon, jonger dan 65 jaar die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staat.

Betrokkene moet werkloos zijn. Daartoe is ontslag geen noodzakelijke voorwaarde in de WW. Van werkloosheid is sprake bij verlies van ten minste 5 arbeidsuren per kalenderweek of van 50% van zijn arbeidsuren per kalenderweek alsmede van het recht op onverminderde doorbetaling van zijn loon over die uren en betrokkene beschikbaar is om arbeid te verrichten.

Betrokkene moet voldoen aan de referte-eis voor een loongerelateerde WW-uitkering. Slechts als de werkloze in de 39 weken vóór zijn werkloosheid in ten minste 26 weken als werknemer arbeid heeft verricht en in de periode van vijf jaar direct voorafgaande aan de werkloosheid ten minste gedurende 4 jaar als werknemer in een dienstbetrekking over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen bestaat aanspraak op een loongerelateerde WW-uitkering.

Het vereiste van ontslag is een voorwaarde die ook in de huidige wachtgeld- en uitkeringsregeling al voorkomt. Niet ieder ontslag leidt echter tot een recht op bovenwettelijke voorzieningen, ook al zou uit hoofde van dat ontslag recht op een WW-uitkering ontstaan. Van de regeling zijn uitgezonderd ambtenaren aan wie bijvoorbeeld ontslag op aanvraag is verleend, ontslag wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd, FPU-ontslag, strafontslag, ontslag wegens ongeschiktheid of onbekwaamheid anders dan op grond van ziekte en ontslag na afloop van non-activiteit i.v.m. de vervulling van een politiek ambt.

Het recht op bovenwettelijke voorzieningen blijft beperkt tot die ambtenaren aan wie reorganisatieontslag is verleend, ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% en ingeval van afloop van rechtswege van een dienstverband voor bepaalde tijd. Daarnaast zijn nog bijzondere voorzieningen getroffen in enkele andere gevallen van ontslag:

- ontslag in het belang van de dienst, bijvoorbeeld wegens onverenigbaarheid van karakters (artikel 19);
- ontslag wegens ongeschiktheid of onbekwaamheid anders dan op grond van ziekte en ontslag na afloop van non-activiteit i.v.m. de vervulling van een politiek ambt (artikel 20).

c. Aanvullende en nawettelijke uitkering

De regeling voorziet in een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering. Voor de aanvullende uitkering komen alle doelgroepen van de regeling in aanmerking als ze aan de daarvoor geldende voorwaarden voldoen. De aanvullende uitkering houdt in een aanvulling van de WW-uitkering, een aanvulling op de uitkering krachtens de ZW in de periode dat wegens ziekte geen recht op een WW-uitkering maar op een ZW-uitkering bestaat en, in voorkomende gevallen, een aanvulling op de overlijdensuitkering.

De aanvullende uitkering wordt toegekend gedurende de WW-uitkeringperiode. Zij eindigt dus op het moment dat de duur van de loongerelateerde WW-uitkering is afgelopen of zoveel eerder als die wettelijke uitkering eerder is afgelopen i.v.m. bijvoorbeeld het einde van de werkloosheid. De aanvulling bij ziekte wordt slechts toegekend zolang er uit hoofde daarvan aanspraak op een ZW-uitkering bestaat.

Een nawettelijke uitkering is een uitkering na afloop van de duur van de loongerelateerde WW-uitkering ingeval anders dan vanwege het verstrijken van de uitkeringsduur is voldaan aan de voorwaarden voor een WW-uitkering.

De nawettelijke uitkering blijft beperkt tot hen aan wie ontslag is verleend i.v.m. reorganisatie. Voor deze categorie wordt de totale duur van de aanvullende en nawettelijke uitkering berekend overeenkomstig het huidige leeftijd + diensttijdbeginnsel als dat gunstiger is dan de WW-duur. De aldus berekende totale uitkeringsduur wordt vervolgens verminderd met 2 respectievelijk 3,5 jaar om te voorkomen dat de per 1 januari 2004 vervallen WW-vervolguitkering (van 2 resp. 3,5 jaar) leidt tot een even zoveel langere nawettelijke uitkeringsduur. De duur van de nawettelijke uitkering is dus gelijk aan het verschil tussen de aldus berekende totale (aanvullende en nawettelijke) uitkeringsduur en de WW-duur.

d. Hoogte van de aanvullende en nawettelijke uitkering

Grondslag voor de aanvullende en nawettelijke uitkering is het dagloon dat voor de WW wordt gehanteerd. Dat volgt uit het uitgangspunt om naadloos op de WW aan te sluiten. De maximum dagloongrens wordt echter niet gehanteerd. De hoogte van de aanvullende uitkering is als volgt. In de eerste 12 maanden wordt de WW-uitkering aangevuld tot 80%, daarna tot 70% van het ongemaximeerde dagloon. De aanvulling tot 70% heeft in de WW-loondervingsfase feitelijk alleen betekenis voor hen wier bezoldiging uitkomt boven de maximum dagloongrens. De hoogte van de nawettelijke uitkering is steeds 70% van het ongemaximeerde dagloon.

e. Aansluiting op de WW-systematiek

Zoals hierboven weergegeven is de naadloze aansluiting op de WW-systematiek een belangrijk uitgangspunt. Dit uitgangspunt is, zoals hierboven geschetst, onder meer vertaald in het (groten-deels) overnemen van het dagloonbegrip als berekeningsgrondslag en het vereiste dat de bovenwettelijke regeling alleen openstaat als er recht op WW bestaat.

Ook op andere onderdelen wordt in de bovenwettelijke regeling nauw bij de WW-systematiek aangesloten. Zo zijn de bepalingen in de WW inzake gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering (artikelen 19 en 20 WW), inzake herleving en verlenging van de uitkering (artikelen 21 en 43 WW), inzake verplichtingen en sancties (artikelen 24 t/m 28 WW), inzake anticumulatie (artikelen 34 en 35 WW) en inzake scholing (artikelen 75, 76 en 78 WW) van overeenkomstige toepassing. Een en ander is geregeld in de artikelen 6 en 13 van de regeling. De WW-systematiek wordt echter niet gevolgd ten aanzien van de indexering. Die blijft gekoppeld aan de algemene salarisontwikkeling in de sector provincies.

f. Pensioenopbouw

In het pensioenreglement van het ABP is geregeld dat de pensioenopbouw voor gewezen ambtenaren met een werkloosheidsuitkering 3/8 bedraagt. Het pensioenreglement biedt de individuele werkloze ambtenaar echter de mogelijkheid voor eigen rekening te kiezen voor een gunstiger pensioenopbouw. De bovenwettelijke regeling voorziet in het geval dat van de mogelijkheid van verhoogde pensioenopbouw gebruik gemaakt wordt tot de leeftijd van 62 jaar in een werkgeversbijdrage in de extra kosten aan pensioenpremie in de periode dat een aanvullende en nawettelijke uitkering wordt genoten.

g. Doorwerking van wettelijke maatregelen in het bovenwettelijke traject

Indien de wetgever een neerwaartse wijziging in de hoogte en duur van de WW-uitkering aanbrengt zal dit - tenzij in het sectoroverleg anders wordt overeengekomen - doorwerken naar het bovenwettelijke traject. Gelet op het systeem van de bovenwettelijke uitkering, een aanvulling op de wettelijke uitkering, zou een verlaging van het wettelijke uitkeringsniveau er automatisch toe leiden dat deze verlaging wordt gecompenseerd in de bovenwettelijke uitkering (bij een verlaging van de WW naar 65% bijvoorbeeld zou een aanvulling tot 78% immers niet een aanvulling van 8% maar van 13% zijn).

Hetzelfde verhaal geldt bij een duurvermindering in de WW. Dat zou automatisch tot een compensatie in de nawettelijke uitkering leiden doordat de nawettelijke uitkering zou worden verlengd met de periode waarmee de wettelijke uitkeringsduur is bekort. De doorwerkingclausule zoals opgenomen in artikel 21 van de regeling is gelijk aan die welke tussen de overheidssectorwerkgevers en centrales van overheidspersoneel is afgesproken in het model voor een bovenwettelijk invaliditeitspensioen, zij het dat hieraan is toegevoegd dat doorwerking in ieder geval niet plaatsvindt voor de afloop van het lopende SPA-akkoord over de arbeidsvoorwaarden.

h. Overgangsrecht

De ambtelijke wachtgeldregeling en uitkeringsregeling vervallen met ingang van 1 januari 2003. Vanaf 1 januari 2001 hebben ambtenaren wier dienstverband op of na die datum is geëindigd, geen toegang meer tot die regelingen.

De wachtgeldregeling en de uitkeringsregeling blijven vanaf 1 januari 2003 wel van kracht voor ge-
wezen ambtenaren aan wie direct voorafgaande aan 1 januari 2001 een wachtgeld of uitkering op
grond van die regelingen is toegekend.

i. De uitvoering van de regeling

Zowel de Werkloosheidswet als de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid worden
uitgevoerd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Wat betreft de uitvoering
van de Werkloosheidswet is dat wettelijk geregeld in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en
inkomen (Wet SUWI). De uitvoering van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid is
contractueel geregeld tussen de provincie en het UWV (als rechtsopvolger van de USZO). Het UWV
is de uitvoering van deze regeling, inclusief de afhandeling van bezwaar- en beroepschriften, ge-
mandateerd.

4. Artikelgewijze toelichting

Artikel 1

Het eerste lid geeft aan wie onder de werking van de regeling vallen. Arbeidsongeschikten komen
alleen voor een bovenwettelijke uitkering in aanmerking als zij op de ontslagdatum voor minder dan
35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door het UWV. De WW, waarop een bovenwettelijke uitkering
wordt gegeven, is immers niet van toepassing op hen die voor 35% of meer arbeidsongeschikt zijn
verklaard.

In het tweede lid is onder d het diensttijdbeginsel vastgelegd. Het komt materieel overeen met het
huidige ABP-diensttijdbegrip. Rekening is gehouden met de jurisprudentie inzake meetellen van
overheidsdiensttijd bij lidstaten van de Europese Economische Ruimte. De diensttijd is van belang
voor de berekening van de duur van de nawettelijke uitkering. Diensttijd die al in aanmerking is ge-
nomen voor de bepaling van de duur van een eerdere werkloosheidsuitkering ten laste van de over-
heid wordt niet opnieuw in beschouwing genomen.

Artikel 2

Geen recht op een aanvullende uitkering ontstaat indien geen recht ontstaat op een loongerelateerde
WW-uitkering maar slechts op een kortdurende WW-uitkering op grond van hoofdstuk II B van de
WW. Na ontslag heeft men slechts recht op een aanvullende uitkering voor zover men recht heeft op
een (loongerelateerde) WW-uitkering i.v.m. arbeidsurenverlies ontstaan uit het ontslag bij de provin-
cie. Het tweede lid geldt niet bij vermindering van WW wegens gedeeltelijke werkloosheid op grond
van artikel 47, tweede lid, van de WW, maar enkel bij financiële korting of sanctie.

Artikel 3

Als het recht op WW-uitkering binnen de eerste 12 maanden na ontslag eindigt (bijvoorbeeld door
einde van de werkloosheid) en later herleeft, herleeft ook het recht op de aanvullende uitkering. De
herleeftde WW-uitkering wordt gedurende de periode dat die 12 maanden niet zijn vol gemaakt aan-
gevuld tot 80% en eerst daarna voor de resterende uitkeringsduur tot 70%.

Het tweede lid is noodzakelijk zolang die wet waarin een wettelijke toeslag van 3% is geregeld nog van toepassing is. In navolging van OCW zal worden verzocht deze wet in te trekken voor het provinciaal personeel.

Artikel 4

Bij ziekte eindigt de WW-uitkering. De aanvulling op de ZW-uitkering eindigt op het moment dat de ZW-uitkering eindigt. De WW-uitkering kan herleven als geen nieuw recht op WW ontstaat. De tijd waarin de aanvulling van de ZW-uitkering tot 80% is gegeven telt mee voor de berekening van de duur van de 12 maanden waarin de WW-uitkering tot 80% wordt aangevuld. De aanvulling van de ZW-uitkering daalt van 80% naar 70% op het moment van verstrijken van die 12 maanden.

De uitkering bij zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg wordt aangevuld tot 100% van de berekeningsgrondslag.

Artikel 5

Artikel 35 van de ZW voorziet in een eenmalige overlijdensuitkering. Die overlijdensuitkering wordt per dag aangevuld tot 100% van het ongemaximeerde dagloon.

Artikel 6

Hierin is bepaald dat een groot aantal bepalingen van de WW van overeenkomstige toepassing zijn. Het gaat daarbij om de bepalingen inzake het recht op WW, inzake (gehele of gedeeltelijke) beëindiging van het recht op WW, de bepalingen inzake verlenging en herleving van het recht op WW en inzake verplichtingen en sancties, anticumulatie en scholing.

Het tweede lid zorgt ervoor dat als gevolg van de overeenkomstige toepassing van de kortingsbepaling van andere inkomsten geen dubbele korting plaatsvindt: zowel op het wettelijke als het bovenwettelijke deel.

Het vierde lid regelt dat, indien een ontslag op eigen verzoek ingeval van een voorgenomen reorganisatieontslag zou leiden tot sancties de wettelijke uitkering omdat sprake zou zijn van verwijtbare werkloosheid de sanctie in het bovenwettelijk deel wordt gecompenseerd.

Het is uiteraard van groot belang dat de beslissingen en handelingen t.a.v. de wettelijke en aanvullende/ nawettelijke uitkering op elkaar zijn afgestemd. Voorkomen moet immers worden dat bijvoorbeeld eenzelfde nalatigheid tot verschillende sancties leidt.

Artikelen 8 en 14

Op grond van regelgeving van de Europese Unie komt de provinciale werknemer die in het buitenland woont bij volledige werkloosheid niet in aanmerking voor een WW-uitkering in Nederland. Betrokkene zal in dat geval een werkloosheidsuitkering in zijn woonland moeten aanvragen.

Daarmee voldoet hij niet aan de in de artikelen 2 en 9 gestelde voorwaarde voor een bovenwettelijke (= aanvullende en nawettelijke) werkloosheidsuitkering dat hij recht moet hebben (gehad) op een WW-uitkering. In de artikelen 8 en 14 is geregeld dat de provinciale werknemer die in het buitenland woont bij volledige werkloosheid toch de aanvullende en eventueel nawettelijke werkloosheidsuitkering ontvangt waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond. Daarmee is uitvoering gegeven aan een aanbeveling ter zake van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP). De regeling sluit aan bij het model dat Loyalis Contractmanagement B.V. op verzoek van de ROP bij wijze van handreiking heeft ontwikkeld. Dit model geeft in alle gevallen een garantie op het totale (wettelijke plus bovenwettelijke) uitkeringsniveau dat betrokkene zou hebben gehad als hij in Nederland had gewoond. Hiertoe wordt een fictief werkloosheidsrecht vastgesteld en het bovenwettelijk recht conform de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid. De op deze wijze vastgestelde totale aanspraken worden uitbetaald als een volledige bovenwettelijke uitkering. Als betrokkene een buitenlandse werkloosheidsuitkering ontvangt zal het bedrag van deze buitenlandse uitkering volledig worden gekort op de bovenwettelijke betaling (anticumulatie). Bewijsstukken hiervan levert betrokkene maandelijks aan.

De werkloze provinciale werknemer moet Nederlandse werkbriefjes blijven insturen. Veranderingen in de omstandigheden (bijv. werkhervatting of overtreding van verplichtingen) hebben hetzelfde effect dat ze zouden hebben als betrokkene in Nederland woonde. Beoordeling vindt dus steeds plaats op grond van de Nederlandse regels.

In geval van ziekte bij of kort na ontslag waarbij de laatstgenoten bezoldiging wordt doorbetaald wordt de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering onderbroken. In de overige gevallen van ziekte loopt de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering door. In deze situatie zijn er twee mogelijkheden.

Als betrokkene een buitenlandse uitkering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling heeft en dit aantoonbaar is, gaat de fictieve WW-uitkering over in een fictieve uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg. Dit betekent dat de einddatum van de fictieve WW-uitkering opschuift (bij ziekte alleen als deze meer dan 3 maanden duurt). Bovendien geldt bij zwangerschap en bevalling een hoger uitkeringspercentage.

Meldt betrokkene zich ziek maar levert hij geen bewijs van een buitenlandse ziekte-uitkering dan loopt de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering door zoals bij werkloosheid. Dus zonder opschuiving van de einddatum en zonder verhoging in geval van zwangerschap en bevalling.

Artikel 8, tweede lid, onderdeel b, is van belang als betrokkene later alsnog recht krijgt op WW. Dat is mogelijk in bijzondere situaties, bijv. als hij bij een volgend werkloosheidsgeval wel in Nederland woont. De bovenwettelijke uitkering als "grensarbeider" mag dan niet in mindering worden gebracht op de bovenwettelijke uitkering die is verbonden aan zijn nieuwe Nederlandse WW-recht. Het vijfde lid van artikel 8 regelt de anticumulatie van de woonlanduitkering. Het zesde lid van artikel 8 regelt de situatie van samenloop tussen een uitkering op grond van dit artikel en een andere uitkering. Als beide uitkeringen betrekking hebben op hetzelfde deel van de arbeidsuren wordt de uitkering op grond van dit artikel alleen uitbetaald voor zover die hoger is dan de andere uitkering. Dit lid is alleen van belang in bijzondere situaties, bijvoorbeeld als betrokkene opnieuw uitkering krijgt nadat hij naar Nederland is verhuisd, of anderszins geen "grensarbeider" meer is. Het zesde lid heeft geen betrekking op de woonlanduitkeringen. Zie daarvoor het vijfde lid.

Artikel 14, eerste lid, kent betrokkene het recht op een nawettelijke uitkering toe dat hij zou hebben gehad als hij in Nederland had gewoond. Het tweede lid van artikel 14 verwijst naar enkele onderdelen van artikel 8. Zie de toelichting aldaar.

Artikel 9

Hierin is het recht op de nawettelijke uitkering geregeld. Zie ook de tweede volzin van de toelichting op artikel 2.

Artikel 10

In het tweede en derde lid is de uitkeringsduur overeenkomstig het leeftijd+ diensttijdbeginsel geregeld, met de correctie vanwege het vervallen van de WW-vervolguitkering (zie onderdeel 3c van de algemene toelichting). Bij (reorganisatie)ontslag op de leeftijd van 57 jaar en ouder wordt de nawettelijke uitkering verlengd tot de leeftijd van 65 jaar als betrokkene bij ontslag direct voorafgaand zonder onderbreking van langer dan 2 maanden een provinciale diensttijd had van ten minste 5 jaar.

Artikelen 11 t/m 13

In artikel 13 is artikel 19, eerste lid, onder a, WW waarin beëindiging bij ziekte is geregeld, niet overgenomen bij de nawettelijke uitkering omdat alsdan betrokkene niet meer onder de ZW valt en hij in dat geval op de bijstand zou zijn aangewezen. Voor het overige wordt verwezen naar de toelichting op de hoofdlijnen van de regeling.

Artikel 15

De wettelijke indexering van het WW-dagloon conform de Wet koppeling met afwijkingmogelijkheden geldt niet voor de aanvullende en nawettelijke uitkering. De berekeningsgrondslag voor de aanvullende en nawettelijke uitkering wordt steeds aangepast op het tijdstip van de algemene salarismaatregelen in de sector provincies.

Artikelen 16 en 17

Het gaat hier om voorzieningen die ook in de oude wachtgeldregeling al voorkomen. Zij kunnen een bijdrage leveren aan een spoedige re-integratie in het arbeidsproces.

Artikel 18

De regeling van de werkgeversbijdrage in vrijwillige extra pensioenopbouw (boven op de algemene pensioenopbouw van 3/8) houdt het volgende in:

- de eerste drie jaar bovenwettelijke werkloosheidsuitkering vóór 62 jaar vergoeding van de extra kosten tot 100% pensioenopbouw;
- de resterende periode van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering tot 62 jaar vergoeding van de extra kosten tot 75% pensioenopbouw;
- vanaf 62 jaar geen werkgeversbijdrage in vrijwillige pensioenopbouw;

- bij een extra pensioenopbouw tot 50% vergoeding van de extra kosten in de hele periode van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering tot 62 jaar.

Artikel 19

Het gaat hier om een ontslag in het belang van de dienst zoals bedoeld in artikel B.9, onderdeel p, van de CAP. Gedacht moet worden met name aan ontslag ingeval van onverenigbaarheid van karakters. De voorziening sluit aan op die in de huidige rechtspositieregelingen.

Artikel 20⁴

Hier bedoelde gewezen ambtenaren komen niet in aanmerking voor een aanvullende en nawettelijke uitkering. Wel bestaat recht op een eenmalige uitkering indien de werkgever voor 50% of meer schuld heeft aan het ontslag. Gelet op de Awb zullen gedeputeerde staten een beslissing hierover slechts kunnen nemen na een zorgvuldig onderzoek, gehoord de betreffende ambtenaar.

Een paritair uit werkgevers- en werknemersleden en een onafhankelijke voorzitter bestaande commissie zal in het kader van de heroverwegingsprocedure op grond van de Awb het provinciebestuur adviseren over het ontslag, het recht en de hoogte van de eenmalige uitkering in hun onderlinge samenhang. De ambtenaar kan zich in alle fasen laten bijstaan door een raadsman (bijv. een vakbond als hij daarvan lid is).

Artikel 23

Deze regeling treedt in werking op het moment waarop de nieuwe gevallen onder de WW gaan vallen, te weten 1 januari 2001.

⁴ In het SPA-akkoord 1994/1997 is vastgelegd dat in het lokale georganiseerd overleg een andere samenstelling kan worden overeengekomen van de paritaire commissie. In provincies waar een andere samenstelling is overeengekomen zal de tekst vanzelfsprekend op onderdelen wat anders komen te luiden.

UITVOERINGSREGELING RECHTEN EN PLICHTEN BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID (krachtens artikel E.8 van de CAP)

Paragraaf 1: Definities

Artikel 1 Definities

In deze uitvoeringsregeling wordt verstaan onder:

- a. CAP: de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- b. herplaatsingtoelage: een herplaatsingtoelage krachtens het pensioenreglement;
- c. invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen krachtens het pensioenreglement;
- d. ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet;
- e. WW-uitkering: een uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
- f. aanvullende werkloosheidsuitkering: een aanvullende uitkering krachtens de artikelen 2 en 4 van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid;
- g. zijn arbeid: hetgeen daaronder wordt verstaan ingevolge artikel 19 van de Ziektewet;
- h. IVA-uitkering: de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk 6 van de WIA;
- i. WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de WIA;
- j. loongerelateerde uitkering, loonaanvullingsuitkering en vervolgutkering: de loongerelateerde uitkering, loonaanvullingsuitkering en vervolgutkering van de WGA-uitkering, bedoeld in hoofdstuk 7 van de WIA;
- k. resterende verdien capaciteit: de resterende verdien capaciteit, bedoeld in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten;
- l. ABP arbeidsongeschiktheidspensioen: het arbeidsongeschiktheidspensioen, bedoeld in hoofdstuk 11 van het pensioenreglement.

Paragraaf 2: Aanspraken tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 2 Aanspraak van de ambtenaar

1. De ambtenaar heeft over de uren waarop hij bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte zijn arbeid niet verricht recht op doorbetaling van
 - a. zijn volledige bezoldiging gedurende de eerste 52 weken;
 - b. 70% van zijn bezoldiging gedurende de daarop volgende 52 weken.
2. De in het eerste lid, onderdeel b, bedoelde periode wordt verlengd met de duur van:
 - a. de vertraging indien de ambtenaar de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de WIA op deugdelijke gronden later heeft gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

- b. de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op loon of bezoldiging op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA dan wel met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, zevende lid, van de WAO; en
 - c. het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA dan wel artikel 71a, negende lid, van de WAO, heeft vastgesteld.
3. Bij verlenging op grond van het tweede lid bedraagt het in het eerste lid, onderdeel b, bedoelde tijdvak niet meer dan 104 weken.
 4. De ambtenaar geniet in de tijdvakken, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, en in het tweede lid, de volledige bezoldiging over de uren waarop hij bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte
 - a. zijn arbeid niet verricht en de ziekte, uit hoofde waarvan hij ongeschikt is zijn arbeid te verrichten, is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte;
 - b. in het belang van zijn genezing wenselijk geachte andere arbeid verricht;
 - c. in opdracht een opleiding volgt ten behoeve van andere werkzaamheden die hem bij de provincie in het kader van zijn re-integratie worden aangeboden.
 5. De ambtenaar die op grond van artikel E.7 van de CAP in een andere functie is benoemd voordat de termijn, bedoeld in artikel E.9, eerste lid, onderdeel a, en eventueel vierde lid, van de CAP, is verstreken, heeft tot het eind van genoemde termijn aanspraak op een aanvullende uitkering, indien zijn bezoldiging als gevolg van die benoeming vermindering ondergaat, ter grootte van het verschil tussen:
 - a. het bedrag waarop de ambtenaar op grond van dit artikel recht zou hebben gehad indien hem geen andere functie zou zijn opgedragen, maar in plaats daarvan voor dezelfde arbeidsduur zijn eigen functie; en
 - b. zijn bezoldiging na die benoeming.

Artikel 3 Aanspraak van de gewezen ambtenaar

1. De gewezen ambtenaar die wegens ziekte, ontstaan vóór het tijdstip van ingang van zijn ontslag anders dan op grond van artikel E.9, artikel E.16 en artikel G.4, eerste lid, onderdeel e, van de CAP, na zijn ontslag nog ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, heeft zolang en voor zover hij ongeschikt is tot werken wegens ziekte recht op doorbetaling van
 - a. zijn laatstelijk genoten bezoldiging gedurende de eerste 52 weken;
 - b. 70% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging gedurende de daarop volgende 52 weken.
2. De gewezen ambtenaar die binnen een maand na het tijdstip van zijn ontslag als bedoeld in het eerste lid, wegens ziekte ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen heeft, indien hij gedurende ten minste twee maanden onmiddellijk aan het ontslag voorafgaande in dienst is geweest, zolang en voor zover hij ongeschikt is tot werken wegens ziekte recht op doorbetaling van
 - a. zijn laatstelijk genoten bezoldiging gedurende de eerste 52 weken;
 - b. 70% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging gedurende de daarop volgende 52 weken.

3. De in het eerste lid, onderdeel b, en het tweede lid, onderdeel b, bedoelde periode wordt verlengd met de duur van:
 - a. de vertraging indien de gewezen ambtenaar de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de WIA op deugdelijke gronden later heeft gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op loon of bezoldiging op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA dan wel met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, zevende lid, van de WAO; en
 - c. het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA dan wel artikel 71a, negende lid, van de WAO, heeft vastgesteld.
4. Bij verlenging op grond van het derde lid bedraagt het in het eerste lid, onderdeel b, en het tweede lid, onderdeel b, bedoelde tijdvak niet meer dan 104 weken.
5. De in het eerste en tweede lid bedoelde gewezen ambtenaar geniet ook in de tijdvakken, genoemd in het eerste lid, onderdeel b, het tweede lid, onderdeel b, en het derde lid, de laatstelijk genoten bezoldiging, indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte.
6. De gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend op grond van artikel B.12 van de CAP heeft slechts aanspraak op gehele of gedeeltelijke doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging voor zover deze te samen met de aanvullende uitkering, bedoeld in artikel 4 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering, en de suppletie op grond van de FPU-plusregeling provincies, de laatstgenoten bezoldiging niet overschrijdt.

Artikel 4 Aanspraak van de ambtenaar die geen deelnemer is in de zin van het pensioenreglement

1. Het bepaalde in de artikelen 2 en 3 is niet van toepassing op de ambtenaar en de gewezen ambtenaar die geen deelnemer is in de zin van het pensioenreglement.
2. De ambtenaar die geen deelnemer is in de zin van het pensioenreglement, heeft over de uren waarop hij bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte zijn arbeid niet verricht recht op doorbetaling van
 - a. zijn volledige bezoldiging gedurende de eerste 52 weken;
 - b. 70% van zijn bezoldiging gedurende de daarop volgende 52 weken.
3. De in het tweede lid, onderdeel b, bedoelde periode wordt verlengd met de duur van:
 - a. de vertraging indien de ambtenaar de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de WIA op deugdelijke gronden later heeft gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op loon of bezoldiging op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA dan wel met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, zevende lid, van de WAO; en
 - c. het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA dan wel artikel 71a, negende lid, van de WAO, heeft vastgesteld.
4. Bij verlenging op grond van het derde lid bedraagt het in het tweede lid, onderdeel b, bedoelde tijdvak niet meer dan 104 weken.

Artikel 5 Geen aanspraak

1. De ambtenaar en de gewezen ambtenaar hebben geen aanspraken op grond van de artikelen 2 tot en met 4:
 - a. indien de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat reden voor verhindering niet kan worden aangenomen;
 - b. indien de ziekte door opzet van betrokkene is veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
 - c. indien de verhindering het gevolg is van een ziekte of gebrek waarover betrokkene bij zijn aanstelling opzettelijk valse inlichtingen aan de werkgever heeft verstrekt;
 - d. voor de tijd gedurende welke betrokkene zonder deugdelijke grond de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de WIA later indient dan in of op grond van dat artikel is voorgescreven.
2. De gewezen ambtenaar heeft geen aanspraak op grond van artikel 3, indien hij op grond van een aanvaarde andere functie aanspraak kan maken op doorbetaling van zijn loon of bezoldiging, dan wel op een ZW-uitkering.

Artikel 6 Nadere voorschriften inzake de tijdvakken in de artikelen 2, 3 en 4

1. Het tijdvak gedurende welke de ambtenaar en de gewezen ambtenaar aanspraak hebben op doorbetaling van hun bezoldiging vangt aan 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;
 - d. het werken wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zou zijn gestaakt.
2. Bij buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging vangt het tijdvak, bedoeld in het eerste lid, aan op de dag, volgend op die waarop het buitengewoon verlof is geëindigd.
3. Voor het bepalen van het einde van de perioden waarin aanspraken bestaan op grond van de artikelen 2, 3 en 4 worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn of haar arbeid wegens ziekte samengeteld, indien de perioden van ongeschiktheid elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van 4 weken blijven perioden buiten beschouwing waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel D.11 van de CAP wordt genoten.

Artikel 7 Einde van de uitkering

1. De aanspraken, bedoeld in artikel 2, eerste tot en met vierde lid, en artikel 4 eindigen na afloop van de uitkeringsduur, maar in elk geval:
 - a. met ingang van de dag waarop de ambtenaar op grond van artikel E.7 van de CAP in een andere functie is benoemd; of
 - b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar ontslag is verleend; of

- c. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt; of
 - d. met ingang van de dag, volgende op die waarop de ambtenaar is overleden.
2. De aanspraken, bedoeld in artikel 2, vijfde lid, eindigen na afloop van de uitkeringsduur, maar in elk geval:
- a. met ingang van de dag waarop de ambtenaar niet meer voldoet aan de in bedoelde artikelen genoemde voorwaarden; of
 - b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar ontslag is verleend, waaronder het ontslag op grond van artikel E.9 en artikel E.16 van de CAP; of
 - c. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt; of
 - d. met ingang van de dag, volgende op die waarop de ambtenaar is overleden.
3. De aanspraken, bedoeld in artikel 3, eerste, tweede en vijfde lid, eindigen na afloop van de uitkeringsduur, maar in elk geval:
- a. met ingang van de dag waarop de gewezen ambtenaar in een andere functie is benoemd overeenkomstig artikel E.7 van de CAP;
 - b. met ingang van de dag waarop de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt; of
 - c. met ingang van de dag, volgende op die waarop de gewezen ambtenaar is overleden.

Paragraaf 3: Verplichtingen en sancties

Artikel 8 Verplichtingen en sancties gedurende de wachttijd van de WAO en de WIA

1. De aanspraken op gehele of gedeeltelijke doorbetaling van bezoldiging op grond van de artikelen 2, 3 en 4 vervallen wanneer en voor zolang de ambtenaar of de gewezen ambtenaar:
- a. weigert zich te onderwerpen aan een onderzoek vanwege de bedrijfsgeneeskundige of een daarmee gelijk te stellen geneeskundige of, na voor zulk een onderzoek te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
 - b. weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek, een observatie of een maatregel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid, tenzij de maatregel een ingreep van heelkundige aard mocht zijn;
 - c. zonder voldoende gronden nalaat zich onder behandeling van een geneeskundige te stellen of blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
 - d. zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - e. tijdens de verhindering dienst te verrichten, voor zichzelf of derden arbeid verricht tenzij dit door de bedrijfsgeneeskundige of een daarmee gelijk te stellen geneeskundige in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht;

- f. in gebreke blijft op het door de bedrijfsgeneeskundige of een daarmee gelijk te stellen geneeskundige bepaalde tijdstip en in de door deze bepaalde mate zijn dienst te hervatten, tenzij hij daarvoor een inmiddels opgekomen, door deze als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - g. weigert passende arbeid te verrichten welke door gedeputeerde staten wordt opgedragen en waartoe hij door de bedrijfsgeneeskundige of een daarmee gelijk te stellen geneeskundige in staat wordt geacht;
 - h. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn hem in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - i. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA en artikel 71a, tweede lid, van de WAO.
2. De in het eerste lid bedoelde aanspraken kunnen geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de ambtenaar of de gewezen ambtenaar de voor hem ter zake van afwezigheid tijdens ziekte gestelde voorschriften overtreedt.
 3. Gedeputeerde staten kunnen op grond van bijzondere omstandigheden bepalen dat de in het eerste lid bedoelde aanspraken niet vervallen, maar geheel of ten dele aan anderen dan aan de ambtenaar of de gewezen ambtenaar worden uitbetaald.
 4. Voor zover gedeputeerde staten van de bevoegdheid in het derde lid geen gebruik hebben gemaakt, kunnen zij de niet uitbetaalde aanspraken alsnog aan de ambtenaar of de gewezen ambtenaar uitbetalen.

Artikel 9 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 overeenkomstig het bepaalde in het tweede tot en met vijfde lid.
2. De compensatie bedraagt:
 - a. indien de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte: 100%; en
 - b. in overige gevallen: 70%;

van het verschil tussen de bezoldiging in de oude functie en de bezoldiging in de aangepaste of nieuwe functie. Indien het in het eerste lid bedoelde inkomensverlies door verhoging van de bezoldiging afneemt wordt de compensatie dienovereenkomstig verminderd, tenzij het een verhoging betreft van de bezoldiging wegens algemene salarismaatregelen of een salarisverhoging op grond van artikel C.7 van de CAP. De compensatie wordt als salaris aangemerkt.
3. Op de compensatie bestaat aanspraak vanaf de kalenderdag dat de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op minder dan 35%, maar niet voordat de periode van gehele of gedeeltelijke doorbetaling van bezoldiging bij ziekte is verstreken.

4. De compensatie eindigt op het moment waarop het dienstverband bij de provincie eindigt doch in het geval, bedoeld in het tweede lid, onderdeel b, in ieder geval na 5 jaar.
5. Bij samenloop van de compensatie met een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of een aanvullende werkloosheidsuitkering uit hoofde van de dienstbetrekking waaruit de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard, wordt de compensatie verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.

Artikel 9a Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ingeval van dienstongeval of beroepsziekte

1. De ambtenaar of gewezen ambtenaar die als gevolg van een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte recht heeft op een IVA-uitkering uit hoofde van de provinciale dienstbetrekking en geen recht heeft op doorbetaling van de bezoldiging of de laatstelijk genoten bezoldiging, wordt de IVA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen, zolang daarop aanspraak bestaat, aangevuld tot 90% van de laatstelijk genoten bezoldiging.
2. De ambtenaar of gewezen ambtenaar die als gevolg van een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte recht heeft op een WGA-uitkering uit hoofde van zijn provinciale dienstbetrekking wordt de WGA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen, zolang daarop aanspraak bestaat, aangevuld
 - a. tijdens de loongerelateerde uitkering: tot 90% van het verschil tussen de laatstelijk genoten bezoldiging 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. tijdens de loonaanvullingsuitkering: tot 90% van het verschil tussen de laatstelijk genoten bezoldiging en het nieuwe inkomen dat bij volledige invulling van de resterende verdien capaciteit zou kunnen worden verdiend;
 - c. tijdens de vervolgutkering, doch niet langer dan 10 jaar: tot 75% van de laatstelijk genoten bezoldiging 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 overeenkomstige wijze als voor het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen doorvertaald naar de aanvulling op grond van dit artikel.

Paragraaf 4: Bijzondere situaties

Artikel 10 Samenloop met andere inkomsten

1. Bij samenloop van een aanspraak krachtens deze uitvoeringsregeling met een ZW-uitkering, een WAO- of WIA-uitkering, een WW-uitkering of een aanvullende werkloosheidsuitkering op grond van dezelfde dienstbetrekking wordt deze aanspraak verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.

2. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen van de ambtenaar of de gewezen ambtenaar de ZW-uitkering, de WAO- of 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 voor de toepassing van het eerste lid geacht onverminderd te zijn genoten.
3. Indien ten aanzien van de ZW-uitkering, die de ambtenaar of de gewezen 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 krachtens deze uitvoeringsregeling waarop de ZW-uitkering in mindering is gebracht.
4. De inkomsten die de ambtenaar of de gewezen ambtenaar geniet in verband met het verrichten van in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid, worden op de aanspraken op grond van de artikelen 2, 3 en 4 in mindering gebracht, voor zover deze te samen met die aanspraken de bezoldiging te boven gaan.
5. Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf worden op het bedrag, waarop de gewezen ambtenaar ingevolge deze uitvoeringsregeling recht heeft, in mindering gebracht, tenzij:
 - a. de gewezen ambtenaar deze inkomsten reeds vóór het intreden van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte genoot; en
 - b. de omvang van die arbeid niet is toegenomen.

Artikel 11 Bevalling na ontslag

1. De gewezen ambtenaar, wier bevalling waarschijnlijk is binnen vier maanden na het tijdstip van ingang van haar ontslag, ontvangt haar laatstelijk genoten bezoldiging gedurende de periode die:
 - a. aanvangt op de 41e dag , voorafgaande aan de vermoedelijke datum van bevalling; en
 - b. eindigt op de 70e dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.
2. De periode, bedoeld in het eerste lid, wordt verlengd tot 16 weken, indien die periode door een voortijdige bevalling minder dan 16 weken heeft bedragen.
3. De gewezen ambtenaar wier bevalling niet wordt verwacht binnen vier maanden na het tijdstip van ingang van haar ontslag, maar die niettemin binnen die termijn bevalt, ontvangt haar laatstelijk genoten bezoldiging gedurende de periode die:
 - a. aanvangt op de datum van bevalling; en
 - b. eindigt op de 70e dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.
4. Op de bezoldiging wordt via een inhouding in mindering gebracht een bedrag, gelijk aan de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg waarop de gewezen vrouwelijke 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 gewezen ambtenaar na beëindiging van de haar ingevolge het eerste of het derde lid toekomende uitkering nog wegens ziekte ongeschikt is tot werken, dan wel binnen een maand na deze beëindiging ongeschikt wordt tot werken, heeft zij gedurende 52 weken recht op doorbetaling van de bezoldiging overeenkomstig artikel 3. Deze termijn wordt geacht aan te vangen op de eerste dag na de bevalling.

6. Ongeschikt tot werken, geheel of gedeeltelijk, in de zin van het vijfde lid is de vrouwelijke gewezen 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 5: Overige bepalingen

Artikel 12 Aanpassing bedrag / begrip bezoldiging en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering

1. Het bedrag van de laatstelijk genoten bezoldiging, bedoeld in de artikelen 3, 4 en 11 wordt in voorkomende gevallen gewijzigd overeenkomstig een algemene salariswijziging voor het personeel in provinciale dienst.
2. Indien onderdelen van de bezoldiging 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, voorafgaande aan de maand waarin:
 - a. de ambtenaar ongeschikt is geworden tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte;
 - b. de gewezen ambtenaar wegens ziekte ongeschikt is geworden een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen.

Gedeputeerde staten kunnen van een langere periode dan de in de vorige volzin genoemde drie kalendermaanden uitgaan, indien toepassing van het bepaalde in de vorige volzin tot onredelijke uitkomsten leidt.

3. Voor zover de ambtenaar of de gewezen ambtenaar geen drie kalendermaanden in dienst is geweest, wordt voor de toepassing van het tweede lid gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld aan bezoldiging per maand is toegekend over het tijdvak 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 13 Vervallen

Artikel 14 Overlijdensuitkering gewezen ambtenaar

Na het overlijden van de gewezen ambtenaar, die op de dag van zijn overlijden op grond van artikel 3 in het genot was van doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging, is artikel B.15 van de CAP van overeenkomstige toepassing.

Artikel 15 Aanvullende uitkering bij overlijden wegens dienstongeval / beroepsziekte

1. Indien het overlijden van de ambtenaar is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens het pensioenreglement een partnerpensioen of een wezenpensioen geniet, een uitkering toegekend ten bedrage van 18% van dit partnerpensioen, onderscheidenlijk dit wezenpensioen.
2. De uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt dan wel met ingang van de maand, volgende op de datum waarop de weduwe of weduwnaar aan wie een partnerpensioen is toegekend, een nieuwe partner heeft.

3. Het eerste en tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing op de gewezen ambtenaar ten aanzien van wie artikel 9a toepassing heeft gevonden, indien zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van het dienstongeval of de door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, bedoeld in dat artikel.

Overgangsregeling

Tot het tijdstip waarop de Werkloosheidswet van toepassing zal zijn op de ambtenaren gelden ten aanzien van artikelen 2 en 3 de volgende afwijkende regelen:

1. Aan artikel 2, tweede lid, wordt een tweede volzin toegevoegd, luidende:
De ambtenaar heeft, ingeval op grond van artikel 19, vierde lid, van de WAO geen recht op een WAO-uitkering uit hoofde van zijn dienstbetrekking bestaat, indien en voor zolang de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte na het in het eerste lid bedoelde tijdvak van 52 weken voortduurt, aanspraak op een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens dit artikel, waarbij wordt uitgegaan van een WAO-uitkering van nihil.
2. In artikel 2, zevende lid, wordt de zinsnede "15 tot 25%: 18,00%" vervangen door: minder dan 25%: 18,00%.
3. In artikel 3, vijfde lid, wordt de zinsnede "15 tot 25%: 18,00%" vervangen door: minder dan 25%: 18,00%.
4. Aan artikel 3 wordt een zevende lid toegevoegd, luidende:
 7. Voor de toepassing van het eerste lid, onderdeel b, en derde en vierde lid, is het bepaalde in artikel 2, tweede lid, tweede volzin, van overeenkomstige toepassing.

Overgangsregeling

Ten aanzien van de ambtenaar en gewezen ambtenaar wiens eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is gelegen vóór 1 september 2004 blijven de bepalingen van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van toepassing, zoals deze op 30 april 2005 luiden.

Overgangsregeling⁵

1. Artikel 2, zesde en zevende lid, en artikel 7, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, zoals die op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit luiden, blijven van toepassing op de ambtenaar die op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit recht heeft op een aanvullende uitkering krachtens deze bepalingen, met dien verstande dat in artikel 2, zesde lid voornoemd, de zinsnede "vijfde lid" wordt vervangen door: vierde lid.

⁵ Datum van inwerkingtreding van het in de overgangsregeling bedoelde besluit is 1 juni 2007

2. Artikel 3, zesde tot en met achtste lid, artikel 7, vierde lid, en artikel 15, derde lid, van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, zoals die op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit luiden, blijven van toepassing op de gewezen ambtenaar die op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit recht heeft op een aanvullende uitkering krachtens deze bepalingen.

TOELICHTING OP UITVOERINGSREGELING RECHTEN EN PLICHTEN BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Algemeen

In deze uitvoeringsregeling van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) zijn de rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid neergelegd. Op hoofdlijnen ziet het stelsel er vanaf 1 januari 2006 voor de provincieambtenaar als volgt uit.

De ambtenaar heeft over de uren waarop hij wegens ziekte zijn arbeid niet kan verrichten ten laste van de werkgever in het 1^e jaar recht op doorbetaling van 100% en in het 2^e jaar van 70% van zijn bezoldiging. Bij dienstongevallen wordt ook in het 2^e ziektejaar de bezoldiging volledig doorbetaald. Een en ander is geregeld in artikel 2 van de uitvoeringsregeling.

In die 2 jaar zullen werkgever en ambtenaar zich optimaal inspannen om ervoor te zorgen dat de ambtenaar weer aan het werk komt, hetzij in de eigen functie, hetzij in andere passende arbeid. Onder voorwaarden komen ook gewezen ambtenaren na ontslag bij ongeschiktheid om te werken wegens ziekte in aanmerking voor gehele of gedeeltelijke doorbetaling van de (laatstelijk genoten) bezoldiging. Hun aanspraken zijn geregeld in artikel 3. Een aparte voorziening is in artikel 4 te vinden voor zieke ambtenaren die niet deelnemen in de pensioenregeling van het ABP.

De ambtenaar die niet weer (volledig) aan het werk komt kan onder voorwaarden na 2 jaar (de wachttijd) in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).⁶ Deze wachttijd kan in een aantal gevallen worden verlengd met maximaal 52 weken, te weten op gezamenlijk verzoek van de werkgever en de ambtenaar, als sanctie voor de werkgever i.v.m. onvoldoende re-integratie-inspanningen of vanwege een te late aanvraag van de WIA-uitkering. Een verlengde wachttijd betekent ook een verlengde periode van (gedeeltelijke) doorbetaling van de bezoldiging bij ziekte. Bij een te late aanvraag van de WIA-uitkering is dat alleen het geval als de ambtenaar daarvoor een deugdelijke grond heeft. In de WIA is uitgangspunt dat werken altijd meer loont dan niet werken. De ambtenaar wordt door het UWV voor de WIA gekeurd. Het UWV bekijkt dan wat de ambtenaar nog kan en hoeveel hij nog kan verdienen. De ambtenaar die volgens het UWV meer dan 65% van het oude inkomen kan verdienen heeft geen recht op een uitkering krachtens de WIA. De ambtenaar zal in principe in provinciale dienst blijven. De re-integratie-inspanningen zullen worden voortgezet. Slechts bij een zwaarwegend dienstbelang kan de ambtenaar wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid ontslag worden verleend. De ambtenaar die blijvend minder dan 20% van zijn oude inkomen kan verdienen wordt door het UWV volledig en duurzaam arbeidsongeschikt verklaard. Hij heeft totdat hij 65 jaar wordt recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WIA, de zogenaamde IVA-uitkering. De ambtenaar die nog 20% tot 65% van zijn oude inkomen kan verdienen wordt door het UWV gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard en heeft onder voorwaarden recht op een werkhervattingsuitkering op grond van de WIA, de zogenaamde WGA-uitkering.

⁶ De WIA geldt voor hen die vanaf 1 januari 2006 arbeidsongeschikt zijn. Bestaande WAO-gevallen blijven onder de WAO. De WAO blijft ook van toepassing op hen die vóór 1 januari 2006 arbeidsongeschikt waren en dat binnen 5 jaar weer worden met dezelfde oorzaak. De uitvoeringsregeling houdt ook met deze gevallen rekening.

Wie 50% of meer van zijn resterende verdien capaciteit benut heeft achtereenvolgens recht op een loongerelateerde WGA-uitkering gedurende maximaal 3 jaar en 2 maanden⁷ en op een WGA-loonaanvullingsuitkering (maximaal tot 65 jaar). De ambtenaar die minder dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut heeft achtereenvolgens recht op de loongerelateerde WGA-uitkering en op een WGA-vervolguitkering (maximaal tot 65 jaar).

De loongerelateerde WGA-uitkering is, wanneer niet wordt gewerkt: 70% van het oude inkomen (maar ten hoogste 70% van het maximum dagloon) en indien wel wordt gewerkt: 70% van het verschil tussen het oude inkomen (tot het maximum dagloon) en het nieuwe inkomen. De WGA-loonaanvullingsuitkering is 70% van het verschil tussen het oude inkomen (tot het maximum dagloon) en het nieuwe inkomen bij volledige benutting van de resterende verdien capaciteit. De WGA-vervolguitkering bedraagt het WIA-arbeidsongeschiktheidspercentage maal het minimumloon. De IVA-uitkering is 75% van het oude inkomen, maar ten hoogste 75% van het maximum dagloon.⁸ In aanvulling hierop ontvangt de ambtenaar onder voorwaarden een arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP.

Artikelgewijze toelichting

Artikel 2

De bepaling inzake het recht op (gehele of gedeeltelijke) doorbetaling van bezoldiging heeft betrekking op de uren van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Over de uren waarop de ambtenaar zijn arbeid wel verricht ontvangt hij uiteraard steeds de volle bezoldiging. Dat geldt ook over de uren waarop betrokkene andere dan zijn eigen arbeid verricht. Het moet dan reguliere, loonvormende arbeid betreffen die betrokkene verricht in het belang van zijn genezing. Er wordt geen reguliere, loonvormende arbeid verricht als op therapeutische basis wordt gewerkt. Daarvan is alleen sprake als wordt voldaan aan alle daarvoor door het UWV geformuleerde criteria. Het UWV verstaat onder arbeidstherapie het volgende:

- a. de activiteiten moeten binnen een tevoren aangegeven periode worden uitgevoerd
- b. de periode mag niet langer zijn dan 6 weken
- c. de activiteiten moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject
- d. het mag niet gaan om een bestaande omschreven functie
- e. het moet een gecreëerde functie zijn
- f. er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn
- g. de betrokkene moet op elk moment weg kunnen gaan.

Ingeval van werken op therapeutische basis bestaat in het 2^e ziektejaar recht op doorbetaling van 70% van de bezoldiging.

⁷ Bij instroom vóór 1 januari 2008: maximaal 5 jaar

⁸ De IVA-uitkering is/wordt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006 verhoogd van 70% naar 75%.

Met werken wordt gelijk gesteld het in opdracht volgen van een opleiding ten behoeve van andere werkzaamheden die de provinciale werkgever hem in het kader van zijn re-integratie aanbiedt. In dat geval wordt ook na het 1^e ziektejaar de bezoldiging volledig doorbetaald.

In de algemene toelichting is al aangegeven dat bij dienstongevallen en beroepsziekten ook na de eerste 52 weken de bezoldiging volledig wordt doorbetaald. Dat is ook het geval als de werkgever in voldoende mate aan zijn plicht als goed werkgever heeft voldaan. Wat onder beroepsziekte en dienstongeval wordt verstaan is geregeld in artikel A.1 van de CAP (onderdelen p en q), welke ook van toepassing zijn op de uitvoeringsregelingen van de CAP. Het betreft een ziekte die, onderscheidenlijk een ongeval dat in overwegende mate haar c.q. zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en die niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten. Deze voorziening geldt zolang er geen wettelijke regeling ter zake is getroffen.

De provinciale werkgever zal nadrukkelijk rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte en in die gevallen telkens de afweging maken of onverminderde doorvoering van de korting van de bezoldiging na het 1^e ziektejaar uit een oogpunt van redelijkheid en billijkheid wenselijk is. Bij terminale ziektes zal daarnaast alles in het werk worden gesteld om een vervroegde WIA-keuring voor een IVA-uitkering te realiseren.

Artikel 4

Voor een beperkte groep ambtenaren gelden bijzondere regels ten aanzien van de aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het betreft de groep ambtenaren die geen deelnemer zijn in de ABP-pensioenregeling. Wie dat zijn is geregeld in de Wet privatisering ABP, het pensioenreglement ABP en de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP.

Het gaat daarbij, voor de provincies, vooral om mensen die in het kader van een werkgelegenheidsmaatregel in tijdelijke provinciale dienst zijn genomen en om personen die incidenteel en voor een beperkte periode als seizoenkracht in dienst zijn genomen. Voor deze beperkte groep geldt artikel 4.

Artikel 5

Hierin is geregeld in welke gevallen geen aanspraak bestaat op de (gehele of gedeeltelijke) doorbetaling van bezoldiging bij ziekte. De gronden komen overeen met die welke t.a.v. de wettelijke loon-doorbetalingverplichting bij ziekte voor het overheidspersoneel zijn geregeld in de vierde afdeling van de Ziektewet.

Artikel 6

De bepaling van de eerste ziektedag in het eerste lid is conform het bepaalde bij en krachtens de Ziektewet. Dat is bij aanvang van de ziekte tijdens het werk de dag waarop de arbeid is gestaakt (onderdeel b) en ingeval betrokkene wegens ziekte de werkdag niet heeft aangevangen, die werkdag (onderdeel a). De onderdelen c en d zien op het ontstaan van ziekte tijdens algemeen en bijzonder verlof.

Artikel 8

Hierin zijn de verplichtingen en sancties geregeld in de (2 maximaal 3 jaar) wachttijd voor de WIA/WAO. Zij sluiten aan bij die welke t.a.v. de wettelijke loondoorbetalingverplichting bij ziekte voor het overheidspersoneel zijn geregeld in de vierde afdeling van de Ziektewet.

Artikel 9

Dit artikel bevat een compensatieregeling voor de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten die geen recht op een WIA-uitkering hebben en in beginsel ook na die 2 jaar in dienst van de provincie blijven. Het gaat hier om degenen die door het UWV voor meer dan 65% arbeidsgeschikt zijn verklaard. Werkhervatting kan hier leiden tot inkomensverlies, omdat de ambtenaar in een aangepaste functie (bijvoorbeeld zijn eigen functie voor minder uren) of in een andere functie op een lager salarisniveau gaat werken. Het inkomensverlies wordt tijdelijk tot een redelijk niveau gecompenseerd. Bij dienstongevallen en beroepsziektes geldt een gunstiger compensatieregeling. Indien het inkomensverlies door inkomensverbetering bij de provincie afneemt leidt dit slechts tot een navenante verlaging van de compensatie als de inkomensverbetering niet het gevolg is van algemene salarismaatregelen of van salarisstappen op grond van artikel C.7 van de CAP. Overige verhogingen van de bezoldiging worden wel in mindering gebracht. De compensatie wordt als salaris aangemerkt, hetgeen betekent dat zij ook grondslag vormt voor de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering en meestijgt met de algemene salarisontwikkeling van het provinciepersoneel.

Artikel 9a

Bij dienstongevallen en beroepsziektes krijgt de ambtenaar een aanvulling op de WIA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen. In artikel 9a is dat uitgewerkt voor de verschillende situaties binnen de WIA, dus voor hen die recht hebben op een IVA-uitkering, een WGA-loongerelateerde uitkering, een WGA-loonaanvullingsuitkering of een WGA-vervolguitkering. In artikel 9 is de aanvulling bij dienstongevallen en beroepsziektes geregeld voor hen die voor minder dan 35% arbeidsgeschikt zijn verklaard.

Artikel 10

Hierin is geregeld dat de uitkeringen op grond van de ZW, WAO/WIA, WW of de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid in mindering worden gebracht op de aanspraken krachtens de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Samenloop kan bijvoorbeeld spelen als vervroegd (binnen de wachttijd van 2 jaar) recht op een IVA-uitkering bestaat vanwege volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. De IVA-uitkering wordt in dat geval in mindering gebracht op de doorbetaalde bezoldiging bij ziekte.

Het tweede en derde lid voorzien in gevallen waarin deze uitkeringen een vermindering ondergaan. Om te voorkomen dat de vermindering in de uitkering ongedaan wordt gemaakt doordat de aanspraken op doorbetaling van bezoldiging onverminderd worden uitbetaald, dienen op de eerste plaats deze uitkeringen als onverminderd genoten te worden beschouwd. Dit wordt geregeld in het tweede lid. Op de tweede plaats moet een aan een ambtenaar opgelegde wettelijke sanctie evenzo worden toegepast op de aanspraken ingevolge de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Dat is in het derde lid bepaald.

SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID (VERVALLEN PER 1 JUNI 2007)⁹

1. Algemeen

Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- b. ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet;
- c. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
- d. arbeidsongeschiktheidsuitkering: periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
- e. betrokkene: de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de Wet privatisering ABP, aan wie uit een dienstbetrekking bij de provincie ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel E.9 van de CAP en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;
- f. suppletie: suppletie, bedoeld in artikel 6;
- g. dagloon: het dagloon in de zin van artikel 14 van de WAO en artikel 13 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen zonder toepassing van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen met betrekking tot een loontijdvak van een dag, vermeerderd met het bedrag aan pensioenbijdrageverhaal op grond van de overeenkomst naar burgerlijk recht, bedoeld in artikel 4 van de Wet privatisering ABP, waarin de aanspraken van overheidswerknemers in de zin van die wet, gewezen overheidswerknemers en hun nagelaten betrekkingen ter zake van pensioenen, alsmede hun daarmee samenhangende verplichtingen, zijn neergelegd;
- h. de berekeningsgrondslag van de suppletie: het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag terzake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
- i. werkloosheidsuitkering: periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.

2. Het recht op suppletie

Artikel 2

1. Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte.

⁹ De suppletierегeling en de uitvoeringsvoorschriften ervan, zoals die op 31 mei 2007 luiden, blijven van toepassing ten aanzien van de betrokkene van wie het ontslag is ingegaan vóór 1 juni 2007.

2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengesteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 3

1. Afhankelijk van de op betrokkene toepasselijke regeling is het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet, dan wel van de WIA, van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.
2. Onverminderd het eerste lid omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing op de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Artikel 4

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:

- a. betrokkene een WAO- of WIA-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
- b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingtoelage krachtens het pensioenreglement van de Stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.

Artikel 5

Het recht op suppletie eindigt:

- a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
- b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
- c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

3. Suppletie

Artikel 6

1. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de provincies geldende algemene salariswijziging.
3. Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:
 - a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
 - b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 7

1. In afwijking van artikel 6, derde lid, wordt, indien het in artikel 2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 8

1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een ZW-uitkering, een werkloosheidsuitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO- of WIA-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
2. Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, ingeval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO- of WIA- uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
3. Indien de toerekeningwijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van gedeputeerde staten leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor betrokkene kunnen gedeputeerde staten ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

Artikel 9

1. Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
2. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:

- a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
 - b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
 - c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in het artikel 8, tweede lid, en onderdelen a en b, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.
3. In bijzondere gevallen kunnen gedeputeerde staten ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

Artikel 10

Voor de toepassing van de artikelen 8 en 9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft,

- a. vermindering ondergaan;
- b. blijvend geheel geweigerd worden;
- c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
- d. in uitkeringsduur beperkt worden.

Artikel 11

Aan de nagelaten betrekkingen van betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keren gedeputeerde staten over de periode vanaf de dag na diens overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over die periode. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de nabestaande partner, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde of, bij ontbreken van deze, de minderjarige kinderen of, indien ook deze ontbreken, degenen die geheel of grotendeels afhankelijk waren van de suppletie van betrokkene.

Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens 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 laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

Artikel 12

1. De ambtenaar die op grond van artikel E.7 van de CAP in een andere functie is benoemd dan wel de eigen functie onder andere voorwaarden is opgedragen heeft, indien naderhand de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau wordt vastgesteld, recht op een garantie-uitkering indien hem geen aanvullende gangbare arbeid wordt aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit volledig te benutten.
2. De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van de bezoldiging die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt aan bezoldiging uit de functie waarin hij is benoemd en, in voorkomend geval, met het recht op WAO- of WIA-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingtoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
4. Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.
5. De garantie-uitkering eindigt in elk geval met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt en bij ontslag.

4. De betaling van de suppletie

Artikel 13

1. Gedeputeerde staten stellen op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.
2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een daartoe beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
3. Gedeputeerde staten betalen de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat zij het recht op die suppletie hebben vastgesteld. Zij betalen de suppletie in de regel per maand achteraf uit.
4. De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen drie maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Gedeputeerde staten kunnen in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 14

1. Gedeputeerde staten kunnen ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 3.
2. Gedeputeerde staten kunnen op aanvraag van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
3. Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

5. Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

Artikel 15

1. Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I van de CAP overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
2. Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van gedeputeerde staten noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door hen te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd. Over die regels vindt overleg plaats met de vakorganisaties van overheidspersoneel overeenkomstig hoofdstuk I van de CAP.
3. In de door gedeputeerde staten te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in elk geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing.

Artikel 16

- b. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan gedeputeerde staten.
- c. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van gedeputeerde staten nodig.
- d. Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I van de CAP overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, nadere regels stellen ten aanzien van de in het tweede lid bedoelde toestemming.

6. Uitvoeringsvoorschriften

Artikel 17

Gedeputeerde staten stellen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I van de CAP overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, regels ten aanzien van:

- a. de doelmatige controle;
- b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie.

7. Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

Artikel 18 Vervallen.

Artikel 19 Vervallen.

8. Overige en slotbepalingen

Artikel 20

Indien het niveau van de WAO-uitkering een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien in het SPA anders is overeengekomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 21

Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I van de CAP overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, regels stellen ter invulling van de be-
zwaarschriftenprocedure ingevolge de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 22

Deze regeling wordt aangehaald als: Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

UITVOERINGSVOORSCHRIFTEN KRACHTENS DE ARTIKELEN 15, EERSTE EN TWEDE LID, 16 EN 17 VAN DE SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. suppletieregeling: Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid;
- b. suppletie: suppletie, bedoeld in artikel 6 van de suppletieregeling;
- c. betrokkene: de betrokkene, bedoeld in artikel 1, onderdeel e, van de suppletieregeling;
- d. Loyalis: Loyalis Contractmanagement B.V. aan wie de werkzaamheden, verbonden aan de uitvoering van de suppletieregeling zijn opgedragen;
- e. Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aan wie Loyalis de werkzaamheden, verbonden aan de uitvoering van de suppletieregeling heeft uitbesteed.

Artikel 2

1. De artikelen 1 tot en met 6 van het Besluit Uitkeringsreglement WW 1997 gelden voor zoveel mogelijk als uitvoeringsvoorschriften ten behoeve van een doelmatige controle van betrokkenen en als uitvoeringsvoorschriften met betrekking tot het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie, met dien verstande dat voor de hierna te noemen begrippen uit het Besluit Uitkeringsreglement moet worden gelezen:
 - a. uitvoeringsinstelling: het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
 - b. werknemer: betrokkene;
 - c. werkgever: het bestuursorgaan dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;
 - d. uitkering: suppletie .
2. Met betrekking tot het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie gelden als uitvoeringsvoorschriften de Regels betreffende het begrip vakantie en de perioden van vakantie met behoud van recht op uitkering, vastgesteld bij besluit van de toenmalige Sociale Verzekeringsraad van 23 januari 1992 (Stcrt. 1992, 19) welke op basis van artikel 44 van de Invoeringswet Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen gelden als ministeriële regeling op grond van artikel 19, vijfde lid, van de Werkloosheidswet, met dien verstande dat voor uitkering wordt gelezen: suppletie.
3. Wijzigingen in het in het eerste lid genoemde Besluit Uitkeringsreglement, onderscheidenlijk de in het tweede lid genoemde Regels, gelden, voor zover deze als uitvoeringsvoorschriften van de suppletieregeling zijn aangeduid, als wijzigingen van deze Uitvoeringsvoorschriften.

Artikel 3

Betrokkene is verplicht om met inachtneming van de nadere aanwijzingen van het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, het ontstaan van de ziekte als gevolg waarvan hij verhinderd is arbeid te verrichten, aan het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te melden, alsook zijn herstel daarvan.

Artikel 4

Het recht op suppletie van de betrokkene die gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen noodzakelijke opleiding of scholing, blijft bestaan totdat die opleiding of scholing is beëindigd, indien:

- a. de opleiding of scholing arbeidsmarktgericht is, deel uitmaakt van het re-integratieplan dat door het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in samenspraak met betrokkene is vastgesteld en naar aard en omvang niet meer omvat dan in het re-integratieplan is vastgesteld; of
- b. de opleiding of scholing arbeidsmarktgericht is en, wanneer er geen re-integratieplan is zoals bedoeld in onderdeel a, het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen daarvoor toestemming geeft.

Artikel 5

In afwijking van artikel 4 blijft het recht op suppletie van de betrokkene die gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen noodzakelijke opleiding of scholing, na afloop van de ingevolge de artikelen 2, 6 en 7, onderscheidenlijk artikel 18 van de suppletieregeling vastgestelde reguliere duur van de suppletie niet bestaan totdat die opleiding of scholing is beëindigd, indien:

- a. tijdens de opleiding of scholing ter zake van die opleiding of scholing recht bestaat op een voorziening in de derving van de inkomsten;
- b. de opleiding of scholing de strekking heeft om na afloop daarvan werkzaamheden bij één bepaalde werkgever te gaan verrichten;
- c. de opleiding of scholing langer duurt dan één jaar;
- d. tijdens de opleiding of scholing sprake is van het verrichten van productieve werkzaamheden.

Artikel 6

De betrokkene kan de in artikel 16 van de suppletieregeling bedoelde onbeloonde activiteiten verrichten met behoud van suppletie, indien naar het oordeel van het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen:

- a. de betreffende activiteiten van de betrokkene geen bedrijfsmatig karakter hebben;
- b. de betreffende activiteiten van de betrokkene in de gegeven situatie doorgaans niet door een betaalde kracht zullen of kunnen worden verricht; en
- c. de instelling of het bevoegd gezag die de niet betaalde werkzaamheden organiseert, geen subsidie heeft of kan verkrijgen voor wat betreft de loonkosten.

TOELICHTING OP SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Algemeen

Per 1 januari 1996 is met de privatisering van het ABP en de invoering van een wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering voor het overheidspersoneel ¹⁰ ook het herplaatsingwachtgeld als bedoeld in hoofdstuk K van de ABP-wet vervallen. Ter vervanging van dit herplaatsingwachtgeld is gekozen voor een suppletieregeling. De suppletieregeling draagt het karakter van een werkloosheidsregeling sui generis. De lasten van de suppletieregeling worden gedragen door de provincie zelf. De feitelijke uitvoering van de regeling is gemandateerd aan Loyalis Contractmanagement B.V.

Artikelgewijze toelichting

Artikel 1

Artikel 1 bevat de definitiebepalingen. De meeste bepalingen spreken voor zich. Een beperkt aantal onderdelen behoeft nadere uitleg. Ter zake van die onderdelen wordt het volgende opgemerkt.

Onderdeel d

Met het begrip "arbeidsongeschiktheidsuitkering" is in deze suppletieregeling elke wettelijke of bovenwettelijke uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid bedoeld.

Onderdeel e

De doelgroep van de suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij de provincie op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.

Van suppletie is echter uitgezonderd degene die uitsluitend vanwege inkomsten uit één of meer aangehouden betrekkingen, minder dan 80% arbeidsongeschikt is in vorenbedoelde zin. Ingevolge de systematiek van de WAO wordt namelijk de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld op grond van het resterend verdienvermogen dat de betrokkene heeft. Wanneer de betrokkene één of meer aangehouden betrekkingen heeft, is hij ingevolge die systematiek dus altijd minder dan 80% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO. De suppletie is echter bedoeld voor degenen die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn ten aanzien van de dienstbetrekking waaruit zij zijn ontslagen op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte.

De overheidswerknemer die op bovengenoemde grond is ontslagen en die toen minder dan 15% arbeidsongeschikt is verklaard, heeft, gelet op de definiëring, eveneens recht op suppletie. Met de omschrijving dat de betrokkene overheidswerknemer is, bedoeld in artikel 2 van de Wet privatisering ABP, wordt niet beoogd een andere omschrijving te geven dan die van het ambtenaarschap in de zin van de ABP-wet, zoals die luidde op 31 december 1995.

¹⁰ Vanaf 1 januari 1998 geldt de WAO voor het overheidspersoneel. Van 1 januari 1996 tot 1 januari 1998 gold voor het overheidspersoneel een wettelijke WAO-conforme regeling

Onderdelen g en h

De berekeningsgrond van de suppletie is het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAOWIA, vermeerderd met het bedrag aan pensioenbijdrageverhaal.

Onderdeel i

Met het begrip "werkloosheidsuitkering" is in deze suppletieregeling elke wettelijke of bovenwettelijke uitkering ter zake van werkloosheid of ontslag bedoeld. Daarmee is ook geanticipeerd op de invoering van de Werkloosheidswet (WW) bij de overheid.

Overigens zijn uitkeringen van buitenlandse mogendheden of van de Nederlandse Antillen of Aruba ook begrepen onder het begrip "werkloosheidsuitkering".

Artikel 2

Het recht op suppletie gaat in na ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Aangezien ontslag op genoemde grond pas mogelijk is na 24 maanden ongeschiktheid, kan het recht op suppletie derhalve niet eerder ingaan dan na die 24 maanden.

De maximale uitkeringsduur van de suppletie is geregeld in artikel 6. Zoals bij dat artikel wordt toegelicht, is de maximale uitkeringsduur 66 maanden, te rekenen vanaf het einde van genoemde periode van 24 maanden. Na ommekomst van de maximale uitkeringsduur, eindigt het recht op suppletie. Dat is nadat 90 maanden zijn verstreken sedert de aanvang van de ongeschiktheid wegens ziekte. Vergelijk artikel 5, onderdeel a. Sociale partners hebben afgesproken dat, indien het ontslag pas op een moment na die 90 maanden wordt verleend, geen recht op suppletie meer zal kunnen ingaan. Deze afspraak vindt zijn neerslag in het tweede lid.

Artikel 3

Ten aanzien van de suppletieregeling geldt een verplichtingen- en sanctieregime dat overeenkomt met de WW.

Artikel 6

In het eerste lid is bepaald dat de suppletie een percentage van de berekeningsgrondslag bedraagt. In het tweede lid is de indexering geregeld. De hoogte van de suppletie is opgenomen in het derde lid. De suppletie bedraagt gedurende de eerste drieëndertig maanden 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie en gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70% van die berekeningsgrondslag.

Artikel 7

Artikel 7 ziet op de ingangsdatum van de duur van de suppletie. De "klok" van de duur van de suppletie begint te lopen op het moment waarop de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Ook als op dat moment nog geen ontslag heeft plaatsgevonden. Wanneer de betrokkene derhalve ontslag wordt verleend op een latere datum dan genoemd moment, wordt de tussen die data gelegen periode in mindering gebracht op de totale uitkeringsduur van de suppletie.

De betrokkene geniet in een dergelijke situatie in ieder geval gedurende een kortere periode 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie dan wanneer hij zou zijn ontslagen op het moment dat hij 24 maanden onafgebroken wegens ziekte ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid. Wordt betrokkene ontslagen op een moment dat genoemde ongeschiktheid 57 maanden heeft geduurd dan heeft hij geen recht meer op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie, maar op 70% van die berekeningsgrondslag.

Artikel 8

In artikel 8, eerste lid, komt tot uiting dat de suppletie-regeling een aanvullend karakter heeft. Indien de betrokkene gedurende de periode dat de suppletie tot uitbetaling komt, ter zake van het dienstverband waaruit hij is ontslagen recht heeft op één of meer wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen ter zake van ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, wordt het bedrag van genoemde uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. De suppletie komt derhalve tot uitbetaling wanneer en voor zover het bedrag aan suppletie hoger is dan de van toepassing zijnde wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen.

De suppletie-regeling vult aan tot een bepaald niveau, maar alleen wanneer de betrokkene niet reeds via andere inkomstenbronnen tot dat niveau komt. Inkomstenbronnen die betrokkene reeds had vóór hij aanspraak had op suppletie, worden echter niet meegerekend. Wanneer de betrokkene echter later meer inkomsten gaat genereren uit die "oude" inkomensbronnen dan ligt het in de rede dat dit meerdere wordt verrekend met de suppletie.

Voor wat betreft inkomsten uit of in verband met arbeid is deze systematiek opgenomen in artikel 9. Een vergelijkbare situatie doet zich voor in het geval er in plaats van inkomsten uit arbeid een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt genoten. Het tweede lid van artikel 8 ziet om die reden op de situatie dat de betrokkene op het ingangsmoment van de suppletie reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Het arbeidsongeschiktheidspercentage van die arbeidsongeschiktheidsuitkering kan na het ingaan van de suppletie worden verhoogd, bijvoorbeeld als gevolg van de uitval uit de dienstbetrekking ter zake waarvan suppletie is toegekend. Door die verhoging van het arbeidsongeschiktheidspercentage stijgt ook het bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ingevolge artikel 8, tweede lid, dient dat meerdere, die verhoging van inkomsten, in mindering te worden gebracht op het bedrag van de suppletie.

Artikel 9

Voor degene die tijdens zijn recht op suppletie nieuwe inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verwerft, geldt de in artikel 9, eerste lid, opgenomen anti-cumulatieregeling.

Betrokkene heeft bij inactiviteit een garantieniveau van 80% onderscheidenlijk 70% van de berekeningsgrondslag van de suppletie. Indien betrokkene er in slaagt door middel van arbeid of bedrijf inkomsten te verwerven, heft hij zijn (resterende) werkloosheid op. Wanneer hij zijn werkloosheid geheel opheft doordat hij zijn resterend verdienvermogen volledig benut, heeft hij recht op een herplaatsingtoelage van de Stichting Pensioenfonds ABP en komt zijn recht op suppletie niet meer tot uitbetaling (zie artikel 4, onderdeel b). Wanneer hij zijn werkloosheid gedeeltelijk opheft, behoeft de suppletiegarantie niet meer voor dat gedeelte te gelden. De suppletiegarantie wordt alsdan lager en wel op de volgende wijze: (berekeningsgrondslag suppletie -/- nieuwe inkomsten) * 80% [70%] = X.

Het verschil met artikel 8 is dus dat de te anti cumuleren inkomsten ingevolge artikel 9 in mindering worden gebracht op de berekeningsgrondslag van de suppletie, niet op het bedrag van de suppletie.

In het tweede lid is bepaald op welke inkomsten uit of in verband met arbeid de in het eerste lid opgenomen anti cumulatieregeling ziet. Deze bepaling spreekt verder voor zich.

Een voorbeeld van een situatie waarbij van bijzondere omstandigheden sprake kan zijn, in welk geval artikel 9, derde lid, van toepassing zou kunnen zijn, is het geval van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, welke in de plaats komen van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in het eerste lid.

Artikel 10

In artikel 10 is bepaald dat de suppletiegarantie niet het effect compenseert van sancties in betrokken wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen die het gevolg zijn van diens handelingen of nalaten van handelingen. In voorkomend geval worden de wettelijke en de bovenwettelijke uitkeringen voor de toepassing van de artikelen 8 en 9 steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Artikel 12

Hierin is een garantie-uitkering geregeld bij benoeming in een andere functie van een arbeidsongeschikte overeenkomstig de aanbeveling van de Pensioenkamer van de Raad voor het Overheids-personeelsbeleid (ROP) aan het SPA, gedaan bij brief van 1 maart 1999.

Artikelen 13, 14, 15 en 16

Zoveel mogelijk is aangesloten bij de WW. In artikel 13 zijn de aanvraag en de betaling van de suppletie geregeld conform de WW (artikel 22, eerste en tweede lid, 30, eerste lid, 32, 33, eerste lid, van de WW). Eveneens conform de WW (artikel 31, WW) is de in artikel 14 geschapen mogelijkheid dat een voorschot wordt vastgesteld. Tevens zijn in de artikelen 15 en 16 de bepalingen van de WW opgenomen inzake opleiding en scholing respectievelijk inzake het verrichten van onbetaalde arbeid met behoud van uitkering (artikelen 74 tot en met 77 WW).

Artikelen 18 en 19

Hierin is het overgangsrecht per 1 januari 1996 opgenomen.

Artikel 20

In artikel 20 is vastgelegd dat de sectorale sociale partners met elkaar in overleg treden indien het niveau van de WAO door redenen anders dan door wijziging als gevolg van individuele feiten en omstandigheden, algemeen neerwaartse wijzigingen ondergaat. In dat overleg zal dan de vraag centraal staan op welke wijze de sociale partners in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zullen omgaan met die algemeen neerwaartse wijzigingen.

Voor het geval dat dit overleg niet tot overeenstemming heeft geleid binnen een periode van zes maanden na de datum van publicatie in het Staatsblad van de maatregel, houdende die algemeen neerwaartse wijzigingen, geldt het volgende. In dat geval worden die algemeen neerwaartse wijzigingen effectief ten aanzien van de suppletierегeling vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van publicatie daarvan in het Staatsblad.

Artikel 21

De afhandeling van bezwaarschriften in het kader van de Algemene wet bestuursrecht is eveneens aan Loyalis Contractmanagement B.V. gemandateerd. In artikel 21 wordt gedeputeerde staten de bevoegdheid verleend hieraan (in overleg met Loyalis) nadere invulling te geven. De formele verantwoordelijkheid voor de inrichting van de bezwaarschriftenprocedure blijft bij de provincie (met de bonden als overlegpartner).

REGELING JAARGESPREEKEN (krachtens artikel F.7 van de CAP)

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. leidinggevende: degene die voor de toepassing van deze regeling als directe hiërarchisch leidinggevende is aangewezen;
- b. competenties: de competenties, vastgelegd in de lijst van competenties die als bijlage 1 onderdeel uitmaakt van deze regeling;
- c. werkresultaten: resultaten met betrekking tot de werkzaamheden waarover in het planningsgesprek afspraken zijn gemaakt.

Artikel 2 Planningsgesprek

1. In de regel voeren de leidinggevende en de ambtenaar eenmaal per 12 maanden een planningsgesprek.
2. Het planningsgesprek wordt gevoerd aan de hand van een formulier waarvan het model als bijlage 2 onderdeel uitmaakt van deze regeling.
3. De leidinggevende en de ambtenaar kunnen afspreken dat andere personen bij het planningsgesprek aanwezig zijn.
4. In het planningsgesprek wordt in ieder geval aandacht besteed aan de door de ambtenaar te bereiken werkresultaten, het functioneren, de competenties, de opleiding, de loopbaan- perspectieven, de werktijden en de arbeidsomstandigheden van de ambtenaar en aan de ondersteuning van de leidinggevende.
5. De leidinggevende en de ambtenaar maken in het planningsgesprek voor een periode van in de regel 12 maanden afspraken over de te bereiken werkresultaten, de ontwikkeling van de voor de functie geldende competenties en de eventuele daartoe benodigde middelen en faciliteiten.
6. De leidinggevende en de ambtenaar kunnen in het planningsgesprek ook andere afspraken maken.
7. De in het vijfde en zesde lid bedoelde afspraken worden vastgelegd in het formulier planningsgesprek. De leidinggevende en de ambtenaar ondertekenen het formulier voor akkoord.
8. Als de leidinggevende en de ambtenaar het niet eens worden over de te maken afspraken beslist de leidinggevende en kan de ambtenaar zijn zienswijze vermelden op het formulier. In dat geval tekent de ambtenaar voor gezien.

Artikel 3 Voortgangsgesprek

1. De leidinggevende en de ambtenaar voeren ten minste eenmaal in de periode, bedoeld in artikel 2, vijfde lid, een voortgangsgesprek. De leidinggevende kan besluiten dat een door hem aangevozen ambtenaar het voortgangsgesprek voert.
2. Het voortgangsgesprek heeft tot doel de realisering van de in het formulier planningsgesprek vastgelegde afspraken te volgen en te ondersteunen. Zo nodig worden de afspraken nader ingevuld, aangevuld dan wel bijgesteld. Afspraken over nadere invulling, aanvulling of bijstelling worden schriftelijk vastgelegd.
3. Artikel 2, derde en achtste lid, is voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4 Evaluatie- en beoordelingsgesprek

1. Na afloop van de periode, bedoeld in artikel 2, vijfde lid, voeren de leidinggevende en de ambtenaar een evaluatie- en beoordelingsgesprek. Zo nodig wordt dit gesprek, al dan niet op aanvraag van de ambtenaar, eerder gevoerd of vinden extra gesprekken plaats.
2. In het evaluatie- en beoordelingsgesprek evalueren de leidinggevende en de ambtenaar de ontwikkeling van de voor de functie geldende competenties en de werkresultaten, alsmede andere afspraken welke zijn neergelegd in het formulier planningsgesprek en eventueel nader zijn ingevuld, aangevuld of bijgesteld in het voortgangsgesprek. Het evaluatie- en beoordelingsgesprek wordt afgesloten met een beoordeling door de leidinggevende welke wordt vastgelegd in een beoordelingsformulier waarvan het model als bijlage 3 onderdeel uitmaakt van deze regeling.
3. De leidinggevende en de ambtenaar kunnen afspreken dat andere personen bij het evaluatie- en beoordelingsgesprek aanwezig zijn.
4. De leidinggevende kan, al dan niet op aanvraag van de ambtenaar, ten behoeve van de uit te brengen beoordeling inlichtingen van derden inwinnen. Hij deelt de ambtenaar mee welke informatie hij van deze derden heeft ontvangen.
5. Indien de ambtenaar weigert deel te nemen aan het evaluatie- en beoordelingsgesprek of daaraan niet kan deelnemen terwijl uitstel naar het oordeel van de leidinggevende niet verantwoord is, kan de leidinggevende besluiten de beoordeling buiten aanwezigheid van de ambtenaar uit te brengen. De leidinggevende stelt de ambtenaar hiervan tijdig tevoren schriftelijk en gemotiveerd in kennis.
6. De beoordeling van de ontwikkeling van de voor de functie geldende competenties mondt uit in een van de navolgende scores:
 - a. uitstekend: de duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar overtreft de gestelde eisen in uitzonderlijke mate;
 - b. zeer goed: de duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar overtreft de gestelde eisen in ruime mate;

- c. normaal: de duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar voldoet aan de gestelde eisen;
 - d. matig: de duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar voldoet niet geheel aan de gestelde eisen;
 - e. slecht: de duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar voldoet niet aan de gestelde eisen.
7. De beoordeling van de door de ambtenaar te behalen werkresultaten mondt uit in een van de navolgende scores:
- a. uitstekend: de werkresultaten van de ambtenaar overtreffen de gestelde eisen in uitzonderlijke mate;
 - b. zeer goed: de werkresultaten van de ambtenaar overtreffen de gestelde eisen in ruime mate;
 - c. normaal: de werkresultaten van de ambtenaar voldoen aan de gestelde eisen;
 - c. matig: de werkresultaten van de ambtenaar voldoen niet geheel aan de gestelde eisen;
 - d. slecht: de werkresultaten van de ambtenaar voldoen niet aan de gestelde eisen.
8. De leidinggevende ondertekent het beoordelingsformulier voor akkoord. De ambtenaar ondertekent het beoordelingsformulier voor gezien. Indien de ambtenaar het niet eens is met de beoordeling kan hij binnen 2 weken de geschilpunten op het beoordelingsformulier vermelden.
9. De beoordeling wordt vastgesteld binnen 4 weken nadat zij is uitgebracht.

Artikel 5 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Regeling jaargesprekken.

Artikel 6 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking, na uitgifte van het provinciaal blad waarin zij is geplaatst, op 1 januari 2005.

OVERGANGSRECHT I.V.M. DE INVOERING VAN DE VIJFPUNTSCHAAL

Artikel III

De Regeling jaargesprekken, alsmede de artikelen C.7 en C.9, eerste lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies, zoals die luiden op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit blijven van toepassing op de cyclus van plannings-, voortgangs-, evaluatie- en beoordelingsgesprekken die op basis van de toen luidende bepalingen is aangevangen vóór de dag van inwerkingtreding van dit besluit.

BIJLAGE 1 REGELING JAARGESPREKKEN: LIJST VAN COMPETENTIES

Inleiding

In de CAO 2002/2003 voor de sector provincies zijn afspraken gemaakt over de invoering van een nieuw beloningssysteem waarbinnen verschillende vormen van belonen worden onderscheiden. De structurele beloning is daar één van.

De structurele beloning heeft als doel het leveren van duurzaam hogere prestaties in de toekomst. De beoordeling van de groei in het functioneren vindt plaats aan de hand van de ontwikkeling die zowel in als buiten de geleverde prestaties zichtbaar wordt. Deze ontwikkeling wordt afgezet tegen de vooraf in het individuele jaarplan vastgestelde criteria inzake de groei, zoals die in het planningsgesprek van de jaarplancyclus tussen leidinggevende en medewerker is afgesproken.

Om een functie naar behoren te kunnen vervullen dient de medewerker over een aantal competenties te beschikken. Deze competentiecatalogus bevat alle competenties die voor medewerkers van belang zijn.

Competentie is een verzamelnaam voor kennis, deskundigheid, gedragseigenschappen en vaardigheden die mensen geschikt maakt voor een functie. Of een medewerker over voldoende kwaliteiten beschikt en deze ook in de praktijk brengt valt niet alleen af te meten aan het werkresultaat maar ook aan de wijze waarop dat resultaat wordt bereikt.

De meeste competenties zijn te operationaliseren naar verschillende functieniveaus. Flexibiliteit bijvoorbeeld betekent voor een beleidsmedewerker iets anders dan voor een uitvoerend functionaris.

Partijen in het SPA hebben een handreiking opgesteld waarin elke competentie op drie niveaus nader wordt uitgewerkt. De competenties zijn uitgewerkt in termen van gedrag, wat leidinggevende en medewerker kan helpen om afspraken over de ontwikkeling in competenties zo veel mogelijk SMART te maken.

Voor elke functie afzonderlijk wordt een competentieprofiel bepaald. Het aantal competenties per functie bedraagt minimaal 4 en maximaal 9. Er is ook een (niet verplichtende) handreiking voor een set van competenties waaruit bij voorkeur voor verschillende functiecategorieën wordt geput. Die handreiking is te vinden direct na de lijst van competenties.

Lijst van competenties

Toelichting: de GITP-competenties zijn als uitgangspunt genomen.

De cursief aangegeven competenties met een a-, b- of c-nummer onderscheiden zich door een afwijkende benaming en/of definiëring.

1. Vasthoudendheid

Bij een bepaald actieplan of een bepaalde opvatting blijven totdat een beoogd doel is bereikt of ophoudt redelijkerwijs bereikbaar te zijn.

2. Voortgangscontrole

Opstellen en uitvoeren van procedures om de voortgang van processen, taken of activiteiten van medewerkers, alsook de voortgang van eigen functieactiviteiten en verantwoordelijkheden te bewaken en te controleren.

2a Voortgang bewaken

In staat zijn een doelgerichte voortgang te bewaken (bijvoorbeeld d.m.v. werkplannen, kwaliteitsstandaards, budgetten. Inspelen op te verwachten gebeurtenissen en situaties.

3. Omgang met details

Lang en effectief kunnen omgaan met detailinformatie.

3a. Omgang met details

De relevantie van aan het werkverbonden details herkennen, daar langdurig op accurate en verantwoordelijke wijze mee om weten te gaan.

3b. Aandacht voor details

Verantwoordelijkheid tonen voor en accuraat weten om te gaan met aan het werk verbonden detailzaken.

4. Coöperatief gedrag

Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is.

4a. Samenwerken

In de samenwerking met anderen een actieve bijdrage leveren om gemeenschappelijke doelen te behalen.

4b. Samenwerken stimuleren

Wederzijdse samenwerking stimuleren tussen individuele en/of groepen van binnen en/of buiten de organisatie om gemeenschappelijke doelen te bereiken.

5. Klantgerichtheid

Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant/gebruiker en hiernaar handelen.

5a. Klantgerichtheid

Laten zien vanuit het perspectief van de klant te denken. Ernaar streven de wensen van de klant in te willigen en problemen op te lossen.

6. Flexibel gedrag

Indien zich problemen voordoen de eigen gedragsstijl veranderen teneinde een gesteld doel te bereiken.

6a. Flexibiliteit

Wijzigen van stijl en aanpak om een bepaald doel te bereiken indien er signalen zijn dat een eerder gekozen stijl of aanpak minder/niet effectief zal zijn.

7. Plannen en organiseren

Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen alsmede benodigde acties. Tijd en middelen aan-geven om deze doelen te kunnen bereiken.

7a. Plannen

In staat zijn een planning zodanig op te zetten en uit te werken dat doelstellingen en resultaten worden bereikt.

7b. Planmatig werken

Zorgen voor een gestructureerde aanpak van het werk. De gerealiseerde voortgang regelmatig toetsen aan het te behalen resultaat.

7c. Organiseren

In staat zijn de benodigde mensen en middelen te identificeren, in te roepen en/of te krijgen en deze zodanig in te zetten dat resultaten effectief worden bereikt.

8. Snel schakelen

Kunnen concentreren op snel wisselende onderwerpen en op basis daarvan effectief handelen.

9. Probleemanalyse

Signaleren van problemen, herkennen van belangrijke informatie, verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen, zoeken van ter zake doende gegevens.

9a. Analyseren/informatie verzamelen

In staat zijn een probleem, een situatie of een proces te ontleden in componenten en de herkomst en samenhang hiervan begrijpen. Daartoe zonnodig aanvullende informatie verzamelen.

10. Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid

Ideeën en meningen in begrijpelijke en correcte taal op schrift stellen.

10a. Communiceren

In staat zijn ideeën en informatie te structureren en zo mondeling en/of schriftelijk over te brengen dat de bedoelde essentie bij anderen overkomt en wordt begrepen.

11. Bestuurs sensitiviteit

Anticiperen op, en onderkennen van het belang van, gebeurtenissen die van invloed zijn op het bestaande beleid en het handelen van politiek/bestuurlijk verantwoordelijken.

11a. Politiek-bestuurlijk bewustzijn

Herkennen en begrijpen hoe een politiek-bestuurlijke organisatie functioneert. Bij acties rekening houden met het politiek-bestuurlijke karakter van de organisatie.

12. Oordeelsvorming

Gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot realistische beoordelingen komen.

12a. Oordeel geven

In staat zijn keuzen te maken op basis van geëvalueerde alternatieven om gewenste resultaten te behalen, rekening houdend met aanwezige risico's.

13. Aanpassingsvermogen

Doelmatig blijven handelen door zich aan te passen aan veranderende omgeving, taken, verantwoordelijkheden en/of mensen.

13a. Aanpassingsvermogen

Zich aanpassen en effectief blijven bij wijzigingen in de omgeving; zo ook bij mensen met uiteenlopende perspectieven, wensen en vragen.

14. Omgevingsbewustzijn

Laten blijken goed te zijn geïnformeerd over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.

14a. Omgevingsbewustzijn

Tonen alert te zijn op sociaaleconomische, politieke, technologische en/of maatschappelijke ontwikkelingen en zich bewust zijn van de invloed die zij op de organisatie hebben.

15. Netwerkvaardigheid

Ontwikkelen en bestendigen van relaties en samenwerkingsverbanden binnen en buiten de eigen organisatie en deze benutten voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.

15a. Netwerken

Contacten leggen en onderhouden met anderen die (in de toekomst) nuttig kunnen zijn voor het verkrijgen van informatie of het behalen van doelen of resultaten.

16. Visie

Afstand nemen van de dagelijkse praktijk; concentreren op de hoofdlijnen en het lange termijn beleid.

16a. Visie uitdragen

In staat zijn de richting waarin de organisatie zal gaan en de doelen die worden nagestreefd op een aansprekende en beeldende wijze over te brengen.

17. Samenbindend leiderschap

Geven van richting en sturing aan een groep, onder meer door het stellen van doelen. Het tot stand brengen en handhaven van doeltreffende samenwerkingsverbanden

17a. Richting geven

Laten blijken effectieve vormen van samenwerking tot stand te kunnen brengen en op authentieke wijze sturing geven aan (gezamenlijke) processen.

18. Vernieuwingskracht

Met oorspronkelijke oplossingen komen voor problemen die met de functie verband houden. Nieuwe werkwijzen bedenken ter vervanging van bestaande.

18a. Creativiteit

Met oorspronkelijke oplossingen komen. Zelf nieuwe werkwijzen bedenken of dat bij anderen bevorderen.

18b. Inventiviteit

Nieuwe werkwijzen bedenken en alternatieve invalshoeken kiezen. In staat zijn wanneer zich problemen of kansen voordoen de eigen stijl te veranderen teneinde een gesteld doel te bereiken.

18c. Probleemoplossend vermogen

Laten blijken probleemsituaties adequaat te analyseren, causale verbanden weten te leggen en met (creatieve) oplossingen komen.

19. Ontwikkelen medewerkers

Onderkennen van ontwikkelbehoeften van medewerkers en het bevorderen en (laten) uitvoeren van ontwikkelingsactiviteiten.

20. Organisatiesensitiviteit

Onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op onderdelen van de organisatie.

20a. Organiseerbewustzijn

Herkennen en begrijpen hoe een organisatie functioneert. Bij acties rekening houden met de invloed op en de gevolgen voor de eigen organisatie of die van externe relaties.

21. Besluitvaardigheid

Beslissingen nemen door middel van het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen.

21a. Besluitvaardigheid

Besluiten nemen, ook wanneer zaken onzeker zijn of risico's inhouden.

22. Interpersoonlijke sensitiviteit

Onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen; verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen.

22a. Interpersoonlijke sensitiviteit

Openstaan voor de gevoelens, houding en motivatie van anderen; dit in het handelen tot uiting laten komen.

22b. Effectieve communicatie en impact

In staat zijn helder te communiceren, te luisteren en goede interpersoonlijke vaardigheden te tonen. Zich bewust zijn van de invloed van het eigen gedrag op de ander.

22c. Sensitiviteit voor de relatie

In het handelen laten blijken een actief aandacht te hebben voor de relatie.

22d. Inlevingsvermogen

Laten blijken een actieve zorg te tonen voor de behoeften/wensen van anderen. Laten blijken daar tactvol op in te spelen.

23. Luisteren

Tonen belangrijke informatie op te pikken uit mondelinge mededelingen. Doorvragen, ingaan op reacties.

24. Overtuigingskracht

Gedrag dat erop gericht is om anderen te overtuigen van een bepaald standpunt instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten.

24a. Overtuigen

In staat zijn ideeën en plannen zo aan anderen te presenteren dat zij hun standpunt wijzigen en hun activiteiten daaraan aanpassen.

25. Gezag

Verkrijgen van invloed horend bij de eigen positie of rol om acceptatie bij anderen te krijgen voor de eigen uitspraken, meningen of besluiten.

25a. Leiderschap

In staat zijn de ondersteuning, instemming en/of actie van anderen te verkrijgen om gestelde doelen te bereiken en/of om een bepaalde richting op te gaan.

26. Zelfvertrouwen

Zekere indruk maken bij het formuleren van de eigen standpunten en voorstellen; deze indruk kunnen handhaven en op anderen overdragen.

27. Integriteit

Handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in activiteiten die met de functie te maken hebben.

28. Mondelinge presentatie

Ideeën en feiten in begrijpelijke taal aan anderen duidelijk maken, gebruikmakend van ter zake doende communicatiemiddelen.

28a. Communiceren

In staat zijn ideeën en informatie te structureren en zo mondeling en/of schriftelijk over te brengen dat de bedoelde essentie bij anderen overkomt en wordt begrepen.

29. Onafhankelijkheid

Acties ondernemen die meer gebaseerd zijn op eigen overtuiging dan op een verlangen om anderen een plezier te doen; een eigen koers varen.

30. Energie

Gedurende een lange periode actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Dit uitstralen en over weten te dragen op anderen; uithoudingsvermogen.

31. Prestatiemotivatie

Hoge eisen stellen aan eigen werk. Laten zien niet tevreden te zijn met gemiddelde prestaties.

32. Stressbestendigheid

Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij complicaties, tegenslag, teleurstelling of tegenspel of loyaliteiten aan groepen met verschillende belangen.

32a. Stresstolerantie

Blijven presteren onder druk en daarbij kalm en objectief blijven.

33. Bestuurlijke effectiviteit

Zich bewust zijn van de eigen verantwoordelijkheid in de taken van de overheid en de eigen organisatie en onderkennen van politieke/bestuurlijke belangen. In staat om ondanks complexe informatie kansen te signaleren, denkkader op te bouwen en hiernaar te handelen.

34. Toewijding

Toewijding aan de taak van de organisatie, bewust zijn van de eigen rol hierin en in staat om anderen op basis hiervan te inspireren.

35. Initiatief

Kansen signaleren en ernaar handelen. Liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten.

35a. Initiatief

Handelen voordat iets wordt gevraagd en voordat omstandigheden tot actie dwingen. Kansen zoeken en daarop actie nemen.

36. Conceptuele flexibiliteit

Opbouwen van denkkaders of modellen en formuleren van meervoudige concepties, hypothesen of ideeën op basis van complexe informatie.

36a. Conceptueel denken

In staat zijn een algemeen begrip van problemen of situaties te schetsen door deze in een (theoretisch) kader te plaatsen of door relaties te leggen met andere informatie

37. Individu gericht leiderschap

Richting en sturing geven aan een medewerker in het kader van diens taakvervulling en hem aanspreken op gemaakte afspraken en resultaten

37a. Coachen

In staat anderen te helpen hun capaciteiten te vergroten, hun mogelijkheden optimaal te benutten of alternatieven te herkennen.

38. Delegeren

Eigen beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op een duidelijke wijze toedelen aan de juiste medewerkers.

39. Doelgericht handelen

Formuleren en uitdragen van heldere doelen en deze als leidraad nemen voor het eigen handelen.

39a. Resultaatgerichtheid

Gericht zijn op het realiseren van doelstellingen en resultaten, vasthoudendheid tonen bij tegenslagen.

39b. Gericht zijn op het realiseren van doelstellingen en resultaten en zich hierin gemotiveerd en vasthoudend tonen. Staan voor de juiste combinatie van denken, durven en doen.

40. Leervermogen

Nieuwe informatie in zich opnemen en deze effectief toepassen.

40a. Reflectief vermogen

Bewust afstand nemen van eigen handelen en situaties en daaraan betekenis geven voor toekomstig functioneren; (zelf)kritisch zijn.

41. Ondernemerschap

Signaleren van kansen in de markt voor bestaande en nieuwe producten, ernaar handelen rekening houdend met de financiële effecten en daarbij risico's durven nemen.

41a. Oog voor kosten/baten

Actief zoeken naar mogelijkheden om de financiële bestedingen en investeringen te optimaliseren.

42. Vertrouwen opbouwen

In staat zijn om bij anderen vertrouwen te wekken in de eigen professionaliteit, integriteit, deskundigheid en doelmatigheid.

43. Ambitie

Ernaar streven hogerop te komen in de organisatie, gedrag vertonen dat erop gericht is succes te boeken en/of carrière te maken. Zich moeite geven zichzelf te ontwikkelen om dit te bereiken.

44. Motiveren

Mensen ertoe weten te bewegen zich optimaal in te zetten en het beste uit henzelf te halen.

45. Durf

Risico's aangaan om uiteindelijk een bepaald herkenbaar voordeel te behalen.

46. Verantwoordelijkheid

De consequenties aanvaarden van gemaakte afspraken. Noch anderen, noch de omstandigheden de schuld geven wanneer afspraken niet worden nagekomen.

47. Zorg voor kwaliteit

Hoge kwaliteitsnormen hanteren voor doelstellingen, processen en resultaten, streven naar voortdurende verbetering.

48. Integraal werken

De eigen bijdrage afstemmen op de context van de organisatie, rekening houdend met diverse invalshoeken, vakgebieden en beleidsterreinen.

49. Onderhandelen

Helder verwoorden van het organisatiebelang, onderkennen van belangen van de andere partij en initiatieven nemen voor een win/winsituatie.

50. Managementidentificatie

Een goed oog hebben voor de belangen van de leiding van de organisatie.

Handreiking voor de indeling van functies naar functiecategorieën en bijbehorende competenties

Deze indeling heeft als uitgangspunt de normfuncties die FUWAPROV onderscheidt. De nummers achter de functies corresponderen met de nummers van de normfuncties in bijlage 2 van de Procedureregeling methodische functiewaardering.

1. Sturingsfuncties: beleidsdirecteur (1), hoofd afdeling beleid (3), programmamanager (5), hoofd bureau beleid (6), hoofd bureau vergunningverlening (8), hoofd bureau beheer en onderhoud (11), hoofd bedrijfsbureau (14), hoofd facilitaire dienst (29), rayonhoofd (40), hoofd secretariaat (48)

Competenties

Plannen en organiseren
Bestuurssensitiviteit
Oordeelsvorming
Omgevingsbewustzijn
Netwerkvaardigheid
Visie
Samenbindend leiderschap
Ontwikkelen medewerkers
Organisatiesensitiviteit
Besluitvaardigheid
Delegeren
Managementidentificatie
Ambitie
Motiveren
Durf
Integraal werken
Onderhandelen

2. Beleidsontwikkeling/projectmedewerkers: senior juridisch medewerker (10), senior beleidsmedewerker FEZ (15), senior beleidsmedewerker (16), juridisch medewerker (18), beleidsmedewerker (20), beleidsmedewerker FEZ (21), beleidsmedewerker vergunningen (23), junior beleidsmedewerker (26)

Competenties

Flexibel gedrag
Plannen en organiseren
Probleemanalyse
Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
Aanpassingsvermogen
Onafhankelijkheid
Omgevingsbewustzijn
Netwerkvaardigheid
Initiatief
Conceptuele flexibiliteit
Coöperatief gedrag (samenwerken)
Doelgericht handelen
Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
Integraal werken
Onderhandelen

3. Beleidsondersteuning: GIS medewerker (30), beleidsondersteunend medewerker (32), medewerker grondvererving (34), beleidsondersteuner (41), medewerker verkeersongevallen (47), all-round informatieverzorger (54), analist (55), meettechnicus (58), rekenaar (59), cartografisch/GIS medewerker (60)

Competenties

Voortgangsccontrole
Omgang met details
Klantgerichtheid
Flexibel gedrag
Plannen en organiseren
Probleemanalyse
Oordeelvorming
Omgevingsbewustzijn
Prestatievermogen
Stressbestendigheid
Onafhankelijkheid
Conceptuele flexibiliteit
Coöperatief gedrag
Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
Effectieve communicatie en impact

4. Handhaving, toezicht, vergunningverlening: archiefinspecteur (9), toezichthouder grote industrie (27), opsporingsmedewerker (37), toezichthouder kleine industrie (45), planadviseur (medewerker vergunningen) (50), technisch medewerker vergunningen (51), opzichter nieuwe werken (53)

Competenties

Vasthoudendheid
Voortgangscntrole
Klantgerichtheid
Flexibel gedrag
Oordeelsvorming
Omgevingsbewustzijn
Besluitvaardigheid
Overtuigingskracht
Gezag
Onafhankelijkheid
Stressbestendigheid
Luisteren
Zelfvertrouwen
Vertrouwen opbouwen
Effectieve communicatie en impact

5. Advies en service: provinciaal controller (2), senior adviseur I en A (12), senior adviseur arbeidsvoorwaarden en rechtspositie (13), senior adviseur inkoop en aanbesteding (17), informatie-analist (22), personeelsadviseur (25), medewerker I en A (28), medewerker communicatie (31), bedrijfskundig medewerker (33), medewerker begrotingsvoorbereiding en begrotingsuitvoering (35), tactisch inkoper/contractbeheerder (36), functioneel applicatiebeheerder (39), medewerker personeelszaken (44), netwerkbeheerder (46), medewerker financiële administratie (49), technisch applicatiebeheerder (52)

Competenties

Klantgerichtheid
Flexibel gedrag
Snel schakelen
Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
Oordeelsvorming
Aanpassingsvermogen
Omgevingsbewustzijn
Organisatiesensitiviteit
Toewijding
Initiatief
Doelgericht handelen
Ondernemerschap
Zorg voor kwaliteit
Verantwoordelijkheid

6. Projectleiding: projectmanager (5), coördinerend beleidsmedewerker/projectleider (7), senior projectleider wegen (19), projectleider voorbereiding (42), projectleider uitvoering (43)

Competenties

Voortgangscntrole
Coöperatief gedrag
Flexibel gedrag

Plannen en organiseren
Organisatiesensitiviteit
Besluitvaardigheid
Overtuigingskracht
Energie
Stressbestendigheid
Initiatief
Doelgericht handelen
Samenbindend leiderschap
Samenwerken
Delegeren
Durf
Motiveren

7. Algemene ondersteuning: directiesecretaresse (56), medewerker budgetbewaking (64), afdelingssecretaresse (66), informatieverzorger (67), secretaresse (70), administratief ondersteuner (73), telefonist/receptionist (80), medewerker postbehandeling (82), administratief assistent (84), algemeen assistent (85), assistent (86)

Competenties

Voortgangscontrole
Omgang met details
Coöperatief gedrag
Klantgerichtheid
Flexibel gedrag
Plannen en organiseren
Snel schakelen
Stressbestendigheid
Toewijding
Organisatiesensitiviteit
Initiatief
Aanpassingsvermogen
Reflectief vermogen
Verantwoordelijkheid

8. Uitvoerend/technisch: technisch medewerker (61), medewerker helpdesk (62), landmeter (63), steunpuntbeheerder (65), kantonnier (68), muskusrattenbestrijder (69), onderhoudstechnicus (71), vaktechnisch medewerker electro (72), vaktechnisch uitvoerend medewerker (74), onderhoudsmoniteur (75), schouwkantonnier (76), medewerker muskusrattenbestrijding (77), sluiswachter (78), chauffeur (79), uitvoerende medewerker (81), medewerker bedrijfsrestaurant (83).

Competenties

Vasthoudendheid

Coöperatief gedrag

Klantgerichtheid

Flexibel gedrag

Aanpassingsvermogen

Stressbestendigheid

Luisteren

Energie

Prestatievermogen

Toewijding

Doelgericht handelen

Zorg voor kwaliteit

BIJLAGE 2 REGELING JAARGESPREKKEN: FORMULIER PLANNINGSGESPREK

Betreft

Naam : Organisatieonderdeel :
Geboortedatum : Functie :
In dienst sedert : In huidige functie van/tot:
Huidige salarisniveau : Functieschaal :

Data en periode

Datum planningsgesprek :
Periode waarop het planningsgesprek
betrekking heeft :
Datum/data voortgangsgesprek :
Datum evaluatie- en beoordelingsgesprek :

Ondertekening

De direct leidinggevende : De medewerker: voor akkoord/gezien¹¹ :

Datum : Datum:

Geschilpunten:

¹¹ Doorhalen wat niet van toepassing is. De medewerker die het op onderdelen niet eens is met de afspraken die de leidinggevende wil maken over de ontwikkeling van competenties, werkresultaten en eventuele andere zaken tekent voor gezien en vermeldt op het formulier de geschilpunten.

AFSPRAKEN TE BEREIKEN WERKRESULTATEN

Hieronder worden per product de afspraken over de te bereiken werkresultaten vastgelegd, met een raming van het aantal werkuren. Indien een en ander is opgenomen in het individueel werkplan van de medewerker kan worden volstaan met een verwijzing naar de in dat werkplan ter zake vastgelegde afspraken. De afspraken zijn 'SMART' geformuleerd, dat wil zeggen zij zijn specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.

AFSPRAKEN ONTWIKKELING COMPETENTIES

Hieronder worden per competentie de afspraken vastgelegd over de ontwikkeling van de voor de medewerker geldende competenties. Indien een en ander is opgenomen in het individuele werkplan van de medewerker kan worden volstaan met een verwijzing naar de in dat werkplan ter zake vastgelegde afspraken. De afspraken zijn 'SMART' geformuleerd, dat wil zeggen zij zijn specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.

AFSPRAKEN MIDDELEN EN FACILITEITEN

Ten behoeve van afspraken over de werkresultaten en de ontwikkeling van de competenties. Daarbij gaat het om bijvoorbeeld afspraken met betrekking tot vorming, training, opleiding, coaching van de leidinggevende, ondersteuning van collega's, toegang tot bepaalde informatie of overleggen, secretariële ondersteuning, benodigde apparatuur e.d. De afspraken kunnen ook betrekking hebben op de wijze en frequentie van rapporteren. Indien een en ander is opgenomen in het individueel werkplan van de medewerker kan worden volstaan met een verwijzing naar de in dat werkplan ter zake vastgelegde afspraken.

AFSPRAKEN LOOPBAANONTWIKKELING

AFSPRAKEN MOBILITEIT

AFSPRAKEN WERKTIJDEN EN/OF ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

OVERIGE AFSPRAKEN EN AANDACHTSPUNTEN

BIJLAGE 3 REGELING JAARGESPREKKEN: BEOORDELINGSFORMULIER

Vertrouwelijk

Betreft

Naam : organisatieonderdeel :
Geboortedatum : functie :
In dienst sinds : in huidige functie van/tot:
Huidig salarisniveau: functieschaal :

De beoordeling

Datum beoordelingsgesprek :
Andere personen bij de beoordeling aanwezig
(naam en functie) :
Beoordelingsperiode :
Beoordelaar (naam en functie) :

Ondertekening

De beoordelaar : de medewerker: voor gezien:

Datum : datum:

Vaststelling beoordeling

Beoordeling vastgesteld op:

Samenvattend oordeel

1. Werkresultaten: uitstekend/zeer goed/normaal/matig/slecht¹²

2. Ontwikkeling competenties: uitstekend/zeer goed/normaal/matig/slecht¹³

Geschilpunten ¹⁴:

Conclusies en afspraken

Worden er werkzaamheden verricht buiten de hoofbestanddelen van de functie?

Zo ja, welke:

Toelichting:

¹² Doorhalen wat niet van toepassing is en daaronder kort en bondig de argumentatie voor de gegeven score vermelden

¹³ Doorhalen wat niet van toepassing is en daaronder kort en bondig de argumentatie voor de gegeven score vermelden

¹⁴ De medewerker heeft 2 weken de tijd om eventuele geschilpunten op het beoordelingsformulier te vermelden

Zijn er werkzaamheden die nog niet worden verricht?

Zo ja, welke:

Toelichting:

Zijn er bijzondere omstandigheden die de functievervulling hebben beïnvloed?

Zo ja, welke:

Toelichting:

BEOORDELING WERKRESULTATEN EN ONTWIKKELING COMPETENTIES

Zie formulier planningsgesprek d.d. , het individueel werkplan van en het competentieprofiel

	Omschrijving oordeel	Kwalificatie(zie toelichting kwalificaties)
Resultaten 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.		
Competenties 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.		

Toelichting kwalificaties

Beoordelingsscore	Competenties	Werkresultaten
Uitstekend (cijfer 9 of 10)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker overtreft de gestelde eisen in uitzonderlijke mate	De werkresultaten van de medewerker overtreffen de gestelde eisen in uitzonderlijke mate
Zeer goed (cijfer 8)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker overtreft de gestelde eisen in ruime mate	De werkresultaten van de medewerker overtreffen de gestelde eisen in ruime mate
Normaal (cijfer 6 of 7)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet aan de gestelde eisen	De werkresultaten van de medewerker voldoen aan de gestelde eisen
Matig (cijfer 5)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet niet geheel aan de gestelde eisen	De werkresultaten van de medewerker voldoen niet geheel aan de gestelde eisen
Slecht (cijfer 4 of lager)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet niet aan de gestelde eisen	De werkresultaten van de medewerker voldoen niet aan de gestelde eisen

TOELICHTING

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

CAO-afspraken

In het SPA-akkoord 2000/2001 zijn afspraken gemaakt over de invoering van een systeem van jaargesprekken teneinde het werk beter te structureren, sturing en beoordeling van werknemers te verbeteren en loopbaanbeleid handen en voeten te geven. Enerzijds vormt het een instrument voor het organiseren van de werkprocessen, anderzijds betreft het hier een zaak van rechtspositionele ordening. In het SPA-akkoord 2002/2003 zijn in aanvulling hierop afspraken gemaakt over de invoering van een beoordelingssysteem dat is afgestemd op het systeem van jaargesprekken en op het beloningssysteem. Het beoordelings- en beloningssysteem is in 2005 ingevoerd en in 2010 (beperkt) aangepast op grond van een in 2008 uitgevoerde evaluatie.

Systeem van jaargesprekken

Het systeem van jaargesprekken houdt kort samengevat in een cyclus van plannings-, voortgangs-, evaluatie- en beoordelingsgesprekken waarvan de basis wordt gevormd door een individueel werkplan dat, als afgeleide van het jaarplan van de werkeenheid, de concrete afspraken vastlegt tussen manager en werknemer. De afspraken omvatten in ieder geval het resultaat, het functioneren, de competenties, opleiding, loopbaanperspectief, werktijden, arbeidsomstandigheden en de ondersteuning van de leidinggevende. Deze afspraken zijn de basis voor de concrete evaluatie en beoordeling aan het einde van de afgesproken periode.

Doelstellingen

Invoering van een systeem van jaargesprekken is geen doel op zich. Het maakt onderdeel uit van een breder P&O-beleid. Zo is er bijv. een duidelijke relatie met het beloningsbeleid, het loopbaan- en mobiliteitsbeleid en het scholingsbeleid. Jaargesprekken zijn verder een onmisbaar instrument voor de ontwikkeling van een meer resultaatgerichte organisatie. Samengevat worden met de invoering van een systeem van jaargesprekken de volgende doelen beoogd:

- het werk beter structureren;
- werknemers effectiever aansturen op basis van resultaten en gemaakte afspraken;
- een beter instrumentarium bieden voor het nemen van rechtspositionele beslissingen, waaronder het nemen van bewuste beloningsbeslissingen;
- faciliteiten bieden en de zelfstandigheid stimuleren van werknemers en de kwaliteit van het management behouden c.q. verbeteren;
- een bijdrage leveren aan het zelflerend vermogen van de organisatie als thermometer voor de ontwikkelingsfase van de organisatie
- bevorderen dat reële afspraken met het bestuur worden gemaakt over o.a. prioriteiten en posterioriteiten en met de individuele werknemer over de werkbelasting e.d.

Uitgangspunten

Van belang is dat het systeem van jaargesprekken een goede bedrijfsorganisatorische inbedding krijgt. Daarover hebben sociale partners in het SPA de provincies een aantal concrete aanbevelingen gedaan. Een belangrijke voorwaarde voor succes is dat het systeem van jaargesprekken aansluit bij de doelstellingen en cultuur van de organisatie en dat er een breed draagvlak binnen de organisatie aanwezig is. Andere uitgangspunten zijn:

- de beschikbaarheid van jaarplannen van de organisatie-eenheid en een logische onderlinge aansluiting van de plannen;
- betrokkenheid van de werknemers bij het opstellen van de jaarplannen van de organisatie-eenheid;
- coachend leidinggeven en zelfstandige, resultaatgerichte werknemers;
- een inzichtelijk, betrouwbaar, eenvoudig en hanteerbaar systeem;
- een goede grondslag voor rechtspositionele beslissingen;
- waarborgen voor zorgvuldigheid, rechtsgelijkheid, rechtszekerheid en rechtsbescherming
- een open communicatie;
- één systeem voor de hele provinciale organisatie met ruimte voor maatwerk per functie en/of persoon

Het beoordelingssysteem

Het beoordelingssysteem is ingebed in het systeem van jaargesprekken en is afgestemd op het beloningssysteem. Het beoordelingssysteem beoordeelt zowel de duurzame groei in functioneren als de werkresultaten, zulks afgezet tegen de daarover gemaakte afspraken in het planningsgesprek. Daarbij wordt uitgegaan van een vijfpuntschaal van beoordeling met als scores uitstekend (in schoolcijfers: 9 of 10), zeer goed (in schoolcijfers: 8), normaal (in schoolcijfers: 6 of 7), matig (in schoolcijfers: 5) en slecht (in schoolcijfers: 4 of lager). Met het oog op de duurzame groei in het functioneren worden in het planningsgesprek afspraken gemaakt over de ontwikkeling van de voor de functie geldende competenties. Er is een duidelijke samenhang tussen beide componenten van de beoordeling. Er is sprake van tweerichtingsverkeer. Afspraken over de ontwikkeling van de competenties hebben als doel in de toekomst te komen tot duurzaam hogere prestaties. Als het goed is beïnvloedt de ontwikkeling van de competenties dus de werkresultaten in positieve zin. Daarom zal de ontwikkeling van de competenties achteraf mede worden beoordeeld aan de hand van de daadwerkelijke prestaties en niet alleen worden afgemeten aan de manier waarop het werkresultaat wordt bereikt. Het betekent derhalve dat het oordeel over de duurzame groei in het functioneren wordt bepaald door zowel de geleverde prestaties als de ontwikkeling van de competenties. Op basis van de behaalde resultaten zullen vervolgens de nieuwe afspraken over de ontwikkeling van de competenties worden gemaakt. Beide componenten worden afzonderlijk beoordeeld.

De structurele beloning is immers afhankelijk van het oordeel over de duurzame ontwikkeling in het functioneren, terwijl de daadwerkelijk geleverde prestaties in de afgesproken periode de basis vormen voor een eventuele incidentele bonus over die periode. De samenhang zal blijken uit de beoordeling. Het ligt niet voor de hand dat de beoordelingscores voor de ontwikkeling van de competenties en voor de behaalde werkresultaten ver uiteen zullen lopen.

Competenties

Om de functie naar behoren te kunnen vervullen en de afgesproken werkresultaten te kunnen behalen zal de werknemer over een aantal competenties moeten beschikken. Competentie is een verzamelnaam voor kennis, deskundigheden en vaardigheden die mensen geschikt (ofwel 'competent') maken voor hun werk. Het gaat niet alleen om kennis en vaardigheden maar ook om gedragseigenschappen als bijvoorbeeld het goed kunnen samenwerken en de bereidheid en alertheid deze kwaliteiten op het juiste moment in te zetten. Of een medewerker over voldoende kwaliteiten beschikt en bereid is deze in de praktijk te brengen is niet alleen af te meten aan het werkresultaat maar ook aan de manier waarop dat resultaat wordt bereikt. De competenties zijn niet voor alle werknemers dezelfde maar zijn afhankelijk van de eisen die aan de functie worden gesteld. Voor elke functie zijn daarom enkele competenties vastgesteld waarvan het aantal varieert van minimaal 4 tot maximaal 9. Voor een functie hoeven overigens niet permanent dezelfde competenties te gelden. Zo kunnen bijvoorbeeld, afhankelijk van de fase waarin bepaalde werkzaamheden zich bevinden, van werknemers andere vaardigheden worden verlangd. Voor de gezamenlijke provincies geldt een lijst van competenties waarin is vastgelegd welke competenties aan functies kunnen worden toebedeeld. Er kunnen derhalve aan functies geen competenties worden verbonden die niet voorkomen in deze lijst van competenties. De lijst van competenties maakt onderdeel uit van deze regeling. Voor elke functie zullen de competenties worden vastgelegd in een competentieprofiel. De competenties worden in het competentieprofiel zodanig uitgewerkt dat zij optimaal aansluiten op inhoud en het niveau van de functie. Dat betekent dus dat competenties afhankelijk van de functie een verschillende uitwerking en invulling kunnen krijgen. Vervolgens worden in het planningsgesprek afspraken gemaakt over de ontwikkeling van de competenties. Daarbij moet het gaan om afspraken die volgens het SMART-principe Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden zijn. De werknemer wordt beoordeeld op de ontwikkeling van de voor de functie geldende competenties waarover tussen hem en zijn leidinggevende in het planningsgesprek afspraken zijn gemaakt.

Beoordeling als basis voor rechtspositionele beslissingen

Het beoordelingssysteem bevat waarborgen voor zorgvuldig te nemen en objectief te onderbouwen rechtspositionele beslissingen waarbij het functioneren van de ambtenaar een rol speelt. Het biedt de grondslag voor bewuste beloningsbeslissingen, maar ook voor beslissingen over bijvoorbeeld ontslag wegens disfunctioneren of de omzetting van een dienstverband voor bepaalde tijd op proef in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Beoordeling en beloning

De beoordeling kan directe gevolgen hebben voor zowel de structurele beloning als de variabele outputbeloning. Daarover het volgende.

De structurele beloning

De structurele beloning heeft als doel het leveren van duurzaam hogere prestaties in de toekomst. Beoordeling van de daarvoor benodigde duurzame groei in het functioneren vindt plaats aan de hand van de ontwikkeling van de voor de functie geldende competenties en de werkresultaten. Deze worden tijdens het evaluatie- en beoordelingsgesprek vergeleken met de ter zake gemaakte afspraken. Uit deze vergelijking kan vervolgens de conclusie worden getrokken tot welk structureel niveau in kwaliteit en kwantiteit de in de toekomst te leveren prestaties zich ontwikkelt en op basis hiervan wordt de groei in het vaste inkomen bepaald. Op basis van de vijfpuntschaal voor de beoordeling kunnen de volgende vijf beloningsbeslissingen worden genomen.

Beoordelingscore	'vertaling'	Groei in vast inkomen
Uitstekend (cijfer 9 of 10)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker overtreft de gestelde eisen in uitzonderlijke mate	6% van het maximumbedrag van de salarisschaal
Zeer goed (cijfer 8)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker overtreft de gestelde eisen in ruime mate	4% van het maximumbedrag van de salarisschaal
Normaal (cijfer 6 of 7)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet aan de gestelde eisen	3% van het maximumbedrag van de salarisschaal
Matig (cijfer 5)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet niet geheel aan de gestelde eisen	1% van het maximumbedrag van de salarisschaal
Slecht (cijfer 4 of lager)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet niet aan de gestelde eisen	Geen groei in vast inkomen

De variabele outputbeloning

Naast de structurele beloning kan voor extra prestaties een variabele beloning worden gegeven. Daarbij gaat het om beloning van output. Uitgangspunten zijn hier het motiveren, stimuleren en waarderen van medewerkers om te komen tot werkresultaten door het toekennen van flexibele incidentele elementen. Met de medewerker worden in het planningsgesprek afspraken gemaakt over het realiseren van vooraf vastgelegde, concrete en zoveel mogelijk kwantificeerbare doelstellingen. Variabele beloning is een outputbeloning die alleen wordt gegeven bij uitstekende of zeer goede werkresultaten. De outputbeloning heeft een incidenteel karakter en is 3% of 7%. Een en ander is hierna schematisch weergegeven.

Beoordelingscore	'Vertaling'	Variabele beloning (uitgedrukt als % van jaarsalaris in jaar waarin resultaten zijn behaald)
Uitstekend	De werkresultaten van de medewerker overtreffen de gestelde eisen in uitzonderlijke mate	Outputbeloning van 7%
Zeer goed	De werkresultaten van de medewerker overtreffen de gestelde eisen in ruime mate	Outputbeloning van 3%

De rechtspositionele regeling van de jaargesprekken

De CAO-afspraken over een systeem van jaargesprekken met bijbehorend beoordelingssysteem hebben geleid tot de Regeling jaargesprekken waarin de rechtspositionele aspecten zijn geregeld. De regeling bevat bepalingen over rechten en plichten en procedures en heeft betrekking op de drie fases van de jaarcyclus, te weten het planningsgesprek, het voortgangsgesprek en het evaluatie- en beoordelingsgesprek. De betekenis van de uitgebrachte beoordeling voor de beloning is geregeld in de bezoldigingsregeling.

Implementatie (P.M. lokaal in te vullen)

Artikelgewijze toelichting

Artikel 1 Definities

Uitgangspunt is dat de integraal manager verantwoordelijk is voor de jaargesprekken. Dat betekent dat de gesprekken worden gevoerd tussen de werknemer en zijn directe hiërarchisch leidinggevende. In artikel 1 is daarom bepaald dat als leidinggevende voor de toepassing van de regeling jaargesprekken de directe hiërarchisch leidinggevende wordt aangemerkt.

Artikel 2 Planningsgesprek

In het planningsgesprek gaat het om de productdoelstellingen van de werknemer en om persoonsgebonden doelstellingen. In het vierde lid is concreet aangegeven waaraan in het planningsgesprek in ieder geval aandacht moet worden besteed.

Productdoelstellingen hebben betrekking op te realiseren producten en te verrichten activiteiten zo mogelijk gekoppeld aan termijnen of te investeren tijd. Zij worden afgeleid van de doelstellingen van de organisatie en van de functie die de werknemer vervult. De productdoelstellingen dienen zoveel mogelijk te voldoen aan het SMART-principe, dat wil zeggen dat ze specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden moeten zijn. Bij persoonsgebonden doelstellingen gaat het om ontwikkelpunten waarin de werknemer een ontwikkeling wil of moet doormaken.

Het planningsgesprek is een gesprek van de werknemer met zijn leidinggevende. Er zijn geen anderen bij aanwezig tenzij zij samen anders afspreken. Het planningsgesprek heeft een tweezijdig karakter en moet leiden tot concrete afspraken over de output, de ontwikkeling van de voor de functie geldende competenties en de daartoe eventueel benodigde middelen en faciliteiten. Daarbij kan worden gedacht aan vorming, training en opleiding, coaching van de leidinggevende, ondersteuning van collega's, toegang tot bepaalde informatie of overleggen, secretariële ondersteuning, benodigde apparatuur e.d. Er kunnen ook andere afspraken worden gemaakt, bijv. over loopbaan en mobiliteit met bijbehorende flankerende maatregelen, over de werktijden, werkomstandigheden e.d. Het spreekt voor zich dat beide partijen zich aan de gemaakte afspraken dienen te houden. Zowel de werknemer als de leidinggevende kunnen hierop worden aangesproken en afgerekend. Als een leidinggevende niet zelf beslissingsbevoegd is om bepaalde afspraken te maken, bijv. omdat hij niet zelfstandig over budgetten kan beschikken, zal hij vooraf moeten organiseren dat hij daartoe gemachtigd is. Hoofregel is dat de werknemer en zijn leidinggevende afspraken maken.

Mocht dat onverhoopt niet mogelijk zijn dan voorziet het achtste lid erin dat de leidinggevende eenzijdig beslissingen neemt. De werknemer kan in dat geval zijn afwijkende zienswijze vermelden.

Het planningsgesprek heeft betrekking op een vooraf afgesproken periode. Als regel betreft het een periode van 12 maanden. Daarover kunnen ook andere afspraken worden gemaakt. De regeling schrijft bewust niet dwingend voor wanneer het planningsgesprek plaatsvindt. Hier ligt een duidelijke relatie met de invulling van de werkprocessen. De regeling laat ook de ruimte om het planningsgesprek en het evaluatie - en beoordelingsgesprek aansluitend op eenzelfde datum te voeren (waarbij het planningsgesprek - dat op de toekomst is gericht - volgt op het evaluatie- en beoordelingsgesprek waarin wordt teruggekeken).

De werknemer heeft de gelegenheid om het planningsgesprek voor te bereiden door een werkplan op te stellen. Dit werkplan is dan de basis voor het planningsgesprek. Vorm en inhoud kunnen afhankelijk van de functie sterk uiteenlopen. Het planningsgesprek wordt gevoerd aan de hand van een formulier waarop ook de afspraken worden vastgelegd.

Artikel 3 Voortgangsgesprek

Het spreekt voor zich dat regelmatig wordt gekeken hoe het staat met de uitvoering van de afspraken die zijn gemaakt in het planningsgesprek. Daarmee kan de vinger aan de pols worden gehouden en kunnen zonodig tijdig zaken worden bijgesteld. Ook kan er reden zijn om na verloop van tijd de afgesproken doelstellingen - die naarmate zij verder in de toekomst liggen minder concreet zullen zijn - nader in te vullen. Op welke wijze een en ander gebeurt is een verantwoordelijkheid van de leidinggevende en de werknemer. Er is weinig reden om dat formeel te gaan inkaderen. In artikel 3 wordt daarom niet meer geregeld dan dat in een jaar in ieder geval één voortgangsgesprek met de werknemer plaatsvindt. Dat voortgangsgesprek wordt door de direct hiërarchisch leidinggevende gevoerd, die dat kan mandateren aan de operationeel leidinggevende. Mandatering ligt niet in de rede als er veel valt bij te sturen en een minder goede beoordeling in het verschieft ligt.

Als afspraken uit het planningsgesprek nader moeten worden ingevuld, aangevuld of bijgesteld zal de betrokken operationeel leidinggevende hiertoe vooraf gemachtigd moeten zijn.

Het ligt voor de hand dat ook afspraken over nadere invulling, aanvulling of bijstelling van de in het planningsgesprek gemaakte schriftelijke afspraken schriftelijk worden vastgelegd.

Als leidinggevende en werknemer niet tot nadere afspraken kunnen komen geldt hetzelfde als bij het planningsgesprek, namelijk dat de leidinggevende eenzijdig beslissingen neemt. Het spreekt voor zich dat het voortgangsgesprek steeds op een zodanig tijdstip plaatsvindt dat tijdig kan worden bijgestuurd. Als het voortgangsgesprek na 2/3 van de periode komt is dat als regel te laat.

Artikel 4 Evaluatie- en beoordelingsgesprek

Na afloop van de afgesproken periode (van in de regel 12 maanden) bekijken de leidinggevende en de werknemer in de eerste plaats gezamenlijk in hoeverre de afspraken over output en ontwikkeling van de voor de functie geldende competenties zijn gerealiseerd en - zonodig - welke factoren een rol hebben gespeeld bij het wel of niet realiseren van die afspraken. Ook wordt na afloop gezamenlijk bekeken of de andere in het planningsgesprek gemaakte afspraken zijn nageleefd. Als de tussentijdse voortgangsbewaking goed is geweest zullen er voor beide partijen weinig verrassingen zijn.

Beoogd wordt de aansturing en verdere ontwikkeling en goed functioneren van de werknemer te bevorderen. Het is de opstap voor het volgende planningsgesprek. De conclusies zullen in het eerstvolgende planningsgesprek basis zijn voor nieuwe afspraken voor de komende periode. De werknemer heeft de gelegenheid een schriftelijke zelfevaluatie van de afgelopen periode op te stellen die in het evaluatie- en beoordelingsgesprek zal worden besproken.

Het gesprek mondt uit in een beoordeling door de leidinggevende. Hier heeft het gesprek een duidelijk eenzijdig karakter. Het gaat dan immers om het oordeel van de leidinggevende en niet om een gezamenlijk oordeel van leidinggevende en werknemer. In de beoordeling zal de leidinggevende uiteraard wel de inbreng van de werknemer in het gesprek meewegen, terwijl de werknemer ter plekke in de gelegenheid is aan te geven op welke punten hij het oneens is met de uit te brengen beoordeling. Tegen de vastgestelde beoordeling kan de werknemer op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar aantekenen bij gedeputeerde staten en vervolgens, als hij het met die beslissing niet eens is, bij de rechter in beroep gaan.

De regeling geeft helder aan wie beoordeelt maar laat bewust open wie de beoordeling uiteindelijk vaststelt. Dat wordt in de mandaatregeling bepaald en is afhankelijk van wat in een provincie gebruik is om te mandateren. Het ligt voor de hand dat de hiërarchisch leidinggevende als integraal manager degene is die de beoordeling formeel vaststelt. Het bestaan van geschilpunten tussen beoordeelaar en beoordeelde zou echter aanleiding kunnen zijn de formele vaststelling van de beoordeling in dat geval op een hoger niveau te leggen.

Er kunnen derden bij het gesprek aanwezig zijn om nadere informatie te verstrekken. Het initiatief kan zowel van de leidinggevende als de werknemer uitgaan. Zij maken hierover samen afspraken. De werknemer kan zich in de eventuele bezwaar- en beroepsprocedure juridisch laten bijstaan. De leidinggevende kan, al dan niet op aanvraag van de werknemer, inlichtingen van derden inwinnen ten behoeve van de uit te brengen beoordeling. Dat maakt een 360 graden beoordeling mogelijk. Het lijkt in zijn algemeenheid zeker nuttig bij beoordeling van leidinggevers (ook) inlichtingen van ondergeschikten te vragen.

Het evaluatie- en beoordelingsgesprek heeft, net als het plannings- en voortgangsgesprek, een verplicht karakter, zowel voor de leidinggevende als de werknemer. Het kan dus niet zo zijn dat een werknemer om hem moverende redenen afziet van dit gesprek en daarmee ook het uitbrengen van een beoordeling kan voorkomen. Evenmin mag de leidinggevende hier in gebreke blijven.

De beoordeling is immers nodig voor de te nemen beloningsbeslissing. De betrokken leidinggevende, maar ook de provinciesecretaris als eindverantwoordelijke, kunnen daarop worden aangesproken. De werknemer heeft dus belang bij een tijdige beoordeling en kan dat, zo nodig, ook afdwingen. Als de leidinggevende in gebreke blijft zal dat geen nadelige gevolgen hebben voor de werknemer: beoordeling en beloningsbeslissing zullen kunnen terugwerken tot en met het tijdstip waarop die rechtens hadden moeten ingaan. De OR kan erop toezien dat de beoordelingsregeling ook op dit punt correct wordt nageleefd.

Het evaluatie- en beoordelingsgesprek hoeft niet altijd in een keer te worden afgerond. Soms kan een afkoelingsperiode zinvol zijn. In dat geval kan worden besloten het gesprek op een later tijdstip voort te zetten. Ook kan het zijn dat de werknemer enige bedenktijd nodig heeft. Daarom is geregeld dat de betrokken werknemer 2 weken de tijd heeft om eventuele geschilpunten op het beoordelingsformulier te vermelden.

Het vijfde lid maakt het mogelijk om bij uitzondering een beoordeling buiten aanwezigheid van betrokkenen uit te brengen. Dat kan ook in situaties waarin betrokkene (bijvoorbeeld wegens langdurige ziekte) niet aan het gesprek kan deelnemen en (langdurig) uitstel (bijvoorbeeld in verband met een te nemen beslissing over voortzetting van het dienstverband) niet verantwoord is. Ook in die (uitzonderings)situatie geldt uiteraard dat de werknemer op het beoordelingsformulier kan aangeven op welke onderdelen hij het eventueel oneens is met de uitgebrachte beoordeling voordat deze formeel wordt vastgesteld.

Op de inhoud van het beoordelingssysteem en de betekenis van het beoordelingssysteem voor bijvoorbeeld de beloning van de werknemer is hierboven in de algemene toelichting al uitvoerig ingegaan.

Overgangsrecht

P.M. Lokaal in te vullen.

OVERLEGPROTOCOL PROVINCIES

Het Samenwerkingsverband Interprovinciaal Overleg (IPO) enerzijds

en

de ABVAKABO FNV/ NOVON, CNV Publieke Zaak en de CMHF, anderzijds ;

gelet op de overeenkomst inzake de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid ;

zijn het navolgende overeengekomen inzake het overleg tussen het Interprovinciaal Werkgeversverband (IWV) enerzijds en de vakorganisaties van overheidspersoneel anderzijds:

Artikel 1 Onderwerpen waarover op sectoraal niveau wordt onderhandeld

In het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (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 van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- d. de overige arbeidsvoorwaarden, waarover de onderhandelingspartners afspraken willen maken.

Artikel 2 Procedure overleg in het SPA

1. Het overleg in het SPA wordt gevoerd tussen enerzijds een uit het midden van het Interprovinciaal Werkgeversverband (IWV) aangewezen onderhandelingsdelegatie en anderzijds bestuurders van:
 - a. ABVAKABO FNV/NOVON;
 - b. CNV Publieke Zaak;
 - c. CMHF.
2. Het IWV kan ook andere vakorganisaties van overheidspersoneel tot het overleg toelaten, indien zij onder meer gelet op het aantal ambtenaren, die zij in de sector provincies vertegenwoordigen, als representatief kunnen worden aangemerkt. Het SPA wordt voorgezeten door de voorzitter van de onderhandelingsdelegatie van het IWV.
3. Als secretaris van het SPA treedt op de secretaris van het IWV, die zich hierbij kan laten bijstaan door een of meer medewerkers.

4. De uitnodiging voor het arbeidsvoorwaardenoverleg gaat uit van de secretaris. Deze stelt de onderhandelingspartners tevoren in de gelegenheid om hun wensen met betrekking tot de te bespreken onderwerpen kenbaar te maken.

Artikel 3 Overeenstemmingsvereiste

1. Ten aanzien van de onderhandelingen over in artikel 1 bedoelde aangelegenheden geldt het overeenstemmingsvereiste. Dit houdt in dat in het SPA met een meerderheid van de vakorganisaties van overheidspersoneel overeenstemming moet zijn bereikt over invoering of wijziging van aan het SPA voorbehouden aangelegenheden, voordat een provinciale regeling met rechten en verplichtingen van individuele ambtenaren met betrekking tot deze aangelegenheden kan worden ingevoerd, gewijzigd of ingetrokken. Elk van de in het SPA vertegenwoordigde vakorganisaties van overheidspersoneel brengt daarbij zoveel stemmen uit als deze leden heeft in de sector provincies, met dien verstande dat het aantal stemmen van één vakorganisatie van overheidspersoneel nooit meer kan zijn dan het aantal stemmen van de overige vakorganisaties van overheidspersoneel tezamen.
2. Indien overeenstemming is bereikt met niet de meerderheid van de vakorganisaties van overheidspersoneel worden de voorstellen alleen doorgevoerd als de voorzitter van het overleg heeft geconstateerd dat hiervoor voldoende draagvlak is. Een zodanig draagvlak is in elk geval niet aanwezig als het aantal uitgebrachte stemmen van de vakorganisaties van overheidspersoneel waarmee overeenstemming is bereikt, minder is dan de helft van het totaal aantal uitgebrachte stemmen.
3. Indien geen overeenstemming over een voorstel kan worden bereikt dat voldoende draagvlak heeft worden ad hoc nadere afspraken gemaakt over de wijze waarop verder zal worden gehandeld.

Artikel 4 Onderhandelingsresultaat

1. Nadat de onderhandelingspartners een onderhandelingsresultaat hebben bereikt, leggen zij dat aan de respectievelijke achterbannen voor. Bij de totstandkoming van het onderhandelingsresultaat worden afspraken gemaakt over de termijnen, die voor raadpleging van de achterban gelden.
2. Indien uit de raadpleging van de achterbannen blijkt, dat er geen overeenstemming over het onderhandelingsresultaat bestaat wordt overleg gevoerd over de vraag of de onderhandelingen worden heropend, of dat gezocht wordt naar andere wegen.
3. Zodra een onderhandelingsresultaat is omgezet in een definitief akkoord doen de onderhandelingspartners daarvan mededeling. Gedeputeerde staten zullen vervolgens het in het SPA bereikte akkoord uitvoeren.

Artikel 5 Overgangssituatie

1. Zolang te harmoniseren regelingen van arbeidsvoorwaarden nog niet zijn geharmoniseerd en het overleg daarover nog niet in het SPA plaatsvindt wordt het overleg over invoering, wijziging of intrekking van dergelijke regelingen gevoerd op lokaal niveau met de vakorganisaties van overheidspersoneel overeenkomstig hoofdstuk I van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies.
2. Terughoudendheid wordt betracht met betrekking tot afspraken op lokaal niveau over invoering, wijziging of intrekking van nog te harmoniseren regelingen van arbeidsvoorwaarden. Voornemens om hierover afspraken te maken worden gemeld aan de overlegpartners in het SPA. Er worden op lokaal niveau geen afspraken gemaakt die de harmonisatie van de betreffende regelingen bemoeilijken.

Artikel 6 Werkingsduur en opzegging

1. Het overlegprotocol geldt, te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding, voor de duur van een jaar.
2. Het overlegprotocol wordt geacht telkens stilzwijgend met een jaar te zijn verlengd, tenzij het tijdig en rechtsgeldig is opgezegd.
3. Elk van de partijen, die het overlegprotocol heeft ondertekend kan dit protocol opzeggen door, uiterlijk drie volle kalendermaanden voorafgaande aan het tijdstip, waarop de termijn van een jaar, bedoeld in het eerste, onderscheidenlijk tweede lid, is verstreken, daarvan schriftelijk en met opgave van redenen mededeling te doen aan elk van de andere partijen.
4. De werking van het overlegprotocol eindigt, bij tijdige en rechtsgeldige opzegging door een of meer partijen krachtens het derde lid, op het tijdstip waarop de termijn van een jaar, bedoeld in het eerste, onderscheidenlijk tweede lid, is verstreken. Indien dat tijdstip is gelegen binnen drie maanden voor de afloop van het SPA-akkoord over de arbeidsvoorwaarden of indien op dat tijdstip in het SPA onderhandelingen plaatsvinden over een nieuw SPA-akkoord over de arbeidsvoorwaarden, eindigt de werking van het overlegprotocol, in afwijking van het bepaalde in de eerste volzin, op de eerste dag van de maand, volgende op die, waarin het in artikel 4, eerste lid, bedoelde onderhandelingsresultaat is bereikt.
5. Is het overlegprotocol niet tijdig, maar overigens wel rechtsgeldig opgezegd dan eindigt de werking van het overlegprotocol na afloop van de volgende termijn van een jaar. Het bepaalde in de tweede volzin van het vierde lid is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 7 Inwerkingtreding

Dit overlegprotocol treedt in werking met ingang van 1 oktober 2000 of zoveel later als de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies in werking treedt.

HANDREIKING GEDRAGSCODE PROVINCIALE AMBTENAREN

De overheid is er voor de burgers. Zij verkeert vaak in een monopoliepositie: de burger die iets wil of juist niet wil, kan niet om de overheid heen. Dit stelt hoge eisen aan de kwaliteit van de overheid en van degenen die daarin werkzaam zijn. Integriteit is daarvan een wezenlijk onderdeel. Als gevolg van allerlei maatschappelijke ontwikkelingen kan de integriteit onder druk komen te staan. Te noemen zijn de toenemende complexiteit van de samenleving en van het openbaar bestuur, de steeds sterkere verstrengeling van het publieke en private domein, de agressieve lobby vanuit de samenleving en het opleggen van bedrijfseconomische normen aan het overheidsmanagement.

Voor het adequaat functioneren van de overheid zijn gezaghebbende bestuurders noodzakelijk. Bestuurders die het vertrouwen genieten van de burgers omdat ze deskundig, gedreven en integer zijn. Dat geldt ook voor de commissaris van de Koning, de gedeputeerden en de statenleden. De provincies hebben de nodige inspanningen geleverd om de bestuurlijke integriteit te versterken. Hetzelfde geldt voor de gemeenten. Het IPO, de VNG en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) hebben ter stimulering en ondersteuning de provincies en gemeenten een handreiking voor de bestuurlijke integriteit aangeboden. In die handreiking wordt voor een aantal onderwerpen aangegeven wat de integriteitrisico's zijn en hoe daarmee kan worden omgegaan. De handreiking bevat een groot aantal aanbevelingen en als bijlage is een model voor gedragsregels opgenomen.

Voor de provinciale ambtenaren is er op het punt van integriteit het nodige geregeld in onder meer de Ambtenarenwet en de rechtspositie. De Ambtenarenwet verplicht de provincies onder meer om een gedragscode voor hun personeel op te stellen. Sociale partners in het SPA geven hoge prioriteit aan een verdere versterking van de integriteit en onderschrijven het belang van de handreiking integriteit voor de provinciale bestuurders. Hierin staat veel dat ook voor de provinciale ambtenaren van belang is. Sociale partners in het SPA hebben in navolging van de provinciale bestuurders bij wijze van handreiking een gedragscode voor de provinciale ambtenaren ontwikkeld die aansluit op wat hierover al in provincies en in de handreiking voor bestuurders is vastgelegd. Die is hieronder opgenomen. De handreiking richt zich primair op werknemers in provinciale dienst. Vanzelfsprekend zullen gedragsregels inzake integriteit ook moeten gelden voor hen die bij de provincie anders dan in dienstverband werkzaam zijn (uitzendkrachten, detacheringen). De provincies moeten ervoor zorgen dat dit steeds ook goed is geregeld. Integriteit is echter meer dan gedragsregels. Integriteit is in de eerste plaats een kwestie van mentaliteit en bewustwording. Net als de bestuurders moeten ook de provinciale ambtenaren zich er permanent van bewust zijn dat zij voor de gemeenschap werken en uit gemeenschapsgeld worden betaald.

De handreiking integriteit bestuurders benadrukt daarnaast het grote belang van een goede organisatie van het integriteitbeleid en van de ontwikkeling van integriteitmanagement. Bij een goed integriteitbeleid hoort een organisatieproces dat kwetsbare plekken in de organisatie opspoorst en zoveel mogelijk afdekt. Integriteit is gediend met een transparante organisatie waarin taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden helder zijn toegedeeld (waar nodig met functiescheiding en/of functieroulatie) en die een sluitend systeem van controle en verantwoording kent. Een goede administratieve organisatie is daarbij van groot belang. Maatregelen op dit terrein zullen in elke provincie afzonderlijk moeten worden getroffen en passen bij de eigen organisatiestructuur en -cultuur.

De ontwikkelde gedragscode voor ambtenaren bevat normen en waarden waaraan de provinciale organisatie en de daarin werkende ambtenaren zich dienen te houden. De ambtenaren zijn op de naleving van de gedragscode aanspreekbaar. De code bestaat uit drie paragrafen.

Paragraaf 1 beschrijft een aantal kernbegrippen van integriteit en plaatst daarmee het vraagstuk in een breder kader. Zij vormen als het ware de algemene uitgangspunten voor de gedragscode.

Paragraaf 2 bevat de feitelijke gedragsregels, waarbij een aantal thema's wordt onderscheiden. Paragraaf 3 bevat een opsomming van bestaande wettelijke en rechtspositionele gedragsregels die betrekking hebben op de ambtelijke integriteit. In samenhang met deze handreiking hebben sociale partners in het SPA ook afspraken gemaakt over een procedure voor het melden van misstanden binnen de provinciale organisatie en de bescherming van de ambtenaar die vermoedens van misstanden volgens die procedure heeft gemeld.

Gedragscode ambtelijke integriteit

Paragraaf 1 Kernbegrippen van ambtelijke integriteit

Provinciale ambtenaren stellen bij hun handelen de kwaliteit van de provinciale dienstverlening centraal. Integriteit is daarvoor een belangrijke voorwaarde. De belangen van de provincie, en in het verlengde daarvan de belangen van de burgers, zijn het primaire richtsnoer. Ambtelijke integriteit houdt in dat de verantwoordelijkheid die met de functie samenhangt wordt aanvaard en dat er de bereidheid is om daarover rekenschap af te leggen. Een aantal kernbegrippen is daarbij leidend en plaatst de ambtelijke integriteit in een breder perspectief:

- *Dienstbaarheid*

Het handelen van een ambtenaar is altijd en volledig gericht op het belang van de provincie en op de organisaties en burgers die daar onderdeel van uit maken.

- *Professionaliteit*

Ambtenaren zijn vakmensen op hun terrein. Zij beschikken over de juiste kennis en vaardigheden en weten met nieuwe situaties om te gaan. Zij houden hun vak bij en nemen, waar nodig, initiatief.

- *Onafhankelijkheid*

Het handelen van een ambtenaar wordt gekenmerkt door onpartijdigheid, dat wil zeggen dat geen vermenging optreedt met oneigenlijke belangen en dat ook iedere schijn van een dergelijke vermenging wordt vermeden.

- *Verantwoordelijkheid*

De ambtenaar krijgt en neemt de verantwoordelijkheid die bij zijn functie past en is bereid daarover verantwoording af te leggen aan collega's, leidinggevenden, provinciebestuur en de burger.

- *Betrouwbaarheid*

Op een ambtenaar moet men kunnen rekenen. Die houdt zich aan zijn afspraken. Kennis en informatie waarover hij uit hoofde van zijn functie beschikt, wendt hij aan voor het doel waarvoor die zijn gegeven.

- *Zorgvuldigheid*

Het handelen van een ambtenaar is zodanig dat alle organisaties en burgers op gelijke wijze en met respect worden bejegend en dat belangen van partijen op correcte wijze worden afgewogen.

Deze kernbegrippen zijn de toetssteen voor de nu volgende gedragsafspraken. Gedragingen moeten aan deze kernbegrippen getoetst kunnen worden.

Paragraaf 2 Gedragsregels ambtelijke integriteit

1 Algemene bepalingen

1.1 De gedragscode is openbaar.

1.2 De ambtenaar ontvangt bij indiensttreding een exemplaar van de gedragscode.

1.3 In gevallen waarin de gedragscode niet voorziet of waarbij de toepassing niet eenduidig is beslissen gedeputeerde staten.

2 Aannemen van geschenken en giften

2.1 Geschenken en giften worden nooit aangenomen in ruil voor een tegenprestatie.

2.2 Geschenken en giften die een ambtenaar uit hoofde van zijn functie ontvangt, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van de provincie. Er wordt een provinciale bestemming voor gezocht.

2.3 Geschenken en giften die een waarde van minder dan € 50 vertegenwoordigen, kan de ambtenaar in afwijking van punt 2.2 behouden. Zij worden wel gemeld.

2.4 Geschenken en giften - van welke waarde dan ook - worden niet op het huisadres ontvangen. Indien dit toch is gebeurd wordt dit aan de leidinggevende gemeld en wordt een beslissing genomen over de bestemming van het geschenk of de gift.

2.5 Geschenken en giften worden niet geaccepteerd zolang overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn.

3 Excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen

3.1 Excursies, werkbezoeken, studiereizen en congressen moeten functioneel zijn en in het belang van de provincie. Voor evenementen zal dat niet steeds een voorwaarde kunnen zijn. Hier geldt als regel dat meerdere personen of instanties moeten zijn uitgenodigd zodat de openheid gegarandeerd wordt.

3.2 Uitnodigingen worden nooit aanvaard in ruil voor een tegenprestatie.

3.3 Er moet vooraf toestemming zijn verleend.

3.4 De uitnodiging moet binnen de grenzen van de redelijkheid liggen.

3.5 De provincie betaalt in ieder geval de reis- en verblijfkosten.

3.6 Uitnodigingen worden vermeden zolang overleg- en onderhandelingssituaties gaande zijn.

4 *Lunches, diners en recepties*

4.1 Lunches, diners en recepties moeten functioneel zijn.

4.2 Uitnodigingen worden nooit aanvaard in ruil voor een tegenprestatie.

4.3 Uitnodigingen worden gemeld, zo mogelijk vooraf

4.4 Bij lunches en diners moet waar mogelijk sprake zijn van wederkerigheid (bijvoorbeeld om de beurt betalen)

4.5 De uitnodiging moet binnen de grenzen van de redelijkheid liggen

4.6 Uitnodigingen worden vermeden zolang overleg- en onderhandelingssituaties gaande zijn.

5 *Verrichten van incidentele diensten voor derden in werktijd (houden van presentatie of lezing e.d.)*

5.1 Verzoeken aan ambtenaren om incidenteel in werktijd diensten voor derden te verrichten worden vooraf ter goedkeuring voorgelegd.

5.2 Vergoedingen als blijk van waardering in de vorm van cadeaubonnen, flessen wijn en dergelijke, voor zoveel de waarde daarvan niet meer is dan € 50, mogen worden behouden.

5.3 Vergoedingen in geldbedragen komen ten goede van de provincie voor zoveel die meer dan € 50 bedragen.

6 *Draaideurconstructies*

Ambtenaren kunnen, anders dan bij hoge uitzondering, niet worden ingehuurd om tegelijkertijd als externe voor de provincie werkzaamheden te verrichten

Voormalige provinciale ambtenaren worden niet binnen twee jaar na ontslag ingehuurd voor het verrichten van provinciale werkzaamheden

Paragraaf 3 Bestaande wettelijke en rechtspositionele gedragsregels inzake integriteit

Een groot aantal gedragsregels die van belang zijn in verband met de integriteit van de provinciale ambtenaar is al neergelegd in wettelijke en rechtspositionele voorschriften.

Wetboek van Strafrecht (WvS):

- verduistering (artikel 359)
- vervalsing (artikel 360)
- verduistering, beschadiging, vernieling van akten, bewijsmateriaal, bescheiden e.d. (artikel 361)

- fraude en corruptie (artikelen 362 en 363)

Wetboek van strafvordering

Verder kan worden genoemd de verplichting voor de ambtenaar om aangifte te doen van misdrijven (artikel 162 Wetboek van Strafvordering).

Ambtenarenwet

In de Ambtenarenwet zijn diverse zaken ten aanzien van de integriteit geregeld.

1 In de eerste plaats bevat de Ambtenarenwet de algemene verplichting voor provincies en hun medewerkers om zich te gedragen als een goed werkgever, onderscheidenlijk een goed ambtenaar.

2 De provincies moeten daarnaast:

- een integriteitbeleid voeren dat is ingebed in het personeelsbeleid, o.a. via functioneringsgesprekken, werkoverleg, scholing en vorming;
- een gedragscode integriteit opstellen;
- het (jaarlijks) afleggen van verantwoording aan Provinciale Staten over het gevoerde integriteitbeleid en over de naleving van de gedragscode regelen.

3 De provincies moeten ook:

- de verplichte eed of belofte voor ambtenaren bij hun aanstelling regelen; en
- voorschriften vaststellen over verbod, melding, registratie en openbaarmaking van nevenwerkzaamheden van hun ambtenaren, alsmede over verbod van financiële belangenverstrengeling en over melding van hun financiële belangen.

4 Verder verplicht de Ambtenarenwet provincies om een procedure vast te stellen voor de melding van vermoedens van misstanden in de organisatie en biedt de Ambtenarenwet de 'klokkenluider' rechtsbescherming.

5 Tenslotte is in de Ambtenarenwet geregeld dat de ambtenaar verplicht is tot geheimhouding van hetgeen hem i.v.m. zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt.

De CAP

In meer algemene zin is geregeld dat de provincie en de ambtenaren verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen (artikel A.5), dat de ambtenaar verplicht is zich te gedragen naar de maatregelen van orde (artikel G.1) en dat de ambtenaar disciplinair gestraft kan worden als hij opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt (artikel G.3).

Daarnaast is in artikel F.1, onder meer ter uitvoering van de verplichtingen in de Ambtenarenwet, een aantal specifieke gedragsregels opgenomen. Die hebben betrekking op de melding, registratie en openbaarmaking van nevenwerkzaamheden (lid 1), het verbod om bepaalde nevenwerkzaamheden te verrichten (lid 2), de verplichting om inkomsten uit q.q.-nevenfuncties in de provinciale kas te storten (lid 3), het verbod om deel te nemen aan aannemingen of leveringen ten behoeve van de provincie (lid 4), het verbod tot verzoeken of aannemen van steekpenningen of andere vormen van bevoordeling (lid 5), het verbod ten eigen bate of ten bate van derden diensten te laten verrichten door provinciale ambtenaren, provinciale eigendommen te gebruiken of gebruik te maken van kennis uit hoofde van zijn functie (lid 6), de verplichting voor de ambtenaar om bij aanstelling de eed of belofte af te leggen (lid 7), de melding en registratie van financiële belangen (lid 8) en het verbod van financiële belangenverstrengeling (lid 9). De hierboven genoemde verboden hebben overigens niet steeds een absoluut karakter. Tenslotte is in artikel F.1, elfde lid, de verplichting opgenomen voor bij de provincie werkzame personen de procedure van en rechtsbescherming bij melding van (vermeende) misstanden te regelen. Daarvoor is de Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand getroffen.

REGELING PROCEDURE EN BESCHERMING BIJ MELDING VAN VERMOEDENS VAN EEN MISSTAND

Artikel 1 Definities

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. vermoeden van een misstand: een vermoeden van
 - schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
 - een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst;
 - b. vertrouwenspersoon: de persoon die als zodanig door de provincie is aangewezen;
 - c. de OIO: de Onderzoeksraad Integriteit Overheid, ingesteld voor in ieder geval de sectoren rijk, defensie en politie ;
 - d. CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies.
2. Tot een misstand wordt niet gerekend een handeling of besluit inzake de rechtspositie van degene die een vermoeden van een misstand meldt.
3. Voor de toepassing van de artikelen 2 tot en met 12 wordt degene die anders dan op basis van een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht bij de provincie werkzaam is, gelijkgesteld met een ambtenaar in dienst van de provincie.

Artikel 2 Interne melding

1. De ambtenaar die een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie wil melden doet dat bij zijn direct leidinggevende of, als het vermoeden van een misstand betrekking heeft op zijn direct leidinggevende, bij zijn naast hogere leidinggevende. Indien de ambtenaar melding aan een van zijn leidinggevendens niet wenselijk acht kan hij een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie melden bij een vertrouwenspersoon.
2. De gewezen ambtenaar die een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie wil melden doet dit bij een vertrouwenspersoon. Hij doet dit uiterlijk binnen twaalf maanden na zijn ontslag bij de provincie. Melding kan alleen worden gedaan indien hij als ambtenaar bij de provincie kennis heeft gekregen van een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie. Voor de toepassing van de artikelen 3 tot en met 12 wordt onder ambtenaar mede verstaan de gewezen ambtenaar die overeenkomstig deze regeling een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie meldt.
3. De vertrouwenspersoon bij wie overeenkomstig het eerste of tweede lid een melding is gedaan, maakt de identiteit van de ambtenaar of gewezen ambtenaar die de melding heeft gedaan, op diens verzoek niet bekend.

Artikel 3 Behandeling interne melding

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon stelt de provinciesecretaris onverwijld op de hoogte van een bij hem gemeld vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie en van de datum waarop de melding is ontvangen.
2. De provinciesecretaris
 - a. informeert gedeputeerde staten over de melding;
 - b. stuurt een schriftelijke bevestiging van de ontvangst van de melding aan de ambtenaar die de melding heeft gedaan of, in voorkomend geval, aan de vertrouwenspersoon die hem ingevolge het eerste lid van de melding op de hoogte heeft gesteld;
 - c. informeert de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad;
 - d. zorgt ervoor dat onverwijld een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand wordt gestart en dat dit onderzoek niet wordt verricht door een persoon die betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand waarop de melding betrekking heeft;
 - e. zorgt ervoor dat de identiteit van de ambtenaar die overeenkomstig het bepaalde in artikel 2 een melding heeft gedaan, niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor de behandeling van de melding.
3. Als toepassing is gegeven aan artikel 2, derde lid, stuurt de vertrouwenspersoon de ontvangstbevestiging door aan de ambtenaar.
4. Indien de melding betrekking heeft op de provinciesecretaris wijzen gedeputeerde staten voor de uitvoering van diens taken op grond van dit artikel een vervanger aan.

Artikel 4 Oordeel naar aanleiding van de interne melding

1. Binnen acht weken na de melding van een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie stellen gedeputeerde staten de ambtenaar of, in voorkomend geval, de vertrouwenspersoon, alsmede de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de bevindingen van het onderzoek, van hun oordeel daarover en van de eventuele consequenties die zij daaraan verbinden.
2. De in het eerste lid genoemde termijn van acht weken kan met maximaal vier weken worden verlengd. De ambtenaar of, in voorkomend geval, de vertrouwenspersoon, alsmede de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, worden daarvan schriftelijk in kennis gesteld.

Artikel 5 Externe melding

1. De ambtenaar kan het vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie melden bij de OIO, indien:
 - a. hij het niet eens is met het oordeel, bedoeld in artikel 4;
 - b. hij geen oordeel heeft ontvangen binnen de termijnen, bedoeld in artikel 4.
2. De ambtenaar doet de melding schriftelijk binnen zes weken na ontvangst van het oordeel, bedoeld in artikel 4, dan wel binnen zes weken na afloop van de in artikel 4 bedoelde termijnen als hij binnen die termijnen het oordeel niet heeft ontvangen.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 2 kan de ambtenaar een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie rechtstreeks schriftelijk melden bij de OIO, indien zwaarwegende belangen toepassing van dat artikel in de weg staan. Het bepaalde in de tweede en derde volzin van artikel 2, tweede lid, is van toepassing.

Artikel 6 De Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO)

Er is een onderzoeksraad. Als zodanig treedt op de OIO.

Artikel 7 Taak en werkwijze van de OIO

1. De OIO heeft tot taak een door een ambtenaar gemeld vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie te onderzoeken en gedeputeerde staten daaromtrent te adviseren.
2. De OIO besluit bij meerderheid van stemmen.
3. De OIO
 - a. bevestigt schriftelijk de ontvangst van de melding aan de ambtenaar die de melding heeft gedaan;
 - b. informeert schriftelijk gedeputeerde staten over de melding;
 - c. informeert schriftelijk de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.
4. De OIO maakt de identiteit van de ambtenaar die overeenkomstig artikel 5 een melding heeft gedaan, op diens verzoek niet bekend.

Artikel 8 Onderzoek OIO

1. Indien de OIO dit voor de uitoefening van haar taak noodzakelijk acht stelt zij een onderzoek in.
2. Gedeputeerde staten verstrekken de OIO alle inlichtingen die zij voor de vorming van haar oordeel en advies nodig acht. Wanneer de inhoud van bepaalde door gedeputeerde staten verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van de OIO dient te blijven, wordt dit aan de OIO medegedeeld.

Artikel 9 Niet ontvankelijkheid

1. De OIO adviseert gedeputeerde staten binnen acht weken schriftelijk en gemotiveerd de melding van een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie niet ontvankelijk te verklaren, indien:
 - a. er naar het oordeel van de OIO geen sprake is van een misstand of van een misstand van voldoende gewicht;
 - b. de ambtenaar de procedure, bedoeld in artikel 2 niet heeft gevolgd, tenzij hij de melding naar het oordeel van de OIO op goede gronden rechtstreeks schriftelijk aan de OIO heeft gedaan als bedoeld in artikel 5, derde lid;
 - c. de ambtenaar de procedure, bedoeld in artikel 2 wel heeft gevolgd, maar de termijnen als bedoeld in artikel 4 nog niet zijn verstreken en er nog geen oordeel van gedeputeerde staten is ontvangen als bedoeld in artikel 4.
2. De OIO zendt de ambtenaar een afschrift van het advies.

Artikel 10 Inhoudelijk advies OIO

1. Indien de OIO het gemeld vermoeden van een misstand ontvankelijk acht legt zij binnen acht weken haar bevindingen schriftelijk en gemotiveerd neer in een advies aan gedeputeerde staten.
2. De OIO kan de in het eerste lid genoemde termijn van acht weken met maximaal vier weken verlengen. De OIO stelt gedeputeerde staten en de ambtenaar van deze verlenging in kennis.
3. De OIO zendt de ambtenaar een afschrift van het advies met inachtneming van het mogelijk vertrouwelijke karakter van aan de OIO verstrekte inlichtingen.
4. Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijk karakter van aan de OIO verstrekte informatie en van de ter zake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt op een wijze die de OIO geëigend acht, tenzij naar het oordeel van de OIO zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten. Kosten van de openbaarmaking komen ten laste van de provincie.
5. Het advies van de OIO wordt niet eerder openbaar gemaakt dan nadat gedeputeerde staten hun standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand en over het daarop betrekking hebbende advies van de OIO aan de ambtenaar hebben medegedeeld.
6. Indien de OIO van oordeel is dat er sprake is van een situatie die onmiddellijk optreden noodzakelijk maakt, adviseert zij gedeputeerde staten om, lopende het onderzoek, passende voorlopige maatregelen te treffen.

Artikel 11 Standpunt naar aanleiding van het advies van de OIO

1. Gedeputeerde staten bepalen op basis van het advies van de OIO, bedoeld in de artikelen 9 en 10, hun standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand en stellen de ambtenaar, de OIO en de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, binnen vier weken na ontvangst van dit advies, schriftelijk op de hoogte van hun standpunt.
2. Als toepassing is gegeven aan artikel 7, vierde lid, stuurt de OIO het standpunt van gedeputeerde staten door aan de ambtenaar.

Artikel 12 Jaarverslag

1. De OIO stelt jaarlijks een verslag op en biedt dit aan gedeputeerde staten aan.
2. In dat verslag worden in geanonimiseerde vorm vermeld:
 - a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
 - b. het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek heeft geleid;
 - c. het aantal ondernomen onderzoeken dat de OIO heeft verricht, en
 - d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen die de OIO heeft uitgebracht.

Artikel 13 Bescherming ambtenaar tegen benadeling

1. Onder nadelige gevolgen als bedoeld in artikel 125 quinquies, derde lid, van de Ambtenarenwet worden in ieder geval verstaan besluiten ten aanzien van de ambtenaar die strekken tot:
 - a. het verlenen van ongevraagd ontslag;
 - b. 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. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - e. het treffen van ordemaatregelen, schorsing en disciplinaire straffen als bedoeld in hoofdstuk G van de CAP;
 - f. het onthouden van een salarisverhoging, van een incidentele beloning voor prestaties of extra inzet en van toelagen, uitkeringen of vergoedingen als bedoeld in hoofdstuk C van de CAP;
 - g. het onthouden van promotiekansen en
 - h. het afwijzen van een verlofaanvraag, voor zover dit besluit wordt genomen vanwege een door de ambtenaar gedane melding overeenkomstig deze regeling.
2. Gedeputeerde staten dragen ervoor zorg dat de ambtenaar ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen ondervindt van de door hem gedane melding overeenkomstig deze regeling.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar die te goeder trouw een vermoeden van een misstand in een andere dan de provinciale organi-

satie volgens de in die organisatie geldende regels bij die organisatie heeft gemeld. De bescherming geldt slechts als de ambtenaar

- a. uit hoofde van zijn functie met die organisatie samenwerkt of heeft samengewerkt;
- b. uit hoofde van zijn functie kennis heeft gekregen van de misstand die wordt vermoed;
- c. het vermoeden van de misstand in die andere organisatie tijdig vooraf bij zijn leidinggevende heeft gemeld, en
- d. zich heeft gehouden aan de afspraken die de provincie met hem heeft gemaakt en de aanwijzingen die de provincie hem heeft gegeven ter zake van eventuele melding van de vermoede misstand.

Artikel 14 Bescherming vertrouwenspersoon tegen benadeling

De vertrouwenspersoon geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 13, eerste en tweede lid, tegen benadeling als gevolg van het uitoefenen van zijn in deze regeling vastgelegde taken.

Artikel 15 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand.

TOELICHTING

Algemeen

Sinds een groot aantal jaren kent de samenleving het fenomeen 'klokkenluiden'. Werknemers verschaffen aan buitenstaanders informatie over feiten en omstandigheden waarvan zij uit hoofde van hun dienstverband kennis dragen, met als doel om disfunctioneren of misstanden aan de kaak te stellen. Klokkenluiden komt ook bij de overheid voor.

Het naar buiten brengen van negatieve signalen over het functioneren van de overheid door overheidspersoneel leidt over het algemeen tot ongewenste situaties. Het vertrouwen in de overheid kan worden ondermijnd en de interne verhoudingen komen veelal onder spanning te staan, met alle gevolgen van dien, ook voor de klokkenluider zelf. Tegelijkertijd is het een groot goed als ambtenaren naar eer en geweten de verantwoordelijkheid nemen om misstanden aan de orde te stellen. Dit kan bijdragen aan het waarborgen van de integriteit van het openbaar bestuur. Het moet dan wel om serieuze aanwijzingen voor misstanden gaan.

Klokkenluiden kan ontstaan als niet op passende wijze met signalen over mogelijke misstanden wordt omgegaan. Doel is hier in de kern het voorkomen en beëindigen van misstanden die afbreuk doen aan het goede functioneren van de openbare dienst. Om dit doel te bereiken is nodig dat vermoedens kenbaar kunnen worden gemaakt, serieus worden genomen, onderzocht worden en, indien ze juist zijn, in een oplossing wordt voorzien. Willen misstanden adequaat worden opgelost dan moet helder zijn hoe met vermoedens van misstanden wordt omgegaan. De Ambtenarenwet bevat een verplichting voor alle overheden om daarvoor een procedure vast te stellen. Daarnaast regelt de Ambtenarenwet de bescherming van de ambtenaar die vermoedens van een misstand meldt.

Doelstellingen van de regeling

Met de vakorganisaties in het SPA is hiervoor een regeling overeengekomen. De regeling heeft een dubbele doelstelling:

- het bevorderen van het intern melden en opsporen van misstanden;
- het bieden van bescherming aan provincieambtenaren die volgens de geldende regels en procedures vermoedens van een misstand melden.

In de regeling is rekening gehouden met de uitkomsten van het evaluatieonderzoek dat de Universiteit van Utrecht in 2008 in opdracht van de minister van BZK heeft verricht naar het functioneren van de klokkenluiderregelingen in de publieke sector.¹⁵ In lijn met de aanbevelingen in het evaluatierapport bevat de regeling een lage toegangsdrempel om misstanden te melden en een stevige rechtsbescherming van de klokkenluider.

¹⁵ Eindrapport 'Evaluatie klokkenluiderregelingen publieke sector' van de Universiteit van Utrecht, departement bestuurs- en organisatiewetenschap, dat op 15 april 2008 is aangeboden aan de Tweede Kamer.

De interne meldingsprocedure

De regeling komt in de kern op het volgende neer. Een ieder die bij de provincie werkzaam is kan een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie melden. Dat zijn dus niet alleen de mensen met een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst, maar ook degenen die via detachering of als uitzendkracht of stagiair e.d. bij de provincie werken. Melding geschiedt steeds eerst intern via de hiërarchische lijn.

Om te voorkomen dat in de hiërarchische lijn stagnatie optreedt voorziet de procedure erin dat gemelde vermoedens van misstanden terstond en te allen tijde worden door-geleid naar het hoogste ambtelijk niveau (de provinciesecretaris) en dat gedeputeerde staten daarover door hem/haar worden geïnformeerd. De melding geschiedt bij de direct leidinggevende of – als het vermoeden van een misstand de direct leidinggevende betreft – de naast hogere leidinggevende. Betrokkene kan er ook voor kiezen te rade te gaan bij een vertrouwenspersoon en de misstand officieel aan deze vertrouwenspersoon te melden. Hij/zij kan de melding ook vertrouwelijk doen bij de vertrouwenspersoon. In dat geval zorgt de vertrouwenspersoon ervoor dat de identiteit van de melder niet bekend wordt. Melding (al dan niet vertrouwelijk) is ook mogelijk na afloop van het provinciaal dienstverband. Voorwaarde is in dat geval dat de melding plaatsvindt binnen een jaar na ontslag en het een vermoeden van een misstand betreft waarvan hij vóór zijn ontslag uit hoofde van zijn functie kennis heeft genomen.

De melding van een misstand wordt onverwijld onderzocht en afgerond met een standpunt van gedeputeerde staten. Zij geven aan of er sprake is van een misstand en of het gaat om een misstand van voldoende gewicht. Zij beslissen welke maatregelen er ingeval van geconstateerde misstanden moeten worden getroffen.

Het begrip misstand

De meldingsprocedure is bedoeld voor vermoedens van serieuze misstanden. In de regeling wordt onder misstand het volgende verstaan:

- een schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
- een gevaar voor de gezondheid, veiligheid of het milieu;
- een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst.

Daarmee is een zelfde (ruime) invulling aan het begrip misstand gegeven als bij Rijk, Defensie en Politie. Dat maakt de cijfers over aard en omvang van meldingen goed vergelijkbaar. Arbeidsconflicten zijn geen misstanden in de zin van de regeling. Voor de oplossing van rechtspositionele conflicten voorziet de Algemene wet bestuursrecht in het recht van bezwaar en beroep.

De externe meldingsprocedure

De procedure voorziet als sluitstuk in de mogelijkheid voor de melder zich te richten tot een onafhankelijke onderzoeksraad als hij/zij niets meer zou vernemen naar aanleiding van de melding of als hij/zij niet tevreden is over de uiteindelijke conclusie van gedeputeerde staten. Vertrouwelijke melding bij de onderzoeksraad is mogelijk. In dat geval zorgt de onderzoeksraad ervoor dat de identiteit van de melder niet bekend wordt.

De gang naar de onderzoeksraad moet worden gezien als een uitzondering. Misstanden moeten immers eerst intern in de organisatie worden onderzocht en opgelost. Door het zelfreinigende vermogen van de provinciale organisatie moeten misstanden die het goede functioneren bedreigen allereerst worden voorkomen en – als zij zich voordoen – worden beëindigd. In zeer bijzondere gevallen kan de klokkenluider zich overigens rechtstreeks bij de onderzoeksraad melden. Gedacht kan worden aan bijv. een melding van een vermoeden van een misstand van de ambtelijke top zelf die verantwoordelijk is voor de afhandeling van de melding, of van een lid van gedeputeerde staten. De onderzoeksraad zal dan beoordelen of rechtstreekse melding bij de onderzoeksraad terecht is of dat toch eerst de interne procedure moet worden gevolgd.

Uit een oogpunt van efficiency en kwaliteit is gekozen voor één centrale onderzoeksraad voor alle provincies waarin onafhankelijke personen met een grote mate van deskundigheid zitting hebben. Gekozen is voor aansluiting bij de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (verder te noemen: OIO) die meldingen van vermoedens van misstanden bij Rijk, Politie en Defensie onderzoekt en daarover adviseert.

De positie van personen op wie de melding betrekking heeft

Bij een melding van een vermoeden van een misstand kan de integriteit van individuele werknemers in de provinciale organisatie in het geding zijn en onderwerp van onderzoek. In de regeling is vastgelegd dat de werknemer over de melding wordt geïnformeerd als die (mede) op hem/haar betrekking heeft. Daarbij geldt wel als restrictie dat dit gebeurt wanneer er geen risico bestaat dat het onderzoeksbelang daarmee wordt geschaad. De uitkomst van het onderzoek naar de misstand kan aanleiding zijn voor nader rechtspositioneel onderzoek naar plichtsverzuim. De provinciale rechtspositieregelingen bieden daarvoor de instrumenten en de waarborgen dat steeds zorgvuldig wordt omgegaan met de belangen van de betrokken werknemer. Daartoe hoort ook de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Naast rechtspositioneel onderzoek kan er aanleiding zijn voor (nader) strafrechtelijk onderzoek. Het onderzoek naar de gemelde misstand kan ook opleveren dat de werknemer geen blaam treft. In dat geval ligt het in de rede dat zijn/haar naam, waar nodig, publiekelijk wordt gezuiverd.

Anonieme melding bij Meld Misdaad Anoniem (M)

De regeling voorziet in de mogelijkheid van vertrouwelijke melding. Dat loopt steeds via de vertrouwenspersoon. Vertrouwelijk melden is iets anders dan anoniem melden. Sinds enige tijd bestaat er de mogelijkheid (voor iedere burger) om (vermoedens van) integriteitschendingen anoniem te melden bij het landelijke meldpunt van de Stichting Meld Misdaad Anoniem (M). Die mogelijkheid betreft dus ook de melding van (vermeende) integriteitschendingen bij de provincie. De provincies hebben afgesproken om gezamenlijk gebruik te maken van deze aanvullende voorziening als ultimum remedium, omdat daarmee een eenduidige, zorgvuldige en transparante procedure van anonieme melding van integriteitschendingen is gewaarborgd. Dergelijke meldingen vallen niet onder de regeling. Dat neemt niet weg dat desgewenst de in de regeling vastgelegde procedure van (interne) behandeling van de melding zoveel mogelijk naar analogie kan worden gevolgd.

De rechtsbescherming van de klokkenluider en de vertrouwenspersoon

Een belangrijke conclusie in het hierboven genoemde Evaluatierapport klokkenluiderregelingen publieke sector is dat veel werknemers vermoedens van een misstand niet melden uit angst voor (vermeende) negatieve gevolgen voor zichzelf. Er bestaat derhalve (te) weinig vertrouwen in een afdoende rechtsbescherming voor degene die te goeder trouw en volgens de daarvoor vastgestelde regels een vermoeden van een misstand meldt. De Ambtenarenwet biedt hier in hun ogen onvoldoende waarborgen. Die bevat in algemene termen een verbod tot benadeling in de rechtspositie als gevolg van het melden van een misstand. In de regeling is het wettelijk benadelingverbod nader uitgewerkt en meer body gegeven. De rechtsbescherming geldt in de eerste plaats bij melding van vermoedens van een misstand in de eigen provinciale organisatie.

Onder voorwaarden geldt het benadelingverbod ook bij melding van een misstand in een andere organisatie waarmee de klokkenluider uit hoofde van zijn functie heeft samengewerkt. Voorwaarden zijn onder meer dat hij/zij het vermoeden van de misstand tijdig vooraf bij zijn (provinciaal) leidinggevende heeft gemeld en zich houdt aan de afspraken met c.q. de aanwijzingen van de provincie. Die voorwaarden zijn uiteraard van belang om te voorkomen dat onzorgvuldig en/of onjuist klokkenluiden over een misstand bij bijvoorbeeld een ministerie of gemeente waarmee de provincie samenwerkt, leidt tot verstoorde bestuurlijke en/of ambtelijke verhoudingen.

Dezelfde rechtsbescherming is geregeld voor de vertrouwenspersoon bij de uitvoering van zijn taken op grond van deze regeling.

Recht op schade- c.q. onkostenvergoeding klokkenluider

Een van de aanbevelingen in het Evaluatierapport klokkenluiderregelingen publieke sector betreft een recht op schade- c.q. onkostenvergoeding. In de regeling is de nadruk gelegd op verbeteringen aan de voorkant. Die moeten voorkomen dat men aan de schadevergoedingsvraag toekomt. Voor zover er toch schade wordt geleden is het benadelingverbod van belang. De bestuursrechter zal er in een eventuele procedure op toezien dat eventuele benadeling wordt opgeheven of gecompenseerd. Hetzelfde geldt ten aanzien van de kosten van bezwaar- en beroepsprocedures die een rechtzoekende klokkenluider maakt. In de huidige systematiek is die compensatie achteraf. Dat kan voor de klokkenluider een (financiële) belemmering zijn. Vanuit het 'equality of arms- principe' is daarom buiten het kader van de regeling gekozen voor een rechtsbijstand- verzekering. Dat betreft een verzekering op naam van de provincie die de werknemer rechtsbijstand biedt ingeval van ingrijpende rechtspositionele maatregelen door de provincie als er concrete indicatie is dat deze verband houden met de melding van een vermoeden van een misstand. Het gaat dan om zaken als ontslag, disciplinaire maatregelen en (negatieve) beloningsbeslissingen.

Klokkenluiden en de vrijheid van meningsuiting

De rechtsbescherming geldt voor de provinciale werknemer die zich bij de melding van een vermoeden van een misstand heeft gehouden aan de voorschriften van deze regeling. Wie dat doet pleegt in ieder geval met de melding geen plichtsverzuim.

Daarmee is niet gezegd dat degene die de procedure niet of niet volledig heeft gevolgd automatisch plichtsverzuim pleegt. Treedt een provinciale werknemer met informatie naar buiten zonder de beschreven procedure te hebben gevolgd dan geldt voor hem/ haar, zoals voor iedere burger, het

grondrecht van vrijheid van meningsuiting. Wel moet betrokkene bij de uitoefening van zijn grondrechten bepaalde grenzen in acht nemen. Deze zijn neergelegd in artikel 125a van de Ambtenarenwet. Ingevolge die bepaling mag de uitoefening van de vrijheid van meningsuiting er niet toe leiden dat 'de goede vervulling van zijn functie of de goede vervulling van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.' Bovendien geldt dat de ambtenaar verplicht is tot geheimhouding van 'hetgeen hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt'(artikel 125a, derde lid, van de Ambtenarenwet).

Het klachtrecht in de Algemene wet bestuursrecht

Voor de goede orde wordt nog opgemerkt dat de hier beschreven procedure onverlet laat het in de Algemene wet bestuursrecht neergelegde recht voor een ieder (en dus ook voor de provinciale werknemer) om een klacht bij het bestuursorgaan in te dienen over de wijze waarop het bestuursorgaan zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem of haar heeft gedragen. Onder bepaalde omstandigheden zou een werknemer ervoor kunnen kiezen om die weg te bewandelen. Die weg is echter niet toegeschreven op de behandeling van vermoedens van misstanden.

Artikelgewijze toelichting

Artikel 1 Definities

De definitie van misstand vindt zijn oorsprong in het Verenigd Koninkrijk. De melding van een misstand kan provinciale werknemers betreffen, maar ook leden van het provinciebestuur. Bij beleidsregels kan worden gedacht aan regels ter uitwerking c.q. invulling van de wettelijke voorschriften die de ambtenaar bij de uitoefening van zijn functie in acht zal moeten nemen en aan specifieke regels inzake integer handelen, zoals gedragscodes en aanbestedingsregels.

Het moet wel gaan om misstanden van voldoende gewicht. Is dat niet zo dan zullen gedeputeerde staten de melding niet ontvankelijk kunnen verklaren c.q. zal de OIO gedeputeerde staten daartoe kunnen adviseren.

Artikelen 2 en 3 (Behandeling) interne melding

Hier is het beginsel vastgelegd dat misstanden eerst intern worden gemeld en onderzocht via de hiërarchische lijn. Een centrale rol vervult de provinciesecretaris. Alle meldingen worden terstond aan hem doorgegeven, ook als wordt gemeend dat er niets aan de hand is. De provinciesecretaris zal gedeputeerde staten hierover informeren waarmee wordt voorkomen dat meldingen van misstanden buiten het politiek bestuur worden gehouden. De provinciesecretaris is verantwoordelijke voor een tijdige en correcte afhandeling van de melding.

Artikel 4 Oordeel n.a.v. de interne melding

Op basis van het onderzoek nemen gedeputeerde staten een standpunt in omtrent de melding en treffen zij waar nodig maatregelen om de misstand te beëindigen. Ook moet worden gezien of er aanleiding is om aangifte te doen en/of disciplinaire maatregelen te treffen. Het kan soms nodig zijn om al lopende het onderzoek onmiddellijk op te treden en voorlopige maatregelen te treffen. Voor de

afhandeling van de melding zijn duidelijke termijnen gesteld (acht weken, zo nodig eenmaal te verlengen met maximaal vier weken).

Artikel 5 Externe melding

De externe melding (bij de OIO) is pas mogelijk als de interne procedure is doorlopen of als de termijnen zijn verstreken waarbinnen gedeputeerde staten op de interne melding een standpunt moeten innemen. In uitzonderingsgevallen is echter een rechtstreekse melding bij de OIO mogelijk. Zie hiervoor ook de algemene toelichting.

Artikelen 6 t/m 10 Behandeling melding door OIO

De taak en werkwijze van de OIO zijn geregeld in artikel 7. De OIO kan zelfstandig onderzoek verrichten (zie artikel 8). Gedeputeerde staten verlenen daaraan hun medewerking door alle informatie (eventueel vertrouwelijk) te verstrekken die de OIO noodzakelijk acht. In artikel 9 is aangegeven in welke gevallen de OIO adviseert om de melding niet ontvankelijk te verklaren. Artikel 10 heeft betrekking op het inhoudelijk advies van de OIO. De OIO adviseert binnen acht weken. Voor het uitbrengen van een inhoudelijk advies kan die termijn met maximaal vier weken worden verlengd.

De OIO maakt het advies in geanonimiseerde zin openbaar. De wijze van openbaar maken is een zaak van de OIO. Zij moet daarbij het vertrouwelijk karakter van de verkregen informatie in acht nemen. Openbaarmaking vindt eerst plaats nadat gedeputeerde staten hun standpunt naar aanleiding van dit advies aan de melder hebben kenbaar gemaakt. De OIO kan van publicatie afzien indien zwaarwegende belangen zich verzetten tegen openbaarmaking. Te denken valt in dit verband aan de situatie dat de OIO adviseert een strafrechtelijk onderzoek in te stellen. In zo'n geval kan het openbaar maken van het advies ertoe leiden dat belangrijk bewijsmateriaal wordt vernietigd.

Artikel 11 Standpunt naar aanleiding van het advies van de OIO

Gedeputeerde staten bepalen op welke wijze het advies van de OIO wordt geïmplementeerd. Er is geen verplichting om het advies over te nemen. Het advies van de OIO is immers niet bindend. Het advies van deze gezaghebbende OIO is uiteraard wel zwaarwegend. Bij eventuele afwijking van dit advies geldt een zware motiveringsplicht.

Artikel 12 Jaarverslag

De OIO maakt jaarlijks een geanonimiseerd verslag op van het aantal meldingen en de aard van die meldingen, van de onderzoeken die zij wel en niet heeft verricht en van het aantal adviezen en de aard van die adviezen.

Gedeputeerde staten kunnen dit jaarverslag, aangevuld met een overzicht van de door hen daarop genomen beslissingen, toesturen aan bijvoorbeeld provinciale staten en de ondernemingsraad.

Artikelen 13 en 14 Bescherming ambtenaar en vertrouwenspersoon tegen benadeling

De rechtsbescherming van de klokkenluider is primair geregeld in de Ambtenarenwet (artikel 125 quinquies, derde lid). Die bepaling luidt als volgt: 'De ambtenaar die te goeder trouw de bij hem levende vermoedens van misstanden meldt volgens de procedure, bedoeld in het eerste lid onder f,

zal als gevolg van het melden van die vermoedens geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na het volgen van die procedure.' De rechtsbescherming is in artikel 13 nader uitgewerkt. In het eerste lid is onder a t/m h een concrete opsomming gegeven van de besluiten die onder het benadelingverbod vallen. Het betreft geen limitatieve opsomming. De rechtsbescherming geldt ingevolge het derde lid onder voorwaarden ook bij meldingen van een vermoeden van een misstand in een andere dan de provinciale organisatie waarmee wordt samengewerkt. Zie over de rechtsbescherming en schade- en onkostenvergoeding voor klokkenluiders ook de algemene toelichting.

De vertrouwenspersoon kent ingevolge artikel 14 dezelfde rechtsbescherming in de uitoefening van de taken op grond van de regeling.

IKAP- REGELING PROVINCIES

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- b. bedrijfsfitness: bedrijfsfitness als bedoeld in artikel 29 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001.

Artikel 2 Recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket

1. De ambtenaar heeft recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
2. Keuzen als bedoeld in de artikelen 5, 6 en 7 kunnen eenmaal per kalenderjaar voor het betreffende kalenderjaar worden gemaakt en eenmaal per kalenderjaar voor dat kalenderjaar worden herzien.
3. Keuzen als bedoeld in artikel 8 kunnen maandelijks worden gemaakt.
4. Gemaakte keuzen moeten zijn gerealiseerd binnen het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben.

Artikel 3 Aanvraag keuze(n)

1. De ambtenaar maakt zijn keuze(n) kenbaar door middel van een aanvraag. Hij maakt daarbij gebruik van het door gedeputeerde staten vastgestelde aanvraag- formulier.
2. De aanvraag voor de keuzen, bedoeld in de artikelen 5, 6 en 7 wordt ingediend vóór 1 november van het jaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft. De aanvraag voor herziening van deze keuzen wordt ingediend vóór 1 juli van het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben.
3. Bij indiensttreding kan de ambtenaar zijn aanvraag voor de keuzen als bedoeld in de artikelen 5, 6 en 7 indienen binnen 4 weken na aanvang van het dienstverband en vóór 1 september van het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.
4. De aanvraag voor keuzen, bedoeld in artikel 8 wordt ingediend vóór de eerste dag van de tweede maand voorafgaand aan de maand waarin aan de keuze uitvoering moet worden gegeven.
5. Gedeputeerde staten beslissen op de aanvraag binnen 4 weken na de in het tweede lid genoemde data, onderscheidenlijk binnen 4 weken na indiening van de aanvraag, bedoeld in het derde en vierde lid.
6. Gedeputeerde staten kennen de aanvraag toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 4 Algemene voorwaarden

1. Op een gehonoreerde aanvraag kan, behoudens de herzieningsmogelijkheid als bedoeld in artikel 2, tweede lid, gedurende de periode waarop deze betrekking heeft niet meer worden teruggekomen.
2. De waarde van de gemaakte keuzen bedraagt per aanvraag minimaal € 100.
3. De ambtenaar kan binnen een kalenderjaar niet kiezen:
 - a. voor zowel meer uren werken, bedoeld in artikel 5, als voor minder uren werken, bedoeld in artikel 6;
 - b. voor zowel minder uren werken, bedoeld in artikel 6, als voor vermindering van algemeen verlof, bedoeld in artikel 7;
 - c. voor meer uren werken, bedoeld in artikel 5, en/of vermindering van algemeen verlof, bedoeld in artikel 7, over de periode waarin hij hetzij ouderschapsverlof geniet, hetzij anderszins voor langer dan 4 weken aaneengesloten geheel of gedeeltelijk buitengewoon verlof geniet, hetzij minder werkt als gevolg van deeltijdontslag wegens FPU, deeltijdpensionering of de geboden mogelijkheid om met behoud van de formele arbeidsduur minder te werken;
 - d. voor minder uren werken, bedoeld in artikel 6, over de periode waarin zijn arbeidsduur met toepassing van artikel D.1, vijfde lid, van de CAP is bepaald op meer dan die in een volledige functie.
4. De vergoeding voor meer uren werken als bedoeld in artikel 5, de inhouding voor minder uren werken als bedoeld in artikel 6, alsmede de vergoeding voor de uren van vermindering van het algemeen verlof als bedoeld in artikel 7, worden berekend op basis van het salaris per uur op 1 januari van het betreffende kalenderjaar, onderscheidenlijk op basis van het salaris per uur op de eerste dag van indiensttreding indien de ambtenaar in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt. Eventuele latere aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht naar een datum gelegen op of vóór de peildatum leiden niet tot een aanpassing van het per de peildatum vastgestelde salaris per uur.

Artikel 5 Meer uren werken

1. De ambtenaar kan een aanvraag indienen om gedurende het kalenderjaar of gedurende een bepaalde periode in dat kalenderjaar meer uren te werken dan de voor hem geldende arbeidsduur.
2. Het maximumaantal meer te werken uren is 108 per kalenderjaar, verminderd met het aantal uren minder algemeen verlof in het betreffende kalenderjaar op grond van artikel 7. Bij een niet volledige arbeidsduur en bij indiensttreding in de loop van het betreffende kalenderjaar geldt een naar evenredigheid verlaagd maximumaantal uren waarbij de uitkomst zo nodig op hele uren naar boven wordt afgerond.
3. Het totaal van de arbeidsduur en het ingevolge dit artikel toegewezen aantal meer te werken uren bedraagt niet meer dan gemiddeld 40 uur per week.

4. Voor elk meer gewerkt uur heeft de ambtenaar als vergoeding recht op het salaris per uur op de voor hem geldende peildatum als bedoeld in artikel 4, vierde lid. De vergoeding wordt maandelijks uitbetaald op basis van het gemiddelde aantal meer te werken uren per maand gedurende de periode dat de ambtenaar meer uren werkt.

Artikel 6 Minder uren werken

1. De ambtenaar kan een aanvraag indienen om gedurende het kalenderjaar of gedurende een bepaalde periode in dat kalenderjaar minder uren te werken dan de voor hem geldende arbeidsduur.
2. Het maximaal aantal minder te werken uren is 108 per kalenderjaar. Bij een niet volledige arbeidsduur en bij indiensttreding in de loop van het betreffende kalenderjaar geldt een naar evenredigheid verlaagd maximaal aantal uren waarbij de uitkomst zo nodig op hele uren naar boven wordt afgerond.
3. Voor elk minder gewerkt uur heeft een inhouding plaats op het salaris van de ambtenaar ter grootte van het salaris per uur op de voor hem geldende peildatum. De maandelijkse inhouding op het salaris wordt vastgesteld op basis van het gemiddelde aantal minder te werken uren per maand gedurende de periode dat de ambtenaar minder uren werkt.
4. Minder uren werken op grond van dit artikel kan niet worden gerealiseerd door uitbreiding van de aanspraak op algemeen verlof.

Artikel 7 Vermindering algemeen verlof

1. De ambtenaar kan een aanvraag indienen om zijn aanspraak op algemeen verlof in het kalenderjaar te verminderen.
2. De vermindering van het aantal uren algemeen verlof is ten hoogste het aantal uren algemeen verlof waarop de ambtenaar in het betreffende kalenderjaar aanspraak heeft, verminderd met 144, doch niet meer dan 108 uren. Bij een niet volledige arbeidsduur en bij indiensttreding in de loop van het betreffende kalenderjaar worden de getallen 144 en 108 naar evenredigheid verlaagd waarbij de uitkomst zo nodig naar boven op hele uren wordt afgerond.
3. Voor elk uur waarmee de aanspraak op algemeen verlof wordt verminderd heeft de ambtenaar als vergoeding recht op het salaris per uur op de voor hem geldende peildatum als bedoeld in artikel 4, vierde lid. De vergoeding wordt in een keer uitbetaald.

Artikel 8 Afzien van aanspraken voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen

1. De ambtenaar kan een aanvraag indienen om in ruil voor een belastingvrije vergoeding voor of verstrekking van een of meer in het tweede lid genoemde bestemmingsmogelijkheden geheel of gedeeltelijk af te zien van een of meer van de volgende aanspraken:
 - a. maximaal 10% van het jaarsalaris;
 - b. de eindejaarsuitkering;

- c. de vakantie-uitkering;
 - d. de vergoeding voor meer uren werken, bedoeld in artikel 5, vierde lid;
 - e. de vergoeding voor vermindering van de aanspraak op algemeen verlof, bedoeld in artikel 7, derde lid.
2. Voor zover de geldende fiscale bepalingen dit mogelijk maken zijn de belastingvrije bestemmingsmogelijkheden:
 - a. bedrijfsfitness;
 - b. een fiets voor het woon-werkverkeer met de daarmee samenhangende zaken en een fietsverzekering;
 - c. de inrichting van een telewerkruimte;
 - d. openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt;
 - e. contributies voor het lidmaatschap van een vakorganisatie van overheidspersoneel die is vertegenwoordigd in het SPA dan wel in het overleg, bedoeld in artikel I.1, eerste lid, van de CAP.
 3. Van een aanspraak als genoemd in het eerste lid kan slechts worden afgezien als deze aanspraak nog niet tot uitbetaling is gekomen.
 4. Voor zover de fiscale bepalingen dit mogelijk maken kan de gevraagde belastingvrije vergoeding in een keer worden uitbetaald voorafgaande aan het moment waarop de ingezette aanspraken tot uitbetaling komen.
 5. De ambtenaar dient bij de in het eerste lid bedoelde aanvraag, maar uiterlijk binnen een maand na ontvangst van de belastingvrije vergoeding, bewijsstukken te overleggen waaruit blijkt dat de kosten waarvoor die vergoeding is verstrekt daadwerkelijk zijn gemaakt.
 6. De ambtenaar kan bij zijn aanvraag om een of meer van de in het eerste lid genoemde aanspraken in te zetten voor de in het tweede lid, onderdelen d en e, genoemde bestemmingsmogelijkheden, aangeven dat die aanvraag, behoudens wederopzegging, wordt geacht ook te gelden voor een of meer volgende kalenderjaren. In dat geval wordt, voor zover de fiscale bepalingen dit mogelijk maken, de beslissing op de aanvraag tot wederopzegging geacht ook betrekking te hebben op die volgende kalenderjaren.

Artikel 9 Inhouding, verrekening of uitbetaling

1. Indien de ambtenaar aan wie een belastingvrije vergoeding is uitbetaald de bewijsstukken als bedoeld in 8, vijfde lid, niet tijdig overlegt worden over die vergoeding alsnog de verschuldigde loonheffingen ingehouden.

2. In geval van gehele of gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband, structurele wijziging in de arbeidsduur, ouderschapsverlof of buitengewoon verlof van lange duur, wordt vastgesteld welke in het kader van deze regeling opgebouwde en in geldswaarde uit te drukken aanspraken en aangegane verplichtingen tussen de provincie en de ambtenaar op dat moment bestaan. Indien van toepassing, vindt verrekening dan wel uitbetaling plaats.
3. Indien een aanvraag voor meer of minder uren werken niet meer volledig binnen het kalenderjaar kan worden uitgevoerd, heeft een herberekening van de vergoeding of de inhouding plaats op basis van de daadwerkelijk meer of minder gewerkte uren.
4. Bij overlijden van de ambtenaar wordt gehandeld zoals in het tweede lid aangegeven, waarbij een eventueel saldo ten gunste van de provincie niet wordt ingevorderd.

Artikel 10 Meldingsplicht en verhaal loonheffing

1. De ambtenaar is verplicht alle informatie en omstandigheden die van betekenis zijn voor de uitvoering van de toegewezen aanvraag in het kader van deze regeling terstond te melden.
2. Indien achteraf blijkt dat door onjuiste of onvolledige informatie van de ambtenaar een vergoeding ten onrechte belastingvrij is verstrekt, zullen de loonheffingen die over de vergoeding verschuldigd zijn, alsmede de eventuele boetes, op de ambtenaar worden verhaald.

Artikel 11 Hardheidsclausule

Gedeputeerde staten kunnen, wanneer bijzondere omstandigheden van het individuele geval daartoe naar hun oordeel aanleiding geven, ten gunste van de ambtenaar afwijken van deze regeling.

Artikel 12 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als IKAP- regeling provincies.

OVERGANGSRECHT BIJ INVOERING NIEUWE IKAP- REGELING 2008

Artikel III

De Uitvoeringsregeling IKAP, vastgesteld op 2004, zoals sedertdien gewijzigd, komt te vervallen.

Artikel IV

1. Aanvragen voor meer en minder uren werken en voor vermindering van het algemeen verlof als bedoeld in achtereenvolgens de artikelen 5, 6 en 7 van de nieuwe IKAP- regeling provincies kunnen voor het kalenderjaar 2008 worden ingediend vóór 2008.
2. Gedeputeerde staten beslissen op de aanvraag vóór 2008. Bij de beslissing op de aanvraag wordt rekening gehouden met eerdere beslissingen voor het kalenderjaar 2008 op grond van de oude Uitvoeringsregeling IKAP, bedoeld in artikel III.

TOELICHTING

ALGEMEEN

Doel IKAP

Met het IKAP- systeem (Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies) is een win/win- situatie beoogd voor werkgever en werknemers.

De werknemer kan hiermee prioriteiten stellen in zijn arbeidsvoorwaardenpakket waardoor het beter aansluit bij zijn persoonlijke wensen en omstandigheden. Hij is met IKAP – in aanvulling op de instrumenten in de Wet arbeid en zorg en de levensloop- regeling - beter in staat om arbeid en zorg te combineren. Hij kan ook beter de fiscale mogelijkheden benutten doordat hij een deel van zijn belaste inkomen kan omzetten in een onbelaste vergoeding of verstrekking.

Voor de provincie als werkgever kan IKAP (in beperkte mate) bijdragen aan versterking van de arbeidsmarktpositie. De provinciale werkgever heeft baat bij werknemers die tevreden zijn over hun arbeidsvoorwaarden en de keuzes die zij daarin zelf kunnen maken. Een bijkomende (maatschappelijke) doelstelling is de stimulering van het gebruik van het openbaar vervoer en van de fiets en een verdere terugdringing van de autokilometers in het woon-werkverkeer.

Uitgangspunten en randvoorwaarden

IKAP voldoet aan een aantal belangrijke uitgangspunten en randvoorwaarden.

- IKAP is gebaseerd op vrijwilligheid en kent dus geen verplichte deelname van de werknemer.
- IKAP kent alleen keuzemogelijkheden die voorzien in een reële behoefte. Er zijn dus geen keuzes opgenomen waarvan een verwaarloosbaar beperkt gebruik zal worden gemaakt.
- IKAP betekent geen verhoging van het totale aansprakenniveau maar vergroot enkel de keuzemogelijkheden in het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket. In die zin is IKAP budgettair neutraal. Het feitelijk gebruik kan uiteraard wel kosteneffecten hebben. Dat is het geval als per saldo meer tijd wordt verkocht dan gekocht. Daarvoor zal binnen het bestaande budget een oplossing moeten worden gevonden.
- IKAP leidt niet tot knelpunten in de bedrijfsvoering. Van belang is dat er bij uitruil tussen tijd en geld steeds voldoende werk en budget beschikbaar is. Gelet hierop is in IKAP aan de omvang van de uitruil tussen tijd en geld een maximum gesteld en heeft de manager de bevoegdheid de uitruil tussen tijd en geld op grond van het dienstbelang af te wijzen.
- IKAP is administratief goed uitvoerbaar. Keuzes die te ingewikkeld c.q. te kwetsbaar zijn, zijn niet in IKAP opgenomen. Daarnaast is vastgelegd dat de gemaakte keuzes onherroepelijk zijn.
- IKAP is klantvriendelijk. Het is eenvoudig toegankelijk en zodanig ingericht dat de te maken keuzes en de gevolgen van die keuzes voor zowel de werknemer als de manager inzichtelijk zijn.
- IKAP houdt rekening met de fiscale mogelijkheden en blijft binnen de fiscale en andere wettelijke grenzen (bijv. het wettelijk minimumloon).

- IKAP doet geen afbreuk aan bestaande beleidsdoelstellingen zoals bijv. geformuleerd in het seniorenbeleid, het arbeidsomstandighedenbeleid of het beleid, gericht op de bevordering van het openbaar vervoer. Dit betekent o.a. dat er geen keuzemogelijkheden zijn die eerder volledig vervroegd uittreden stimuleren of de werkdruk vergroten en dat niet is voorzien in een auto van de zaak in ruil voor andere arbeidsvoorwaarden.
- Inzet van bronnen voor de fiscaal aantrekkelijke voorzieningen bedrijfsfitness en telewerken thuis is pas mogelijk als recht op die voorzieningen bestaat.

Hoofdpijnen van IKAP

IKAP geeft de werknemer het recht om binnen bepaalde grenzen zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen. Daarbij wordt hem de mogelijkheid geboden om meer of minder te werken en om een aantal rechtspositionele aanspraken in te zetten voor alternatieve bestedingen die op grond van de belastingwetgeving een fiscaal voordeel opleveren ten opzichte van een netto uitbetaling. Deelname aan IKAP geschiedt op basis van vrijwilligheid. Voor wie daarvan geen gebruik maakt blijft het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket ongewijzigd in stand. IKAP betreft een ruilmodel waarin bepaalde bronnen kunnen worden ingezet voor bepaalde doelen.

IKAP biedt de ambtenaar jaarlijks de volgende keuzemogelijkheden.

- a. Een hoger inkomen in ruil voor:
 - meer uren werken en/of
 - vermindering van de aanspraak op algemeen verlof.
- b. Meer vrije tijd in ruil voor minder inkomen.
- c. Minder inkomen en/of verlof in ruil voor de volgende fiscaal aantrekkelijke bestemmingen:
 - bedrijfsfitness
 - een fiets voor het woon/werkverkeer en een fietsverzekering
 - de inrichting van een telewerkruimte
 - openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt
 - vakbondscontributies

Het betreft een limitatieve opsomming van de bronnen en doelen. Wel kunnen provincies in het lokaal Georganiseerd Overleg met de bonden afspraken maken over extra keuzemogelijkheden.

IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering

Bepaalde keuzes in IKAP hebben betekenis voor de bedrijfsvoering. Dat betreft de mogelijkheid om tijd en geld tegen elkaar uit te ruilen. Daarbij gaat het immers om meer en minder werken. Bij keuzes om inkomen of verlof in te zetten voor fiscaal aantrekkelijke doelen zal de bedrijfsvoering niet in het geding zijn.

Gelet op de gevolgen voor de bedrijfsvoering zijn de uitruilmogelijkheden tussen tijd en geld niet onbeperkt. Per kalenderjaar kunnen maximaal 108 uren minder worden gewerkt en maximaal 108 uren meer worden gewerkt (voor deeltijders zijn de maxima naar rato).

Er is bewust gekozen voor een balans tussen meer en minder werken door gelijktrekking van het maximale aantal uren dat meer en minder kan worden gewerkt. IKAP geeft met het oog op de bedrijfsvoering geen absoluut recht op uitruil tussen tijd en geld binnen het aangegeven maximum. De leidinggevende kan een aanvraag weigeren ingeval een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Daarbij is aangesloten bij de criteria die gelden in de Wet aanpassing arbeidsduur welke de werknemer een geclausuleerd (wettelijk) recht geeft op vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur.

Bij inzet van tijd voor geld (= meer werken) is er sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen van:

1. financiële of organisatorische aard;
2. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of
3. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting ontoereikend is.

Het betreft hier geen limitatieve opsomming. Ook ernstige schade aan andere economische, technische of operationele belangen kan reden zijn tot afwijzing van een aanvraag. Voorbeelden van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zijn ook:

- schadelijkheid voor de gezondheid (bijv. bij een hoge verzuimfrequentie)
- bij oneigenlijk gebruik (bijv. als de werknemer gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt is);
- In geval van disfunctioneren van de werknemer, waarbij uiteraard wel voorwaarde is dat betrokkene op de hoogte is van de ontevredenheid over zijn functioneren en daarover een behoorlijk gedocumenteerd dossier is bijgehouden.

Bij inzet van geld voor tijd (= minder werken) is er sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen:

1. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
2. op het gebied van de veiligheid; of
3. van roostertechnische aard.

Ook hier betreft het geen limitatieve opsomming en kan afwijzing van een aanvraag ook plaatsvinden als andere economische, technische of operationele belangen ernstig worden geschaad. Zo kan het zijn dat werkruimtes of apparatuur minder worden benut doordat de werknemer minder aanwezig is. Afwijzing van de aanvraag kan in dat geval als toewijzing zou leiden tot ernstige economische of operationele problemen. De aanwezigheid van (aanzienlijke) verlofstuwmeren kan een grond zijn voor afwijzing van een aanvraag om minder te gaan werken.

In het belang van de bedrijfsvoering kunnen keuzes voor meer en minder werken slechts eenmaal per kalenderjaar, te weten vóór 1 november, worden gemaakt. Wel is er een eenmalige herzieningsmogelijkheid (vóór 1 juli). Alleen bij indiensttreding is hier een ander keuzemoment mogelijk. Keuzes voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen kunnen elke maand worden gemaakt. Die hebben immers geen directe gevolgen voor de bedrijfsvoering.

Eenmaal gemaakte keuzes kunnen niet worden herroepen of gewijzigd. De beslissingen op de aanvragen voor meer of minder uren werken worden genomen binnen vier weken na 1 november. Hierdoor beschikt de manager tijdig over een totaalbeeld van alle aanvragen voor het nieuwe kalenderjaar binnen zijn organisatie-eenheid. Op basis van dit totaalbeeld zal de manager moeten kunnen aangeven of de keuzes kunnen worden gehonoreerd en welke maatregelen hij moet treffen om een goede uitvoering van taken te waarborgen en de werklust evenwichtig te verdelen.

Het personeelsinformatiesysteem moet daarop zijn afgestemd. Bij het maken van resultaatafspraken in het planningsgesprek met de werknemer zal moeten worden uitgegaan van de feitelijke werktijd en de verlofafspraken die in het kader van IKAP zijn gemaakt. Er zullen duidelijke afspraken moeten worden gemaakt over de werktijdregeling die zal gaan gelden.

De fiscale aspecten van IKAP en de gevolgen voor de loonheffing, sociale zekerheid, pensioenen en andere rechtspositionele aanspraken

1. Fiscale aspecten

Zoals hierboven aangegeven biedt IKAP keuzemogelijkheden om een aantal arbeidsvoorwaarden te ruilen voor doelen die op grond van de belastingwetgeving een fiscaal voordeel opleveren ten opzichte van netto uitbetaling. De werknemer kan hierdoor keuzes maken ten aanzien van de samenstelling van het arbeidsvoorwaardenpakket waarbij hij de fiscale voordelen optimaal kan benutten. Er zal wel moeten zijn voldaan aan een aantal fiscale voorwaarden. Een algemeen fiscaal uitgangspunt is dat de gekozen bronnen niet al zijn genoten of uitbetaald. Een andere belangrijke fiscale voorwaarde is dat op de beslissing om bruto inkomen in te zetten voor belastingvrije vergoedingen naderhand niet meer kan worden teruggekomen. In de toelichting op artikel 8 zal op een aantal specifieke fiscale aspecten nader worden ingegaan.

2. Gevolgen voor de sociale zekerheid

Deelname aan de IKAP- regeling kan consequenties hebben voor de berekening van het dagloon en de hoogte van de uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid. Zo kan het inzetten van salaris, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering en het minder uren werken leiden tot een lagere (bovenwettelijke) WAO/WIA- uitkering of WW-uitkering.

Een vergoeding voor meer gewerkte uren wordt bij de bepaling van het dagloon in het kader van de WAO/WIA en de WW meegenomen.

3. Gevolgen voor het pensioen

Vanaf 24 september 2008 geldt de volgende regeling van de Staatssecretaris van Financiën ten aanzien van de gevolgen van cafetarieregelingen voor het pensioengevend loon (Besluit van 8 september 2008, nr. CPP2008/1727M). Inruil van loonbestanddelen leidt in beginsel tot een verlaging van het pensioengevend loon. Verlaging van het pensioengevend loon voor cafetarieregelingen kan achterwege blijven, indien aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. Er is een schriftelijke vastlegging van de regeling die openstaat voor ten minste driekwart van de werknemers die behoren tot een organisatorische of functionele eenheid van de werkgever.
- b. Het fiscale loon moet tijdelijk worden verlaagd, dus niet structureel. De werknemer moet minimaal eenmaal per jaar de keuze kunnen maken om de samenstelling van zijn beloning te wijzigen.
- c. De inruil vindt plaats tegen een vrije vergoeding/verstrekking of tegen een vermindering van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur.

d. De verlaging mag niet meer bedragen dan 30% van het oorspronkelijke pensioengevend loon.

De IKAP-regeling van de provincies voldoet aan al deze voorwaarden.

4. Gevolgen voor andere rechtspositionele aanspraken

- a. De vergoeding voor meer uren werken en vermindering van het algemeen verlof wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en heeft daardoor ook geen gevolgen voor de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en andere aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn geen gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken zoals het aantal uren algemeen verlof.
- b. Minder uren werken wordt door de werknemer betaald via een inhouding op het salaris. Het salaris en de bezoldiging blijven ongewijzigd. Daardoor zijn er ook geen gevolgen voor de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en andere aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn evenmin gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken zoals het aantal uren algemeen verlof.
- c. De vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering worden niet aangemerkt als salaris of bezoldiging. Inzet van deze bronnen heeft dan ook geen gevolgen voor aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken en heeft ook geen consequenties voor andere rechtspositionele aanspraken.

ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2 Recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket

Dit artikel vormt de kern van IKAP: het recht om (binnen de grenzen van de regeling) zelf keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket te maken.

Artikel 3 Aanvraag keuze(n)

Keuzen voor meer en minder uren werken en voor vermindering van algemeen verlof (zie artikelen 5 t/m 7) kunnen eenmaal per jaar (vóór 1 november) worden gemaakt en eenmaal (bijvoorbeeld vanwege veranderde omstandigheden of andere wensen) worden herzien (vóór 1 juli). Keuzen voor de fiscaal aantrekkelijke bestemmingen (artikel 8) kunnen maandelijks worden gemaakt (aanvraag twee maanden vóór de salaristechnische uitvoering van de keuze).

Aanvragen kunnen slechts worden afgewezen bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. In de algemene toelichting is uitvoerig aangegeven wat dit inhoudt bij aanvragen om meer of minder te werken of het algemeen verlof te verminderen. Bij aanvragen om uitruil voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen spelen overwegingen van bedrijfsvoering niet of nauwelijks.

Bij deze aanvragen zal vooral worden bekeken of aan alle fiscale voorwaarden is voldaan. Beslissingen op de aanvragen hebben betrekking op een bepaald kalenderjaar. Aan toewijzing van een aanvraag kan de ambtenaar geen rechten voor volgende jaren ontleenen.

Artikel 4 Algemene voorwaarden

Dit artikel bevat een aantal algemene voorwaarden voor deelname aan IKAP. Op de in het eerste lid genoemde voorwaarde is reeds ingegaan in de algemene toelichting.

In beginsel kan elke bron voor elk doel worden ingezet. Er zijn echter beperkingen. Zo zijn aan elkaar tegengestelde keuzes uitgesloten. De ambtenaar kan bijvoorbeeld niet kiezen voor zowel minder als meer uren werken in het zelfde kalenderjaar. De uitsluiting van tegengestelde keuzes is geregeld in het derde lid.

Ten behoeve van de administratieve uitvoerbaarheid is voor de berekening van de vergoeding voor meer uren werken en minder uren algemeen verlof en voor de berekening van de inhouding voor minder uren werken uitgegaan van het salaris per uur op een vaste peildatum. Latere wijzigingen in het salaris hebben geen gevolgen, zelfs niet als die terugwerken tot en met de peildatum. Dat is in het vierde lid geregeld. Omwille van de administratieve uitvoering is ook een minimumwaarde aan de keuze(n) gesteld (tweede lid).

Artikelen 5 en 7 Meer uren werken en vermindering algemeen verlof

De ambtenaar kan worden toegestaan meer te gaan werken. Dat kan via artikel 5 (meer uren werken) en/of via artikel 7 (vermindering/verkoop algemeen verlof). Het totaal aantal extra uren bedraagt ten hoogste 108 uren (= 3 weken van 36 uur) als men gemiddeld 36 of meer uren per week werkt. Bij deeltijdarbeid en tussentijdse indiensttreding is dit naar rato minder. Bij verkoop van algemeen verlof moeten er voor het betreffende kalenderjaar minimaal 4 weken algemeen verlof resteren. Dat is bij een volledige functie ($4 \times 36 =$) 144 uren.

Uitgaande van 180 uur algemeen verlof in een kalenderjaar betekent dit dus dat de ambtenaar in beginsel maximaal 36 uur algemeen verlof kan verkopen (180-144). Dat kan meer zijn als de ambtenaar nog algemeen verlof uit eerdere jaren heeft staan. Hij kan echter nooit meer dan 108 uren algemeen verlof verkopen. Dat is alleen in situaties waarin de ambtenaar inclusief verlofstuwmeer nog ($108+144=$) 252 uren of meer aan algemeen verlof heeft staan. In dat geval is er geen mogelijkheid meer voor meer uren werken op grond van artikel 5. Indien de ambtenaar 36 uur algemeen verlof heeft verkocht kan hij in aanvulling hierop nog kiezen voor ($108-36=$) 72 uur meer werken op grond van artikel 5.

De keuze voor meer werken mag er niet toe leiden dat de ambtenaar meer dan gemiddeld 40 uur per week werkt. Dat kan het geval zijn als meer werken voor korte tijd wordt gevraagd (in plaats van over het hele jaar) of als de ambtenaar al met toepassing van artikel D.1, vijfde lid, van de CAP meer dan gemiddeld 36 uur per week werkt.

De bovengrens van gemiddeld 40 uur per week is geregeld in het derde lid van artikel 5.

De vergoeding voor meer uren werken wordt maandelijks via het salaris uitbetaald in de periode waarin er meer wordt gewerkt. De vergoeding voor minder uren algemeen verlof wordt in een keer uitbetaald. De vergoedingen kunnen ook worden ingezet voor een van de fiscaal aantrekkelijke doelen.

Artikel 6 Minder uren werken

De ambtenaar kan worden toegestaan in een kalenderjaar (of een gedeelte daarvan) maximaal 108 uur minder te gaan werken (= 3 weken van 36 uur) als men gemiddeld 36 of meer uren per week werkt. Bij deeltijdarbeid en tussentijdse indiensttreding is dit maximum naar rato minder. De formele arbeidsduur blijft ongewijzigd.

Het verschuldigde bedrag zal op het salaris worden ingehouden in de periode waarin minder is gewerkt. Minder werken kan niet worden gerealiseerd door uitbreiding van het algemeen verlof.

Artikel 8 Afzien van aanspraken voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen

In dit artikel is een opsomming gegeven van de rechtspositionele aanspraken (bronnen) en de bestemmingsmogelijkheden (doelen) die op grond van de belastingwetgeving een fiscaal voordeel opleveren. Op onderdelen volgt hieronder een nadere toelichting.

Salaris als bron

Inzet van salaris wordt beperkt tot 10% van het jaarsalaris. Dat wordt, gelet op de gevolgen voor de WW en WAO/WIA, reëel geacht. Bij inzet van salaris en andere inkomensbestanddelen zal uiteraard rekening worden gehouden met het voor de ambtenaar geldende wettelijke minimumloon.

Fiets voor woon/werkverkeer en fietsverzekering

In ruil voor een of meer bronnen kan de ambtenaar de aanschafkosten van een fiets worden vergoed. De provincie kan er ook voor kiezen de fiets in ruil voor de bronnen aan de werknemer in eigendom te verstrekken. De fiets moet voor meer dan de helft van de tijd voor het woon-werkverkeer worden gebruikt. Het gebruik van de fiets voor het woon-werkverkeer mag zich beperken tot het voortraject of het natraject van het openbaar vervoer. Een belastingvrije vergoeding of verstrekking is eenmaal per drie jaar mogelijk, tot een bedrag van maximaal € 749. Voor zoveel de waarde in het economisch verkeer van de fiets meer is, komt die geheel in mindering op het netto salaris van de werknemer. Als de werknemer de fiets zelf aanschaf zal hij de originele aankoopnota moeten overleggen. Omdat niet vereist is dat de fiets het hele jaar door dagelijks voor het woon-werkverkeer wordt gebruikt kan deze voorziening eventueel worden gecombineerd met voorzieningen voor het openbaar vervoer. De fiets kan ook voor privé-doeleinden worden gebruikt. Per kalenderjaar kan tot ten hoogste € 82 zonder nader bewijs een belastingvrije vergoeding voor met de fiets samenhangende zaken worden gegeven. In aanvulling hierop kan de fietsverzekering belastingvrij worden vergoed.

Artikel 8 strekt er slechts toe werknemers de mogelijkheid te bieden om bepaalde bronnen in te zetten voor de fiscaal aantrekkelijke fietsvoorziening voor het woon-werkverkeer. Zij laat onverlet eventueel bestaande aanvullende voorzieningen ter zake die veelal zijn getroffen in het kader van een provinciaal vervoersplan.

Openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt

In ruil voor een of meer bronnen kan de ambtenaar de voor eigen rekening blijvende reiskosten met het openbaar vervoer onder voorwaarden belastingvrij worden vergoed. Het gaat daarbij om de voor

eigen rekening blijvende reiskosten openbaar vervoer die in het kader van het woon-werkverkeer zijn gemaakt. Indien hier bedoelde reiskosten op grond van de reguliere regeling in het geheel niet worden vergoed kunnen de gemaakte kosten van een trajectkaart openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer in ruil voor deze bronnen belastingvrij worden vergoed.

Wordt de werknemer volgens de reguliere regeling reeds een trajectkaart openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer gedeeltelijk voor rekening van de provincie verstrekt of worden de kosten daarvan al gedeeltelijk door de provincie vergoed dan kunnen in ruil voor de bronnen de resterende kosten van de trajectkaart belastingvrij worden vergoed.

Dat geldt ook voor de voor eigen rekening blijvende kosten van bijvoorbeeld een aangeschafte NS-trajectkaart 1^e klasse als het abonnement dat op grond van de reguliere regeling (geheel of gedeeltelijk) wordt vergoed of verstrekt een NS- trajectkaart 2^e klasse betreft. Heeft de werknemer een OV-jaarkaart of een NS-jaarkaart dan kunnen hem belastingvrij ook de voor eigen rekening blijvende kosten daarvan (geheel of gedeeltelijk) worden vergoed als die jaarkaart ook voor het woon-werkverkeer wordt gebruikt. Voor het bedrag van de belastingvrije vergoeding of verstrekking heeft de werknemer geen recht meer op aftrek van de reiskosten woon-werkverkeer voor de inkomstenbelasting

Artikel 8 strekt er slechts toe werknemers de mogelijkheid te bieden om bepaalde bronnen in te zetten voor de fiscaal aantrekkelijke woonwerkvoorzieningen. Zij laat onverlet eventueel bestaande andere woonwerkvoorzieningen in de reguliere regeling ter zake en/of het provinciaal vervoersplan.

Vakbondscontributie

De ambtenaar kan in ruil voor een of meer bronnen een belastingvrije vergoeding krijgen voor de door hem verschuldigde contributie van de vakbond waarvan hij lid is. Het betreft een vakbond die is vertegenwoordigd in het SPA of in het lokaal georganiseerd overleg. Het gaat om een vergoeding voor de vakbondscontributie die de ambtenaar betaalt. De provincie betaalt dus niet zelf de contributie namens de werknemer aan de betreffende vakbond.

Inrichting telewerkruimte

Onder voorwaarden kan eenmaal per 5 jaar aan een ambtenaar die ten minste eenmaal per week thuis telewerkt de inrichting van de telewerkruimte belastingvrij worden vergoed. Het belastingvrij te vergoeden bedrag mag per 5 jaar niet hoger zijn dan de waarde in het economisch verkeer van de in die periode aangeschafte en/of verstrekte inrichting en bedraagt maximaal € 1.815 (inclusief BTW). De werkruimte moet voldoen aan de wettelijke arbo-eisen. Er dient een telewerkcontract te zijn opgemaakt. In ruil voor een of meer bronnen kan binnen de gestelde fiscale grenzen een belastingvrije vergoeding worden verstrekt voor de inrichting van een telewerkruimte thuis. Uiteraard is dit slechts mogelijk als de provincie toestemming heeft verleend voor het telewerken. Dat is afhankelijk van het ter zake geldende provinciale beleid. Opname in IKAP brengt geen wijziging in het provinciale beleid ten aanzien van telewerken, creëert geen recht op telewerken en leidt ook niet tot extra kosten voor de provincie.

Bedrijfsfitness

De verstrekking of vergoeding van bedrijfsfitness is onbelast als is voldaan aan de volgende voorwaarden.

1. De deelname staat open voor 90% of meer van alle werknemers.
2. De bedrijfsfitness vindt plaats op een van de volgende wijzen:
 - Op de werkplek of op een vaste locatie die de provincie heeft aangewezen. De vaste locatie geldt voor alle werknemers met dezelfde arbeidsplaats en mag niet in de woning van een ambtenaar zijn.
 - In een fitnesscentrum dat de provincie voor alle werknemers heeft aangewezen.
 - Voor de bedrijfsfitness heeft de provincie een overeenkomst met één fitnesscentrum afgesloten op grond waarvan de werknemers kunnen fitnessen in elke vestiging van dat fitnessbedrijf.
3. Er moet sprake zijn van conditie- of krachttraining van werknemers die plaatsvindt onder deskundig toezicht en die georganiseerd of geïnitieerd wordt door de provincie. De bedrijfsfitness moet daarnaast zijn gericht op de arbeidssituatie en de (voorkoming van) eventueel daaruit voortvloeiende problemen.
4. Sluit een werkgever een overeenkomst met een fitnessbedrijf dan dient onder fitnessbedrijf te worden verstaan een bedrijf dat zelf de fitness verzorgt en over eigen locaties, apparatuur en personeel beschikt.

De ambtenaar kan in ruil voor een of meer bronnen belastingvrij binnen de geldende fiscale regels bedrijfsfitness worden vergoed of verstrekt. Deze voorziening impliceert geen verplichting om bedrijfsfitness aan te bieden.

Artikel 9 Inhouding, verrekening of uitbetaling

Indien de ambtenaar aan wie een belastingvrije vergoeding is uitbetaald, de originele op naam gestelde aankoopnota's niet binnen de daarvoor gestelde termijn overlegt is de sanctie dat over die vergoeding alsnog loonheffing en sociale premies worden ingehouden.

In het tweede t/m vierde lid zijn bepalingen opgenomen over verrekening en uitbetaling in situaties waarin de IKAP- aanvraag niet meer volledig binnen het kalenderjaar kan worden uitgevoerd.

Artikel 10 Meldingsplicht en verhaal loonheffing

In het kader van IKAP kan de ambtenaar een aantal rechtspositionele aanspraken inzetten voor alternatieve doelen die een fiscaal voordeel opleveren ten opzichte van een netto uitbetaling. Dit betekent wel dat aan de uitvoeringsregelingen van de Belasting- dienst moet zijn voldaan. Indien blijkt dat de ambtenaar zich niet aan die voorschriften houdt (bijv. de fiets wordt niet voor woon/werkverkeer gebruikt of de originele OV- abonnementen worden niet ingeleverd) vervalt de fiscale begunstiging en volgt naheffing. In dat geval vindt doorbelasting plaats naar de ambtenaar.

Het is dus noodzakelijk ontwikkelingen die van belang zijn voor de uitvoering van de regeling zo snel mogelijk met de werkgever te bespreken en vast te stellen of de gemaakte afspraken in stand kun-

nen blijven. Dan kunnen tijdig gepaste maatregelen worden getroffen en is er geen reden achteraf correcties door te voeren.

Artikel 11 Hardheidsclausule

In bijzondere omstandigheden zou van deze hardheidsclausule gebruik gemaakt kunnen worden.

PROCEDUREREGELING METHODISCHE FUNCTIEWAARDERING PROVINCIES

Artikel 1

Deze regeling verstaat onder:

- a. Organieke functie: een homogeen samenstel van taken, afgeleid uit de doelstelling van de organisatie-eenheid of projecteenheid dat de ambtenaar moet verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem is opgedragen;
- b. normfuncties: voorbeeldfuncties, met scorevoorbeelden en toelichting op de kenmerken, die corresponderen met de functies in de provincies en die toepasbaar zijn in de verschillende provinciale organisatievormen;
- c. commissie: de bezwarencommissie functiewaardering, bedoeld in artikel 6.

Artikel 2

1. Van iedere organieke functie wordt een functiebeschrijving vastgesteld, zulks na overleg met de ambtenaar, tenzij dit overleg niet mogelijk is.
2. Indien de inhoud van de organieke functie zodanige wijziging heeft ondergaan dat zij van invloed kan zijn op de waardering kan, al dan niet op aanvraag van de ambtenaar, een nieuwe of aangepaste functiebeschrijving worden vastgesteld, zulks na overleg met de ambtenaar, tenzij dit overleg niet mogelijk is.

Artikel 3

1. Alle organieke functies worden, na vaststelling van de beschrijving daarvan overeenkomstig artikel 2, getoetst aan de normfuncties en gewaardeerd met behulp van de methode van functiewaardering.
2. De methode van functiewaardering en de normfuncties zijn vastgelegd in achtereenvolgens de bijlagen 1¹⁶ en 2¹⁷ van deze regeling.

Artikel 4

1. De ambtenaar wordt schriftelijk en met redenen omkleed in kennis gesteld van de voorgenomen uitkomst van de functiewaardering. Daarbij wordt de ambtenaar gewezen op de mogelijkheid tot het inbrengen van bedenkingen.

¹⁶ Deze bijlage is niet bijgevoegd. Het betreft het systeem van functiewaardering waarover in het SPA overeenstemming bestaat. Zij is opgenomen op de cd-rom.

¹⁷ Bijgevoegd is het overzicht van de normfuncties met de daarbij behorende scoreprofielen, de hoofdgroepen en de functieschalen. De functiebeschrijving en functie-informatie van de normfuncties waarover in het SPA overeenstemming bestaat zijn niet bijgevoegd. Die zijn, evenals genoemd overzicht, opgenomen op de cd-rom.

2. Binnen vier weken na ontvangst van de in het eerste lid bedoelde kennisgeving kan de ambtenaar bij gedeputeerde staten tegen de voorgenomen uitkomst van de functiewaardering schriftelijk en met redenen omkleed zijn bedenkingen inbrengen.
3. Gedeputeerde staten stellen de uitkomst van de functiewaardering vast wanneer de ambtenaar binnen de in het tweede lid bedoelde termijn van vier weken geen bedenkingen heeft ingebracht.
4. Binnen tien weken na ontvangst van de bedenkingen stellen gedeputeerde staten de uitkomst van de functiewaardering al dan niet gewijzigd vast.

Artikel 5

Indien de ambtenaar bezwaar maakt tegen de vastgestelde uitkomst van de functiewaardering vragen gedeputeerde staten binnen twee weken na ontvangst van het bezwaar daaromtrent advies aan de in artikel 6 bedoelde commissie.

Artikel 6

1. Er is een commissie die gedeputeerde staten advies uitbrengt over de haar voorgelegde bezwaren van een ambtenaar tegen de vastgestelde uitkomst van de functiewaardering, nader te noemen de bezwarencommissie functiewaardering.
2. De commissie bestaat uit één door de vakorganisaties van overheidspersoneel in het SPA en één door het IWV aangewezen lid en een door beide partijen in het SPA gezamenlijk aangewezen onafhankelijke voorzitter, tevens lid.
3. Voor de voorzitter en elk van de overige leden wordt overeenkomstig het tweede lid een plaatsvervanger aangewezen.
4. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris en een plaatsvervangend secretaris.

Artikel 7

1. De commissie stelt de ambtenaar en zijn eventuele raadsman, alsmede de door gedeputeerde staten aangewezen vertegenwoordiger in de gelegenheid in elkaars aanwezigheid te worden gehoord. De commissie kan ook andere personen horen.
2. De commissie brengt haar advies in voltallige samenstelling en bij meerderheid van stemmen uit.
3. De zittingen van de commissie zijn niet openbaar.
4. De commissie adviseert gedeputeerde staten schriftelijk en gemotiveerd over het bezwaarschrift binnen acht weken na ontvangst daarvan, welke termijn eenmaal met vier weken kan worden verlengd.

Artikel 8

1. Een afschrift van het advies van de commissie wordt gelijktijdig met de beslissing op het bezwaarschrift aan de ambtenaar gezonden.
2. Gedeputeerde staten zenden een afschrift van hun beslissing aan de commissie.

Artikel 9

Aan de hand van de in bijlage 3 van deze regeling opgenomen conversietabel wordt op basis van de uitkomst van de functiewaardering de bij de organieke functie behorende salarisschaal bepaald.

Artikel 10

1. Deze regeling wordt aangehaald als Procedureregeling methodische functiewaardering.
2. Deze regeling treedt in werking, na uitgifte van het provinciaal blad waarin zij is geplaatst, met ingang van 1 februari 2004, met dien verstande dat de uitkomsten van de functiewaardering op 1 januari 2005 van kracht worden.

TOELICHTING

Het salaris wordt mede bepaald door de zwaarte van de organieke functie die de ambtenaar vervult. De zwaarte van de functie wordt bepaald op basis van methodische functiewaardering. In de Collectieve Arbeidsvoorwaardenovereenkomst provincies 2002-2003 zijn afspraken gemaakt over de invoering van een sectoraal functiewaarderingssysteem. Daartoe is gekozen voor FUWAPROV dat een vertaling is van het bij het Rijk gehanteerde FUWASYS naar de provinciale situatie. FUWAPROV is opgenomen in bijlage 1 en maakt integraal onderdeel uit van de regeling. Is de functiewaardering vastgesteld dan wordt op basis daarvan de bij de organieke functie behorende salarisschaal bepaald. Daartoe is een conversietabel ontwikkeld die als bijlage 3 integraal onderdeel uitmaakt van de regeling.

In bijlage 2 zijn de normfuncties opgenomen die een zeer groot deel van alle bij de provincies voorkomende functies dekt. Het gaat hier om voorbeeldfuncties waaraan met behulp van FUWAPROV een waardering is toegekend. De in de provincies voorkomende functies worden in het kader van de functiewaardering getoetst aan de normfuncties. Ook bijlage 2 maakt integraal onderdeel uit van de regeling.

In de regeling is vastgelegd de procedure van totstandkoming van de functiebeschrijving en functiewaardering. Uitgangspunt is dat alle in de provincie voorkomende functies worden beschreven en gewaardeerd. Daarbij gaat het om organieke functies. Dat kunnen overigens ook functies zijn binnen een projectorganisatie.

De vaststelling van de beschrijving is de primaire verantwoordelijkheid van het management. De betrokkenheid van de ambtenaar bij de totstandkoming van de functiebeschrijving is geregeld in artikel 2, eerste lid. Dat speelt uiteraard alleen als er een ambtenaar is die de functie vervult. Dus niet bijvoorbeeld bij beschrijving en waardering van functies waarvoor een vacature is of van in het kader van een reorganisatie te ontwikkelen nieuwe functies. Het is niet mogelijk de ambtenaar er niet bij te betrekken vanwege tijdsdruk of omdat de leidinggevende dat ongewenst of onnodig vindt. De ambtenaar kan tegen de vaststelling van 'zijn' functiebeschrijving ingevolge de Algemene wet bestuursrecht (Awb) bezwaar en beroep aantekenen.

De functiebeschrijving vormt de basis voor de waardering van de organieke functie. De regeling voorziet in een bedenkingenprocedure tegen de voorgenomen uitkomst van de functiewaardering (artikel 4). Tegen de uiteindelijke vaststelling van de functiewaardering staan ingevolge de Awb bezwaar en beroep open. Bezwaren tegen de uitkomst van de functiewaardering worden voorgelegd aan een bezwarencommissie waarin de bonden en de werkgever paritair met elk één lid zijn vertegenwoordigd. De partijen in het SPA kiezen samen een onafhankelijk voorzitter en plaatsvervangend voorzitter. Voor elk van de leden wordt ook een plaatsvervanger aangewezen. Het betreft hier een centrale bezwarencommissie die de bezwaren van ambtenaren in alle provincies behandelt. Daarmee is de kwaliteit en efficiency van de advisering gediend en kan een uniforme jurisprudentie ontstaan.

Het advies van de commissie is een zwaarwegend advies waaraan gedeputeerde staten zich in beginsel zullen conformeren. Als gedeputeerde staten (bij uitzondering) van het advies afwijken zullen zij gemotiveerd aangeven op welke onderdelen zij dat doen zodat een helder inzicht bestaat in hun opvattingen. De commissie ontvangt steeds een afschrift van de beslissing van gedeputeerde staten op het bezwaarschrift.

Daarmee kan de commissie nagaan in welke (uitzonderings)gevallen gedeputeerde staten eventueel zijn afgeweken van het advies en op grond van welke overwegingen. De adviezen van de commissie en de besluitvorming daarop zijn in geanonimiseerde vorm openbaar.

Als met toepassing van artikel 2, tweede lid, een nieuwe of aangepaste functiebeschrijving is vastgesteld zal die vervolgens worden gewaardeerd. Op basis van de uitkomst van de functiewaardering zal de ambtenaar zo nodig opnieuw worden ingeschaald (als de functiewaardering hoger uitkomt). Uiteraard zal een lagere herwaardering geen nadelige gevolgen hebben voor het salaris van de ambtenaar.

Bijlage 1 bij de Procedureregeling methodische functiewaardering: het systeem FUWAPROV

(Zie cd-rom FUWAPROV)

Bijlage 2 bij de Procedureregeling methodische functiewaardering: overzicht normfuncties met bijbehorende scoreprofielen, hoofdgroepen en functieschalen

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1. Beleidsdirecteur	17*	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	67=17 VI
2. Provinciaal controller	16	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	64=16 VI
3. Hoofd afdeling beleid	15*	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	63=15 VI
4. Statengriffier	14*	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	59= 14 V
5. Programma-/ projectmanager	14*	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	59=14 V
6. Hoofd bureau beleid	13*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56=13 V
7. Coördinerend beleidsmedewerker/ projectleider	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56=13 V
8. Hoofd bureau vergunningverlening	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56=13 V
9. Archiefinspecteur	13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55=13 V

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
10. Senior juridisch medewerker	12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54=12 V
11. Hoofd bureau beheer en onderhoud (wegen)	12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	53=12 V
12. Senior adviseur I&A	12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	53=12 V
13. Senior adviseur arbeidsvoorwaarden en rechtspositie	12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	53=12 V
14. Hoofd bedrijfsbureau	12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	52=12 V
15. Senior beleidsmedewerker FEZ	12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	52=12 V
16. Senior beleidsmedewerker	12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	52=12 V
17. Senior adviseur inkoop en aanbesteding	12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	52=12 V
18. Juridisch medewerker	11	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	50=11 V
19. Senior projectleider wegen	11	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	50=11 V
20. Beleidsmedewerker	11	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	49=11 V
21. Beleidsmedewerker FEZ	11	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	49=11 V

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
22. Informatieanalist	11	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	49=11 V
23. Beleidsmedewerker vergunningen	11	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	49=11 IV
24. Projectleider beleid	11	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	49=11 IV
25. Personeels adviseur	10	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	47=10 IV
26. Junior beleidsmedewerker	10	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	47=10 Va
27. Toezichthouder grote industrie	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	47=10 IV
28. Medewerker I&A	10	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46=10 IV
29. Hoofd facilitaire dienst	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	46=10 IV
30. GIS medewerker	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV
31. Medewerker communicatie	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV
32. Beleidsondersteunend medewerker	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV
33. Bedrijfskundig medewerker	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
34. Medewerker grondverwerving	10	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	45=10 IV
35. Medewerker begrotingsvoorbereiding en Begrotingsuitvoering	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV
36. Tactisch inkoper / contractbeheerder	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10V
37. Opsporingsmedewerker	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV
38. Secretaris	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV
39. Functioneel applicatiebeheerder	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42=9 IV
40. Rayonhoofd	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42=9 IV
41. Beleidsondersteuner	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42=9 IV
42. Projectleider voorbereiding	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42=9 IV
43. Projectleider uitvoering	9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	42=9 III
44. Medewerker personeelszaken	8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41=8 IV
45. Toezichthouder kleine industrie	8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41=8 IV
46. Netwerkbeheerder	8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41=8 III

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
47. Medewerker verkeersongevallen	8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	40=8 IV
48. Hoofd secretariaat	8	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40=8 III
49. Medewerker financiële administratie	8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	39=8 IV
50. Planadviseur (Medewerker vergunningen)	8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	39=8 III
51. Technisch medewerker vergunningen	8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	39=8 III
52. Technisch applicatiebeheerder	8	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	38=8 III
53. Opzichter nieuwe werken	8	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	38=8 III
54. Allround informatieverzorger	7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37=7 III
55. Analist	7	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	36=7 III
56. Directiesecretaresse	7	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	36=7 III
57. Vormgever	7	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	36=7 III
58. Meettechnicus	7	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	35=7 III

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
59. Rekenaar	7	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	35=7 III
60. Cartografisch / GIS medewerker	7	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	35=7 III
61. Technisch medewerker	6	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	34=6 III
62. Medewerker helpdesk	6	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	33=6 III
63. Landmeter	6	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	32=6 III
64. Medewerker budgetbewaking	6	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	32=6 II
65. Steunpuntbeheerder	6	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	32=6 II
66. Afdelingssecretaresse	6	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	31=6 II
67. Informatieverzorger	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30=5 II
68. Kantonnier	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30=5 II
69. Muskusrattenbestrijder	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30=5 II

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
70. Secretaresse	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30=5 II
71. Onderhoudstechnicus	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29=5 II
72. Vaktechnische medewerker electro	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28=5 II
73. Administratief ondersteuner	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	27=4 II
74. Vaktechnisch uitvoerend medewerker	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	27=4 II
75. Onderhoudsmonteur	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	27=4 II
76. Schouwkantonnier	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27=4 II
77. Medewerker muskusrattenbestrijding	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	25=4 II
78. Sluiswachter	4	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	25=4 II
79. Chauffeur	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	24=3 II
80. Telefonist/ receptionist	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	23=3 II
81. Uitvoerend medewerker	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	22=3 II
FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
82. Medewerker postbehandeling	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	20=2 I
83. Medewerker bedrijfsrestaurant	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	19=2 I
84. Administratief assistent	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	17=2 I
85. Algemeen assistent	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	16=1 I
86. Assistent	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	16=1 I

***Waarderingsstramien: de laagste variant is beschreven en gewaardeerd. Afhankelijk van de organisatorische ophanging van de functie, de politiek-bestuurlijke en maatschappelijke gevoeligheid van het beleidsveld en de omvang van het beleidsveld kan een differentiatie naar waarderingsniveau optreden.**

De 14 kenmerken van FUWAPROV

- | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| 1. Aard van de werkzaamheden | 6. Keuzevrijheid | 11. Kennis |
| 2. Doel van de werkzaamheden | 7. Complexiteit van de beslissingen | 12. Vaardigheid |
| 3. Effect van de werkzaamheden | 8. Effect van de beslissingen | 13. Aard van de contacten |
| 4. Aanpak van de werkzaamheden | 9. Kader | 14. Doel van de contacten |
| 5. Dynamiek van de werkzaamheden | 10. Wijze van controle | |

Bijlage 3 bij de Procedureregeling methodische functiewaardering: conversietabel FUWAPROV

Salarisschaal	Hoofdgroep 1 t/m 5	hoofdgroep 6
	Somscores	Somscores
1	14 t/m 16	
2	17 t/m 20	
3	21 t/m 24	
4	25 t/m 27	
5	28 t/m 30	
6	31 t/m 34	
7	35 t/m 37	
8	38 t/m 41	
9	42 t/m 44	
10	45 t/m 48	
11	49 t/m 51	
12	52 t/m 54	
13	55 t/m 58	57 t/m 58
14	59 t/m 61	59 t/m 60
15	62 t/m 65	61 t/m 63
16		64 t/m 66
17		67 t/m 69
18		70

De hoofdgroep wordt berekend op basis van de kenmerken: Doel van de werkzaamheden (KM 2), Keuzevrijheid (KM 6), Kader (KM 9) en Kennis (KM 11). De berekening gebeurt volgens de formule: $H = \text{RND}(0,459 \times \text{KM } 2 + 0,311 \times \text{KM } 6 + 0,244 \times \text{KM } 9 + 0,296 \times \text{KM } 11 - 0,272)$.

LEVENSLLOOPREGELING PROVINCIES

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. berekeningsgrondslag: het salaris, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering.
- b. levensloopinstelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, derde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964, zoals dit artikellid op 31 december 2011 luidde;
- c. levensloopteekening: een geblokkeerde rekening op naam van de ambtenaar bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
- d. levenslooptegoed: de bij een levensloopinstelling opgebouwde voorziening in geld, vermeerderd met de daarop gekeekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen;
- e. levensloopverzekering: een verzekering op naam van de ambtenaar bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd;
- f. loon: loon als bedoeld in artikel 19g, eerste lid, onderdeel b, van de Wet op de loonbelasting 1964, zoals dit onderdeel op 31 december 2011 luidde;
- g. CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- h. werkgeversbijdrage: bijdrage van de provincie aan de ambtenaar als bedoeld in artikel 9; deze bijdrage is niet aan te merken als salaris of bezoldiging

Hoofdstuk 2 Sparen

Artikel 2 Deelname

De ambtenaar heeft onder bij en krachtens de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde voorwaarden elk kalenderjaar recht deel te nemen aan deze regeling. De ambtenaar kan daartoe eenmaal per jaar bij gedeputeerde staten een aanvraag indienen. De aanvraag wordt minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum ingediend.

Artikel 3 Bronnen

De ambtenaar kan voor deelname aan de in artikel 2 bedoelde regeling de volgende bronnen inzetten:

- a. het salaris, voor zover dat uitgaat boven het voor de ambtenaar geldende wettelijk minimumloon;
- b. de toelagen als bedoeld in de artikelen C.11 tot en met C.15 van de CAP;
- c. de vakantie-uitkering;
- d. de eindejaarsuitkering;

- e. de vergoeding voor meer uren werken als bedoeld in artikel 5, vierde lid, van de IKAP-regeling provincies en de vergoeding voor vermindering van de aanspraak op algemeen verlof als bedoeld in artikel 7, derde lid, van die regeling.

Artikel 4 Aanvraag deelname

1. De in artikel 2 bedoelde aanvraag wordt per kalenderjaar opnieuw ingediend en bevat in ieder geval de volgende gegevens:
 - a. De levensloopinstelling;
 - b. het nummer van de levenslooprekening of het (polis)nummer van de levensloopverzekering;
 - c. tot welke bedragen uit de in artikel 3 genoemde bronnen wordt gespaard;
 - d. of eenmalig dan wel maandelijks wordt gespaard;
 - e. de begin- en einddatum van de spaarperiode indien is gekozen voor maandelijks sparen;
 - f. een verklaring van de ambtenaar waaruit blijkt:
 - dat hij bekend is met de inhoud van deze regeling;
 - of hij in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed heeft opgebouwd en wat de omvang daarvan is op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring;
 - of hij een voorziening heeft ingevolge een regeling voor verlofsparen als bedoeld in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964 zoals dit artikel op 31 december 2005 luidde, en wat het laatst bekende saldo van die regeling is;
 - dat hij ermee instemt dat zijn gehele of gedeeltelijke levenslooptegoed aan de provincie wordt uitgekeerd in situaties als bedoeld in artikel 6, derde lid, of artikel 12;
 - dat hij ermee instemt dat de levensloopinstelling aan de provincie informatie over de omvang van het levenslooptegoed verstrekt.
2. Indien het een eerste aanvraag betreft gaat deze vergezeld van een verklaring van de levensloopinstelling waaruit blijkt dat deze instelling:
 - a. ten aanzien van de levenslooprekening of de levensloopverzekering conform het gestelde in deze regeling en het bepaalde bij en krachtens de Wet op de loonbelasting 1964 zal handelen;
 - b. de provincie aan het begin van elk kalenderjaar een opgave zal verstrekken van het levenslooptegoed op 1 januari van dat jaar.
3. Indien het een eerste aanvraag betreft en in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed is opgebouwd gaat de aanvraag vergezeld van een verklaring van de levensloopinstelling waar dat tegoed is opgebouwd, waarin wordt aangegeven hoeveel jaren de ambtenaar heeft gespaard, in welke kalenderjaren en tot welke bedragen in die jaren een voorziening in geld is uitgekeerd en wat de omvang van het levenslooptegoed is op 1 januari van het lopende kalenderjaar.

4. Voor de aanvraag wordt gebruik gemaakt van een door gedeputeerde staten vastgesteld formulier.

Artikel 5 Beslissing op de aanvraag

1. Gedeputeerde staten kennen de in artikel 2 bedoelde aanvraag toe binnen 30 dagen na ontvangst daarvan, tenzij het levenslooptegoed, vermeerderd met
 - a. het levenslooptegoed uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen; en
 - b. het saldo van de regeling voor verlofsparen als bedoeld in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964, zoals dit artikel luidde op 31 december 2005;

op 1 januari van het kalenderjaar waarin de voorziening in geld zal worden gespaard gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon over het voorafgaande kalenderjaar.

2. Voor de toepassing van het eerste lid blijft een salarisvermindering buiten beschouwing voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum mits de omvang van het dienstverband in geval van het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet met meer dan 50% vermindert:
 - a. ten aanzien van de levenslooptekening of de levensloopverzekering conform het gestelde in deze regeling en de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 zal handelen;
 - b. de provincie aan het begin van elk kalenderjaar een opgave zal verstrekken van het levenslooptegoed op 1 januari van dat jaar.
3. De beslissing op de aanvraag wordt zo spoedig mogelijk bekend gemaakt aan de ambtenaar en de levensloopinstelling.

Artikel 6 Maximum te sparen bedrag

1. Uit de in artikel 3 genoemde bronnen kan, met inbegrip van de in artikel 9 bedoelde werkgeversbijdrage, per kalenderjaar ten hoogste 12% van het loon over dat jaar worden ingezet voor de levenslooptekening.
2. Het in het eerste lid bedoelde maximumpercentage geldt niet voor de ambtenaar die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt.
3. Indien gedurende een kalenderjaar uit de in artikel 3 genoemde bronnen meer dan 12% van het loon over dat kalenderjaar is ingezet wordt, tenzij het tweede lid van toepassing is, het bovenmatig gedeelte voor het einde van dat kalenderjaar door de levensloopinstelling aan de provincie uitgekeerd op een door de provincie aangegeven wijze. Dit bovenmatig gedeelte wordt voor het einde van het kalenderjaar als salaris aan de ambtenaar uitgekeerd.

Artikel 7 Storting/overmaking

De uit de in artikel 3 genoemde bronnen te sparen bedragen worden door de provincie gestort op de levenslooptekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zo mogelijk in de maand waarin de door de ambtenaar aangewezen bronnen aan hem zouden zijn uitbetaald. Het is de ambtenaar niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levenslooptekening te storten of rechtstreeks als premie over te maken voor de levensloopverzekering.

Artikel 8 Aanvraag beëindiging spaarperiode

Op aanvraag van de ambtenaar wordt de spaarperiode beëindigd uiterlijk met ingang van de tweede maand na ontvangst van die aanvraag.

Artikel 9 Werkgeversbijdrage levensloop

1. De ambtenaar heeft aanspraak op een maandelijkse werkgeversbijdrage in de levenslooptekening.
2. De werkgeversbijdrage bedraagt voor de ambtenaar voor wie een salarisschaal geldt
 - a. die lager is dan salarisschaal 14: 3,2% van het door hem genoten salaris;
 - b. die gelijk is aan of hoger dan salarisschaal 14: 2,65% van het door hem genoten salaris.
3. De werkgeversbijdrage wordt zo mogelijk in de kalendermaand waarin daarop aanspraak bestaat gestort op de levenslooptekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering.
4. De ambtenaar kan ervoor kiezen om de werkgeversbijdrage niet voor de levenslooptekening aan te wenden. De bijdrage wordt in dat geval, na inhouding van de loonheffing, uitbetaald tegelijk met het salaris.
5. De werkgeversbijdrage is pensioengevend inkomen in de zin van het pensioenreglement.¹⁸

Hoofdstuk 3 Opnemen van levenslooptegoed

Artikel 10 Aanvraag opname levenslooptegoed

1. De ambtenaar kan een aanvraag tot opname van levenslooptegoed indienen. In die aanvraag vermeldt de ambtenaar het bedrag van de opname.
2. De in het eerste lid bedoelde aanvraag bevat een machtiging van de ambtenaar om een uitkering ter grootte van het in de aanvraag aangegeven bedrag ten laste van diens levenslooptegoed aan de provincie te verstrekken op een door de provincie aangegeven wijze.
3. Indien de ambtenaar het levenslooptegoed geheel of ten dele wil gebruiken ten behoeve van de opname van onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg of op grond van de CAP, dan wordt de aanvraag tot opname van levenslooptegoed ten minste drie maanden vóór de gewenste aanvangsdatum ingediend.

Artikel 11 Beslissing en uitbetaling

1. Gedeputeerde staten kennen de in artikel 10, eerste lid, bedoelde aanvraag toe binnen 30 dagen na ontvangst daarvan en maken de beslissing op de aanvraag zo spoedig mogelijk bekend aan de ambtenaar en aan de levenslooptekening.
2. Na ontvangst van de in artikel 10, tweede lid, bedoelde uitkering wordt deze na inhouding van loonheffing aan de ambtenaar uitgekeerd.

¹⁸ Artikel 9, vijfde lid, geldt vanaf 1 januari 2007.

3. De uitkering aan de ambtenaar is niet aan te merken als salaris of bezoldiging.
4. Indien geld uit het levenslooptegoed wordt ingezet voor toegekend onbetaald verlof, verstrekken gedeputeerde staten, voor zover het saldo uit dat tegoed toereikend is, de ambtenaar gedurende de periode van onbetaald verlof maandelijks een uitkering ter hoogte van het bij de aanvraag aangegeven percentage van de berekeningsgrondslag over de maand, direct voorafgaande aan de datum van ingang van dat verlof. De uitkering is ten hoogste gelijk aan die berekeningsgrondslag. Indien het onbetaald verlof voor een deel van de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur is toegekend gaat de uitkering tezamen met het daarnaast genoten loon bij de provincie niet uit boven de berekeningsgrondslag.

Hoofdstuk 4 Beëindiging bij overlijden

Artikel 12 Overlijden

In geval van overlijden van de ambtenaar wordt het levenslooptegoed overeenkomstig de geldende voorwaarden van de levenslooptelling aan de provincie uitgekeerd op een door de provincie aangegeven wijze. Het levenslooptegoed wordt na inhouding van loonheffing uitgekeerd aan de erfgenamen van de ambtenaar.

Hoofdstuk 5 Overgangsregeling

Artikel 13 (P.M.)

Het gaat hier om intrekking van lokale regelingen voor verlofsparen, met eventuele daarbij behorende overgangsvoorzieningen.

Hoofdstuk 6 Inwerkingtreding en citeertitel

Artikel 14 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2006

Artikel 15 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Levenslooptelling provincies.

TOELICHTING

ALGEMEEN

Sedert 1 januari 2012 is de wettelijke levensloopregeling vervallen en is er nog slechts een overgangsregeling van kracht voor bestaande deelnemers die op 31 december 2011 een spaartegoed hadden. De overgangsregeling loopt tot 1 januari 2022. Bestaande deelnemers met een spaartegoed van € 3.000 of meer hadden twee keuzes:

- Zij kunnen het volledige tegoed in 2013 in één keer opnemen. Dit geeft hen een fiscaal voordeel: zij betalen belasting over 80% van het spaartegoed dat op 31 december 2011 op de rekening stond. Over het in 2012 gespaarde bedrag wordt 100% belasting betaald. Zij mogen zelf weten waaraan zij het tegoed besteden. Hierna kunnen ze niet opnieuw via de levensloopregeling gaan sparen.
- Zij kunnen kiezen voor voortzetting van deelname aan de oude levensloopregeling die voor hen gehandhaafd blijft. Zij kunnen doorsparen tot uiterlijk het einde van de overgangsperiode. Daarna komt (de rest van) het spaartegoed in één keer vrij. Zij kunnen in de overgangsperiode hun spaartegoed in zijn geheel of in delen opnemen. Zij mogen zelf bepalen wanneer ze dat doen en waaraan zij het geld besteden. De besteding is met andere woorden niet langer beperkt tot uitkeringen tijdens onbetaald verlof of voor extra pensioen.

Voor bestaande deelnemers die op 31 december 2011 een spaartegoed hadden van minder dan € 3.000 is dit tegoed op 1 januari 2013 vrijgekomen. Het spaartegoed is in 2013 in één keer uitbetaald. Zij betalen belasting over 80% van het tegoed dat op 31 december 2011 op hun rekening stond. Over het in 2012 gespaarde bedrag wordt 100% belasting betaald. Een eventuele levensloopverlofkorting wordt verrekend.

De levensloopregeling staat niet meer open voor nieuwe deelnemers.

De levensloopregeling provincies is nu afgestemd op de deelnemers die onder de overgangsregeling vallen. De deelnemers dus met een spaartegoed op 31 december 2011 van € 3.000 of meer die hebben gekozen voor voortzetting van hun deelname aan de (overgangs)regeling.

De ambtenaar die gekozen heeft voor voortgezette deelname aan de overgangsregeling kan uit het brutoloon geld sparen. De werkgever is verplicht om daaraan mee te werken. Sparen gebeurt belastingvrij, de loonheffing wordt ingehouden bij opname uit het levenslooptegoed. Een voorbeeld ter verduidelijking. Een ambtenaar heeft op 31 december 2011 € 6.500 aan levenslooptegoed en heeft in 2012 € 1.000 gespaard. Hij kan tot 31 december 2021 blijven doorsparen. Hij neemt in maart 2013 € 5.000 op en in oktober 2013 de rest.

Hij betaalt in 2013 belasting over € 5.000 en over (80% van € 2.500=) € 2.000, dus over in totaal € 7.000. Het te sparen bedrag wordt naar keuze van de ambtenaar gestort op een geblokkeerde rekening bij een bank of als premie bij een verzekeraar. Voor opname uit het levenslooptegoed is toestemming nodig van zowel de werknemer als de werkgever. Het levenslooptegoed kan worden meegenomen naar een volgende werkgever. Sinds 2012 wordt er geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd.

De reeds opgebouwde rechten op levensloopverlofkorting kunnen bij opname van het tegoed worden verzilverd. Die is € 205 per tot 1 januari 2012 gespaard jaar, maar nooit groter dan het bedrag dat vrijvalt of wordt opgenomen.

De ambtenaar kan per jaar maximaal 12% van zijn brutoloon sparen tot een maximum van 210% van het jaarloon. Het maximum van 12% geldt niet voor de ambtenaar die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt.

Zoals hierboven al aangegeven kan het tegoed voor alle gewenste doelen worden aangewend.

De provinciale werkgever verstrekt aan zijn ambtenaren een bijdrage in de levensloopregeling (levensloopbijdrage), ongeacht of zij ook daadwerkelijk (kunnen) deelnemen aan de levensloopregeling. De levensloopbijdrage is een bepaald percentage van het genoten salaris en wordt tegelijk met het salaris uitbetaald. Zij bedraagt 3,1% voor ambtenaren in de schalen 1 t/m 13 en 2,55% voor ambtenaren in de schalen 14 en hoger.

Voor de opbouw van het levenslooptegoed kan de ambtenaar geld sparen uit het salaris, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering, de toelagen die tot de bezoldiging behoren, de waarde van het vakantieverlof dat in het kader van de IKAP-regeling is verkocht en de waarde van de uren die op grond van de IKAP-regeling meer zijn gewerkt.

Als gevolg van de Wet uniformering loonbegrip wordt de inleg aftrekbaar voor de premies werknemersverzekering. Eventuele uitkeringen op grond van de WW en WIA worden dan gebaseerd op een lager loon.

ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1 Definities

Onderdeel a berekeningsgrondslag

Om praktische redenen is de berekeningsgrondslag zo eenvoudig mogelijk gehouden. Alleen het salaris, de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering maken deel uit van de berekeningsgrondslag. De berekeningsgrondslag wordt gebruikt als basis voor het berekenen van de maandelijkse uitkering bij inzet van levenslooptegoed voor onbetaald verlof.

Onderdeel d levenslooptegoed

De definitie is ruim. Hieronder valt niet alleen het levenslooptegoed van de ambtenaar in zijn dienstbetrekking bij de provincie, maar ook elk ander levenslooptegoed uit een of meer beëindigde dienstbetrekkingen.

Onderdeel h werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage is geen salaris of bezoldiging. Dat betekent dat hierover ook geen vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering wordt opgebouwd.

Artikel 2 Deelname

Dit artikel is de kernbepaling. In verband met de controle op het opgebouwde levenslooptegoed moet de aanvraag tot deelname aan de levensloopregeling elk jaar opnieuw worden ingediend.

Artikel 3 Bronnen

Dit artikel somt de bronnen op die de ambtenaar kan inzetten. Ter beperking van de uitvoeringslast zijn niet alle bestanddelen die onder het loonbegrip van de levensloop- regeling vallen als bronnen aangewezen. Inzet van de in onderdeel e genoemde bron betekent dat de vergoeding voor de extra uren niet kan worden ingezet voor andere IKAP-doelen.

Artikel 4 Aanvraag deelname

Dit artikel regelt de procedure met betrekking tot de aanvraag tot deelname aan de levensloopregeling. In het eerste lid is aangegeven welke gegevens de ambtenaar bij zijn aanvraag moet verstrekken. Naast deze gegevens zal de ambtenaar een verklaring moeten overleggen (zie onderdeel f). Bij eerste aanvraag zal ook een verklaring van de levensloopinstelling moeten worden overgelegd (zie tweede en derde lid). Voor de aanvraag hebben gedeputeerde staten een standaardformulier vastgesteld (vierde lid).

Artikel 5 Beslissing op de aanvraag

Dit artikel handelt over het nemen van een beslissing door gedeputeerde staten op de aanvraag van een ambtenaar. De aanvraag kan worden geweigerd als het levenslooptegoed uit de provinciale dienstbetrekking, samen met die elementen op 1 januari van het kalenderjaar waarin aan de levensloopregeling wordt deelgenomen gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon over het voorgaande jaar. Als in het voorgaande kalenderjaar een salarisvermindering heeft plaatsgevonden mag bij de beoordeling of nog kan worden doorgespaard van het niet verminderde salaris worden uitgegaan mits die salarisvermindering het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt tien jaar direct voor de ingangsdatum van het pensioen. Daarbij geldt als extra eis dat het dienstverband na het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet minder mag zijn dan 50% van de omvang van het dienstverband op de laatste dag voor de dag die tien jaar voor de pensioendatum ligt. Op een eenmaal toegekende aanvraag kan door de ambtenaar niet meer worden teruggekomen. Wel is correctie door de provincie mogelijk als achteraf blijkt dat de aanvraag ten onrechte is toegekend.

Artikel 6 Maximum te sparen bedrag

Gelet op de fiscale wetgeving is bepaald dat ten behoeve van het levenslooptegoed per kalenderjaar niet meer wordt gespaard dan 12% van het loon over dat jaar. Uitzondering hierop vormt de categorie ambtenaren die op 31 december 2005 ten minste 51 jaar en nog geen 56 jaar oud is. Deze ambtenaren mogen meer dan 12% sparen en kunnen zo versneld een levenslooptegoed opbouwen. Wel geldt voor hen het maximum levenslooptegoed van 2,1 maal het jaarloon. Indien meer dan 12% is gespaard wordt het bovenmatig deel teruggestort naar de provincie die vervolgens na inhouding van loonheffing het restant zo spoedig mogelijk uitbetaalt aan de ambtenaar.

Artikel 7 Storting/overmaking

Dit artikel regelt op welk moment het geld naar de levensloopinstelling wordt overgemaakt. Uitgangspunt is dat dit zoveel mogelijk op de gebruikelijke betaaldatum gebeurt. De overmaking geschiedt door de provincie. De ambtenaar mag dus niet rechtstreeks gelden overmaken.

Artikel 8 Aanvraag beëindiging spaarperiode

Dit artikel biedt de ambtenaar de mogelijkheid om te stoppen met sparen.

Artikel 9 Werkgeversbijdrage levensloop

De werkgeversbijdrage is vanaf 2007 in zijn geheel pensioengevend inkomen, dus ook de 0,8% uit het centraal akkoord vut/prepensioen en levensloop voor overheid- en onderwijspersoneel dat deel uitmaakt van deze bijdrage. Hiervoor geldt de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer.

Artikelen 10 en 11 Aanvraag, beslissing, uitbetaling levenslooptegoed

Dit artikel regelt de procedure van aanvraag, besluitvorming en uitbetaling van levenslooptegoed. Alleen bij inzet voor onbetaald verlof geldt er een aanvraagtermijn, voorafgaande aan de aanvang van het verlof (drie maanden). De uitkering tijdens onbetaald verlof is ten hoogste 100% van de berekeningsgrondslag.

De uitkering uit het levenslooptegoed aan de ambtenaar is geen salaris of bezoldiging. Ingeval van ontslag tijdens de spaarperiode blijft het levenslooptegoed, als niet anders is beslist, bij de levensloopinstelling staan.

Artikel 12 Overlijden

In dit artikel wordt geregeld dat na overlijden het levenslooptegoed door de levensloopinstelling aan de provincie wordt uitgekeerd en dat de provincie dit tegoed na inhouding van loonheffing aan de erfgenamen uitkeert.

AANVRAAGFORMULIER VOOR DEELNAME AAN DE LEVENSLLOOPREGELING PROVINCIES

- eerste aanvraag of gewijzigde vervolgaanvraag, dan het hele aanvraagformulier invullen
- ongewijzigde vervolgaanvraag, dan alleen punten 1, 4, 8 invullen

1. de heer mevrouw¹⁹

Achternaam:.....

Voorletters:.....

Geboortedatum:

P-nummer:.....

Burgerservicenummer :.....

Telefoon (werk):

Directie/Dienst/sector:
.....

of:

Adres, postcode en woonplaats:.....

2. Ik verzoek om in het kalenderjaar.....

- Op mijn salaris/toelagen²⁰ éénmalig in de maand een bedrag in te houden van
€
- Gedurende de periode.....tot en met.....op mijn salaris/
toelagen²¹ maandelijks een bedrag in te houden van €
- Op mijn vakantie-uitkering een bedrag in te houden van €
- Op mijn eindejaarsuitkering een bedrag in te houden van €.....

¹⁹ Aankruisen wat van toepassing is

²⁰ Het betreffen de toelagen als bedoeld in de artikelen C.11 tot en met C.15 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP): de toelage i.v.m. de waarneming van een andere functie, de (afbouw)toelage onregelmatige dienst, de arbeidsmarkttoelage en de toelage ex artikel C.15 van de CAP

²¹ Zie noot 2

- Uit de vergoeding die op grond van artikel 8 van de Uitvoeringsregeling IKAP bij vermindering van het algemeen verlof is toegekend een bedrag in te houden van €.....
 - Op de werkgeversbijdrage levensloop een bedrag in te houden van €
- 3.** Ik verzoek van het/de onder 2 genoemde bedrag(en)
- € over te maken naar levenslooptekening met nummer.....
 - € over te maken t.g.v. levensloopverzekering met (polis)nummer.....
- bij.....
- te.....²²
- 4.** Ik heb voor het jaar waarop deze aanvraag betrekking heeft wel/geen²³ IKAP-aanvraag ingediend.
- 5.** a. Ik heb wel/geen²⁴ aanspraak op een spaartegoed dat kan worden aangemerkt als levenslooptegoed uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen.²⁵
- b. De totale omvang van dat tegoed bedroeg op 1 januari van het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft €.....
- 6.** Ik ben wel/niet²⁶ in de loop van dit kalenderjaar in dienst getreden. Datum van indiensttreding:..... Gedurende dit kalenderjaar heb ik reeds € aan levenslooptegoed gespaard.
- 7.** Ik machtig de provincie om in situaties als bedoeld in artikel 6, derde lid (overschrijding van het maximum van 12%), of artikel 12 (overlijden) van de Levenslooptekening provincies over het gehele of gedeeltelijke tegoed van de door mij geopende levenslooptekening of de gehele of gedeeltelijke waarde van de door mij afgesloten levensloopverzekering bij de onder 3 bedoelde levenslooptekening te beschikken. De Provincie zal dan eerst inhouding en afdracht van loonheffing toepassen. Vervolgens zal het tegoed op de rekening van de deelnemer (artikel 6) of van de erfgenamen (artikel 12) gestort worden.
- 8.** Ik verklaar:
- bekend te zijn met de inhoud van de Levenslooptekening provincies
 - ermee in te stemmen dat ik aan het begin van elk nieuw jaar een opgave van mijn levenslooptegoed bij de personeels- en salarisadministratie inlever
 - ermee in te stemmen dat de te sparen bedragen uit de door mij onder 2 aangegeven bronnen worden gestort op de levenslooptekening dan wel worden overgemaakt als premie voor de levensverzekering bij de onder 3 genoemde levenslooptekening.

²² Naam en adres van de kredietinstelling of verzekeringsmaatschappij waar het levenslooptegoed wordt opgebouwd. U kunt per kalenderjaar slechts bij één financiële instelling tegelijk sparen. Bovendien bent u verplicht om een kopie van de levenslooptekening/polis aan de Provincie te overleggen.

²³ Doorhalen wat niet van toepassing is.

²⁴ Doorhalen wat niet van toepassing is.

²⁵ Indien het een eerste aanvraag betreft moet een overzicht van de levenslooptekening(en) worden bijgevoegd waaruit blijkt hoeveel jaren is gespaard, in welke kalenderjaren en tot welke bedragen in die jaren een voorziening in geld voor het opnemen van verlof is uitgekeerd en wat de omvang van het levenslooptegoed op 1 januari van het lopende kalenderjaar is

²⁶ Doorhalen wat niet van toepassing is.

Aldus naar waarheid ingevuld,(datum).....(woonplaats)

Handtekening deelnemer:.....

OVERZICHT WIJZIGINGEN UITVOERINGSREGELINGEN CAP

- ingevoerd op 1 oktober 2000 (Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid per 1.1.2001)
- 1^e wijziging : aanpassing van Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en van Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid i.v.m. de invoering van de Ziektewet bij de overheid (zie brief d.d. 12 september 2000, IWV 90519/00)
- 2^e wijziging : invoering regeling jaargesprekken (zie brief d.d. 17 oktober 2000, IWV 90631/00)
- 3^e wijziging : aanpassingen in Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en in Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid i.v.m. de Wet arbeid en zorg (zie CAO provincies 2002/2003)
- 4^e wijziging : invoering gedragscode ambtelijke integriteit (zie CAO provincies 2002/2003)
- 5^e wijziging : invoering procedureregeling melding misstand provincies (zie CAO provincies 2002/2003)
- 6^e wijziging : invoering uitvoeringsvoorschriften Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (zie brief d.d. 22 maart 2002, IWV 90097/02)
- 7^e wijziging : invoering tijdelijke aanvullende seniorenregeling muskusratbestrijding (zie brief d.d. 21 mei 2002, IWV 90163/02)
- 8^e wijziging : aanpassingen in Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, in Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid en in Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid i.v.m. de Wet Suwi en de Wet verbetering poortwachter (zie brief d.d. 8 augustus 2002, IWV 90267/02)
- 9^e wijziging : aanpassing Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid i.v.m. afstel fase 3 OOW (zie brief d.d. 18 december 2002, IWV 90369/02)
- 10^e wijziging: aanpassing SPA-overlegprotocol i.v.m. naamsverandering CFO in CNV Publieke Zaak (zie brief d.d. 18 december 2002, IWV 90369/02)
- 11^e wijziging: aanpassingen in Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, in de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, in de gedragscode ambtelijke integriteit en in de Procedureregeling melding misstand provincies i.v.m. de Wet dualisering provinciebestuur (zie brief d.d. 21 februari 2003, IWV 90049/03)
- 12^e wijziging: aanpassing FPU-plusregeling provincies om fiscale redenen en i.v.m. versnelde afbouw toeslag afschaffing OHT (zie brief d.d. 3 maart 2003, IWV 90061/03)
- 13^e wijziging: aanpassing van Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid t.b.v. werkloze grensarbeiders en van Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid inzake afschaffing loondoorbetaling bij ziekte na strafontslag (zie brief d.d. 10 maart 2003, IWV 90080/03)
- 14^e wijziging: aanpassing Procedureregeling melding misstand provincies i.v.m. rechtstreekse vermelding Commissie integriteit rijksoverheid in de regeling en i.v.m. de rechtstreekse toegang tot die commissie in bijzondere gevallen (zie brief d.d. 10 november 2003, IWV 90325/03)

- 15^e wijziging: invoering Uitvoeringsregeling IKAP en aanpassing Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband hiermee (zie brief d.d. 26 november 2003, IWV 90337/03)
- 16^e wijziging: invoering Procedureregeling methodische functiewaardering (zie brief d.d. 28 januari 2004, IWV 90022/04)
- 17^e wijziging: aanpassing Regeling jaargesprekken en Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid i.v.m. de invoering van hoofdstuk C van de CAP en van een nieuw beoordelingssysteem (zie brief d.d. 13 april 2004, IWV 90076/04)
- 18^e wijziging: aanpassing Uitvoeringsregeling IKAP i.v.m. de opname van de vakbondscontributie in IKAP (zie brief d.d. 3 september 2004, IWV 90353/04)
- 19^e wijziging: aanpassing Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid i.v.m. de afschaffing van de WW-vervolguitkering en ter vervanging van de voorziening voor werkloze grensarbeiders (zie brief d.d. 6 oktober 2004, IWV 90218/04)
- 20^e wijziging: aanpassing Uitvoeringsregeling IKAP i.v.m. schrapping PC als doel (zie brief d.d. 6 oktober 2004, IWV 90217/04)
- 21^e wijziging: invoering tijdelijke kinderopvangregeling provincies (zie brief d.d. 10 november 2004, IWV 90233/04)
- 22^e wijziging: redactionele aanpassingen in de toelichting op de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid en in de toelichting op de Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zulks i.v.m. de overgang van IZR naar IZA (zie brief d.d. 9 december 2004, IWV 90249/04)
- 23^e wijziging: aanpassing bepaling inzake verhoogde pensioenopbouw bij werkloosheid, te weten artikel 18 van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid (zie brief d.d. 25 april 2005, IWV 90085/05)
- 24^e wijziging: aanpassing Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid i.v.m. de afspraken over de doorbetaling van bezoldiging bij ziekte (zie brief d.d. 9 mei 2005, IWV 90093/05)
- 25^e wijziging: aanpassing Tijdelijke kinderopvangregeling provincies en toelichting daarop i.v.m. de afspraak in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2005/2007 om de Tijdelijke kinderopvangregeling provincies te verlengen tot 1 januari 2007 (zie brief d.d. 22 december 2005, IWV 90151/05)
- 26^e wijziging: invoering Levensloopregeling provincies (zie brief d.d. 22 december 2005, IWV 90151/05)
- 27^e wijziging: intrekking/wijziging FPU-plusregeling provincies (zie brief d.d. 2 januari 2006, IWV 90017/06)
- 28^e wijziging: aanpassing Regeling aanvullende voorziening bij werkloosheid en Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid i.v.m. gewijzigde dagloonregels sociale verzekering (zie brief d.d. 22 maart 2006, IWV 90048/06)
- 29^e wijziging: aanpassing Uitvoeringsregeling IKAP i.v.m. de invoering van de levensloopregeling (zie brief d.d. 22 maart 2006, IWV 90049/06)

- 30^e wijziging: aanpassing Levensloopregeling provincies i.v.m. de afspraken in het SPA over de pensioenaspecten van levensloop (zie brief d.d. 2 mei 2006, IWV 90067/06)
- 31^e wijziging: aanpassing rechtspositieregelingen aan wijziging van de pensioenregeling, aanpassing IKAP i.v.m. de belastingherziening 2007 en toevoeging normfunctie statengriffier in bijlage 2 van de Procedureregeling methodische functiewaardering (zie brief d.d. 18 januari 2007, IWV 90005/07)
- 32^e wijziging: aanpassing Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid en Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en aanpassing en intrekking Suppletiereregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid i.v.m. de WIA en het WIA-akkoord overheid- en onderwijspersoneel (zie brief d.d. 16 mei 2007, IWV 90035/07)
- 33^e wijziging: invoering nieuwe IKAP- regeling (zie brief d.d. 22 april 2008, IWV 90050/08)
- 34^e wijziging: vervanging bijlage 2 Procedureregeling methodische functiewaardering i.v.m. nieuwe normfuncties en aanpassing toelichting IKAP-regeling (zie brief d.d. 1 december 2008, IWV 90105/08)
- 35^e wijziging: invoering nieuwe Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand (zie brief d.d. 15 juli 2009, IWV 90055/09)
- 36^e wijziging: invoering tijdelijke Regeling persoonlijk ontwikkelbudget provincies 2010 ter uitvoering van de CAO provincies 2009/2011 (zie brief van 14 juli 2010, IWV 90066/10)
- 37^e wijziging :invoering van de vijfpuntschaal van beoordelen en belonen in de Regeling jaargesprekken (zie brief van 12 oktober 2010, IWV 90073/10)
- 38^e wijziging: technische en redactionele wijzigingen in een aantal uitvoeringsregelingen van de CAP en technische aanpassing van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid i.v.m. de wijziging van de Ziektewet, WIA WAO en BW per 1 november 2008 (zie brief van 22 december 2010, IWV 90097/10)
- 39^e wijziging: wijziging artikel 9 Levensloopregeling provincies i.v.m. verhoging van de werkgeversbijdrage levensloop (zie brief van 20 januari 2011, IWV 90001/11)
- 40^e wijziging: wijziging van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid i.v.m. de verschuiving van de AOW-gerechtigde leeftijd naar de dag waarop de ambtenaar de 65-jarige leeftijd bereikt (zie brief van 16 november 2011, IWV 90040/11)
- 41^e wijziging: redactionele aanpassing in de Handreiking gedragscode provinciale ambtenaren i.v.m. de troonwisseling en redactionele aanpassingen in de Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand i.v.m. de instelling van de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (zie brief van 26 maart 2013, IWV 06160/2013)
- 42^e wijziging: verhoging werkgeversbijdrage levensloopregeling (zie brieven van 26 april 2013, IWV 06218/13 en van 18 december 2013, IWV 06745/2013)
- 43^e wijziging: aanpassing provinciale levensloopregeling i.v.m. de afschaffing met overgangsrecht van de wettelijke levensloopregeling (zie brief van 5 december 2013, IWV 06694/2013)