

Statenstuk 779

**Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling
provincies**

Advies: ter behandeling in de Statencommissie Bestuur, Financiën en
Economie op 13 september 2000

A-stuk

Behandeld door de heer B. Stoffers, telefoonnummer (0592) 365554
Portefeuillehouder: de heer H. Weggemans

Inleiding

In het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA) is overeenstemming tussen werkgevers en werknemers bereikt over een nieuwe CAO.

Dit SPA-akkoord heeft een looptijd van 1 januari 2000 tot en met 31 december 2001.

Onderdeel van dit akkoord is de vaststelling van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies (CAP). De CAP is voor alle provincies bindend.

Advies

1. De Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies (met toelichting) vaststellen.
2. Het Ambtenarenreglement provincie Drenthe intrekken, met uitzondering van de in deze nota genoemde artikelen.
3. De Arbeidsovereenkomstenverordening Drenthe, de Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, de Verordening Studiefaciliteiten, de Spaarloonregeling en de Regeling vakantiehelpovereenkomsten intrekken.
4. De Wachtgeldverordening en de Uitkeringsverordening wijzigen/conformereren aan de CAP.
5. De juridische grondslag voor regelingen die niet of nog niet vervallen conformeren aan de CAP.
6. Deze wijzigingen laten ingaan per 1 oktober 2000, tenzij een andere datum van inwerkingtreding is aangegeven.

Meetbaar/Beoogd beleidseffect

Een uniform, transparant en vereenvoudigd Ambtenarenreglement voor alle provincies, genaamd de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies.

Argumenten

SPA-akkoord 2000-2001

1. *De Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies (equivalent voor ons huidig Ambtenarenreglement) maakt deel uit van dit akkoord.*
Ten aanzien van bepalingen, waarin zowel de CAP als ons huidige Ambtenarenreglement voorziet, prevaleert de CAP en komt de provinciale regeling te vervallen.
2. *Ons huidige Ambtenarenreglement dient te worden ingetrokken, met uitzondering van die bepalingen/onderwerpen waarin de CAP nog niet voorziet.*
De bepalingen uit het Ambtenarenreglement waarin de CAP nog niet voorziet, vallen onder het overgangsrecht. Dit betreft de onderwerpen Bezoldiging en Verlof. Over verlof zijn met de vakorganisaties weliswaar afspraken gemaakt, maar de tekstvoorstellen voor de CAP moeten/zullen nog nader door het secretariaat van het Interprovinciaal werkgeversverband (IWV) worden uitgewerkt.
Het overgangsrecht geldt tot het moment dat over bedoelde bepalingen in het SPA nadere afspraken zijn gemaakt.
3. *De Arbeidsovereenkomstenverordening kan worden ingetrokken omdat de CAP daarin nu voorziet.*
Gelet op de delegatiebepalingen in de CAP is het vaststellen van de Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, de Verordening Studiefaciliteiten en de Spaarloonregeling een zaak van gedeputeerde staten (GS) geworden (respectievelijk artikelen E.8 en F.11), vandaar dat deze door provinciale staten (PS) vastgestelde regelingen dienen te worden ingetrokken. Vervolgens zullen deze regelingen op overeenkomstige wijze door GS worden vastgesteld. De Regeling vakantiehelpovereenkomsten kan worden ingetrokken, aangezien van die regeling geen gebruik meer wordt gemaakt (vakantiehulpen worden via het uitzendbureau ingehuurd).

4. Voorts dienen verwijzingen in de Wachtgeldverordening en de Uitkeringsverordening naar artikelen van het Ambtenarenreglement te worden gewijzigd in de overeenkomstige artikelen uit het CAP.
5. Ten slotte dient de juridische grondslag van rechtspositieregelingen, die door PS zijn vastgesteld, in overeenstemming te worden gebracht met de CAP.

Uitvoering

Tijdsplanning

Invoering met terugwerkende kracht tot 1 januari 2000.

Financiën

N.v.t.

Monitoring en evaluatie

N.v.t.

Extern betrokkenen

N.v.t.

Communicatie

N.v.t.

Bijlagen

Geen.

Ter inzage in de leeskamer

1. Het SPA-akkoord 2000-2001.

Assen, 16 augustus 2000
Kenmerk: 19/6.24/2000005327

Gedeputeerde staten van Drenthe,

A.L. ter Beek, voorzitter
H. Rappa-Velt, griffier

Provinciale staten van Drenthe;

gelezen het voorstel van gedeputeerde staten van Drenthe van 16 augustus 2000, kenmerk 19/6.24/2000005327;

gelet op de artikelen 125, tweede lid, en 134, tweede lid, van de Ambtenarenwet en de artikelen 145 en 152 van de Provinciewet;

overwegende:

- dat de provincies hebben besloten de regelingen inzake bezoldiging, verlof en overige onderdelen van de rechtspositie te harmoniseren en te vernieuwen, een en ander voorzover deze aangelegenheden met het oog op de bedrijfsvoering niet in elke provincie afzonderlijk zullen worden geregeld;
- dat de provincies daartoe in het SPA-akkoord 1997/1999 met de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn overeengekomen afspraken te maken over een uniforme, transparante en vereenvoudigde collectieve arbeidsvoorwaardenregeling op hoofdlijnen voor de provincies, die ruimte biedt voor een eigen lokale inkleuring en waarin een nieuw evenwicht is te vinden tussen rechtsbescherming en rechtszekerheid enerzijds en flexibiliteit en slagvaardigheid van de organisatie anderzijds;
- dat in het kader van het SPA-akkoord per 1 januari 2000 overeenstemming is bereikt over de invoering op 1 oktober 2000 van een Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies (CAP), die beantwoordt aan de hiervoor geschetste kwalificaties, een en ander met inbegrip van in verband hiermee noodzakelijke overgangsvoorzieningen;
- dat in het SPA overleg wordt gevoerd met de vakorganisaties van overheidspersoneel over de invoering en wijziging van arbeidsvoorwaardenregelingen voor het provinciaal personeel en dat het lokaal overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel zich meer algemeen richt, op de algemene gang van zaken in de provincie die van belang is voor het provinciaal personeel en meer in het bijzonder op de spelregels en personele gevolgen van reorganisaties, de lokale werkgelegenheid, alsmede op de regeling van alle zaken die uitsluitend of hoofdzakelijk de rechtstoestand van het provinciaal personeel betreffen die sociale partners in het SPA aan de sociale partners in de afzonderlijke provincies opdragen of overlaten;
- dat het overleg over regelingen - die elke provincie afzonderlijk met het oog op de bedrijfsvoering treft - zal worden gevoerd met de ondernemingsraad, met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden;

gelet op de instemming d.d. 28 juni 2000 van de Commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken;

BESLUITEN:

Artikel I (invoering rechtspositieregelingen)

Vast te stellen de als bijlage bijgevoegde Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies (CAP).

Artikel II (intrekken van rechtspositieregelingen)

In te trekken:

1. het Ambtenarenreglement provincie Drenthe (zoals vastgesteld bij hun besluit van 15 december 1993, nummer E-2-2-31, Provinciaal blad nummer 44 van 1993 en laatstelijk gewijzigd bij hun besluit van 24 september 1997, nummer F-2, Provinciaal blad nummer 39 van 1997 en bij hun besluit van 22 april 1998, nummer F-3, Provinciaal blad nummer 39 van 1998 en bij besluit van 15 december 1999, nummer F-12, Provinciaal blad nummer 1 van 2000), met uitzondering van de volgende artikelen:
8, tweede en derde lid (begrippen: maximumsalaris en wedde); 9 (salarisschalen); 10 (extra periodieken); 12 (bijzondere persoonlijke eigenschappen); 13 (bijzondere functie-/taakinhoud); 13a (inconveniëntetoelage); 13b (koop- of behoudtoelage); 14 (minimumloon); 16 (overwerkvergoeding); 16a (waarnemingstoelage); 16b (vergoeding beschikbaarheidsdienst); 17 (onregelmatigheidstoelage); 17a (beëindiging/vermindering onregelmatigheidstoelage); 18 (vakantietoelage); 21 (uitbetalen bezoldiging); 22 (gratificatie ambtsjubileum); 28 (verlof: algemeen); 28a (duur vakantieverlof); 29 (aaneengesloten vakantie); 29a (overboeking vakantieverlof); 29b (buitengewoon verlof); 29c (vakbondsfaciliteiten); 29d (verlof voor scholing/vorming); 30 (lidmaatschap publiekrechtelijk college); 30a (ouderschapsverlof); 31 (buitengewoon verlof lange duur); 52 (hardheidsclausule); 62 (extra verlof/gratificatie); 62a (personeelsbeoordeling); 63 (verplaatsingskosten: begripsbepalingen); 64 (verplaatsingskostenvergoeding); 65 (verplaatsingskosten bij indiensttreding); 65a (verplaatsingskosten naar Assen); 65b (uiterste termijn verplaatsingskosten); 66 (bedragen verplaatsingskostenvergoeding); 67 (woonschip/woonwagen); 68 (opknapkosten); 69 (vergoeding reiskosten); 69a (pensionkosten); 69b (reiskosten) en 97x (hardheidsclausule FPU);
2. de Arbeidsovereenkomstenverordening Drenthe (zoals vastgesteld bij hun besluit van 15 december 1993, nummer E-2-2-44, Provinciaal blad nummer 44 van 1993);
3. de Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (zoals vastgesteld bij hun besluit van 13 december 1995, nummer H-17, Provinciaal blad nummer 72 van 1995);
4. de Verordening Studiefaciliteiten (zoals vastgesteld bij hun besluit van 15 december 1993, nummer E-2-2-36, Provinciaal blad nummer 44 van 1993);
5. de Spaarloonregeling (zoals vastgesteld bij hun besluit van 29 juni 1994, nummer G-6, Provinciaal blad nummer 17 van 1994 en laatstelijk gewijzigd bij hun besluit van 6 oktober 1999, nummer G-3, Provinciaal blad nummer 37 van 1999);
6. de Regeling vakantiehelpovereenkomsten (zoals vastgesteld bij hun besluit van 15 december 1993, Provinciaal blad nummer 44 van 1993).

Artikel III (wijzigingen van rechtspositieregelingen)

Te wijzigen:

1. de Wachtgeldverordening (zoals vastgesteld bij hun besluit van 15 december 1993, nummer E-2-2-48, Provinciaal blad nummer 44 van 1993, en laatstelijk gewijzigd bij hun besluit van 15 mei 1998, nummer H-6, Provinciaal blad nummer 18 van 1999) als volgt:
 1. de verwijzingen in artikel 1, eerste lid, naar de artikelen 81a, 81b en 81f, eerste lid, wordt gewijzigd in "artikel B.11, leden d en f, voorzover dit betrekking heeft op een ontslag wegens beëindiging van deelname aan een publiekrechtelijk college, en h, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies";
 2. de begripsomschrijving suppletie in artikel 1, tweede lid, sub g, wordt gewijzigd in "suppletie ingevolge artikel E.8, tweede lid, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies";
 3. de verwijzing bij het begrip bezoldiging in artikel 1, tweede lid, sub k, naar artikel 8 van het Ambtenarenreglement wordt gewijzigd in "artikel A.1, lid e, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies";
 4. de verwijzing in artikel 1, derde lid, naar de artikelen 81a of 81b van het Ambtenarenreglement wordt gewijzigd in "artikel B.11, lid d of f, voorzover dit betrekking heeft op een

- ontslag wegens beëindiging van deelname aan een publiekrechtelijk college, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies";
5. de verwijzingen in artikel 5, eerste lid, naar artikel 81a van het Ambtenarenreglement wordt gewijzigd in "artikel B.11, lid d, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies";
 6. de verwijzingen in artikel 7, eerste lid, sub a, naar de artikelen 81b en 81f van het Ambtenarenreglement wordt gewijzigd in "artikel B.11, lid f., voorzover dit betrekking heeft op een ontslag wegens beëindiging van deelname aan een publiekrechtelijk college, en h, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies";
 7. de verwijzingen in artikel 7, eerste lid, sub b, naar 81a van het Ambtenarenreglement wordt gewijzigd in "artikel B.11 lid d, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies";
 8. de verwijzingen in artikel 9, zesde lid, naar de artikelen 81a, 81b en 81f van het Ambtenarenreglement wordt gewijzigd in "artikel B.11, leden d en f, voorzover dit betrekking heeft op een ontslag wegens beëindiging van deelname aan een publiekrechtelijk college, en h, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies" .
 9. de verwijzing in artikel 21, eerste lid, naar artikel 19, vierde lid, van het Ambtenarenreglement wordt gewijzigd in "artikel A.1, lid f, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies";
2. de Uitkeringsverordening (zoals vastgesteld bij hun besluit van 15 december 1993, nummer E-2-2-49, Provinciaal blad nummer 44 van 1993) als volgt:
1. de verwijzingen in artikel 1, eerste lid, sub a, naar de artikelen 80a, 81, 81a, 81c, 81d en 81e van het Ambtenarenreglement worden gewijzigd in "artikel B.11, leden d, g en o van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies";
 2. de verwijzing bij het begrip bezoldiging in artikel 3, eerste lid, naar artikel 8 van het Ambtenarenreglement wordt gewijzigd in "artikel A.1 lid e, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies";
 3. de verwijzing in artikel 13, eerste lid, naar artikel 19, vierde lid, van het Ambtenaren-reglement wordt gewijzigd in "artikel A.1, lid f, van de Collectieve arbeidsvoorwaarden-regeling provincies";
 4. de verwijzing in artikel 13, vierde lid, naar artikel 48, achtste lid, van het Ambtenaren-reglement wordt gewijzigd in "artikel B.17 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies";
 5. de verwijzing in artikel 15, tweede lid, naar hoofdstuk VI van het Ambtenarenreglement wordt gewijzigd in "hoofdstuk E van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provinci es";
 6. de verwijzing in artikel 21 naar artikel 48, derde lid, van het Ambtenarenreglement wordt gewijzigd in "artikel E.8 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provinci es";
 7. de verwijzing in artikel 24, eerste lid, sub g, naar hoofdstuk X van het Ambtenarenreglement wordt gewijzigd in "artikel B.11, lid m, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies".

Artikel IV (juridische grondslag voor regelingen die niet of nog niet vervallen)

1. De Spaarloonregeling Drenthe (zoals vastgesteld bij hun besluit van 29 juni 1994, nummer G-6, Provinciaal blad nummer 17 van 1994, en laatstelijk gewijzigd bij hun besluit van 6 oktober 1999, nummer G-3, Provinciaal blad nummer 37 van 1999) wordt geacht te zijn vastgesteld mede op grond van artikel F.11 van de CAP.
2. Het Reiskostenbesluit provincie Drenthe (zoals vastgesteld bij besluit van gedeputeerde staten van 29 augustus 1995, kenmerk POI/1/9513019, Provinciaal blad nummer 59 van 1995) wordt geacht te zijn vastgesteld mede op grond van artikel F4 van de CAP.

Artikel V (individueel overgangsrecht)

1. De ambtenaar die direct voorafgaand aan de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum hetzij een aanstelling in vaste dienst van de provincie heeft, hetzij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, is met ingang van de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum aangesteld voor onbepaalde tijd, in dienst van de provincie als bedoeld in artikel B.2, tweede lid, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies. Rechten en plichten die verband houden met de aanstelling in vaste dienst, onderscheidenlijk de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, zijn vanaf de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum rechten en plichten die verband houden met de aanstelling voor onbepaalde tijd.
2. De bepalingen inzake de aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd zoals die luiden vóór de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum blijven van toepassing op een aanstelling in tijdelijke dienst die op de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum niet is afgelopen. De aanstelling in tijdelijke dienst geldt voor de toepassing van artikel B.3, derde tot en met vijfde lid, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies vanaf de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum als een aanstelling voor bepaalde tijd.
3. Op de ambtenaar, bedoeld in artikel E.11, tweede lid, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies, voor wie direct voorafgaand aan de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum ten laste van de provincie een regeling geldt inzake tegemoetkoming in de kosten van een particuliere ziektekostenverzekering, is het bepaalde in artikel E.13, tweede lid, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies niet van toepassing.
4. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst die vóór de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum is aangegaan op een andere dan de in artikel H.2 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies genoemde grond of voor een langere dan de in artikel H.4 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies voorgeschreven maximale duur, blijft de overeengekomen grond, onderscheidenlijk de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst, gehandhaafd.

Artikel VI (inwerkingtreding)

1. Met uitzondering van de artikelen B.6, B.7, B.16 en D.3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies treedt dit besluit in werking na uitgifte van het Provinciaal blad waarin het is geplaatst, op 1 oktober 2000.
2. De artikelen B.16 en D.3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies treden, na uitgifte van het Provinciaal blad waarin ze zijn geplaatst, in werking op 1 januari 2001. De artikelen B.6 en B.7 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies treden, na uitgifte van het Provinciaal blad waarin ze zijn geplaatst, in werking op een nader door gedeputeerde staten te bepalen datum, nadat over de datum van invoering overeenkomstig hoofdstuk I van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden. Daarbij worden in acht genomen de afspraken die daarover in bijlage 5b van het SPA-akkoord 2000/2001 zijn gemaakt.

Assen, 4 oktober 2000

Provinciale staten voornoemd,

, griffier

, voorzitter

ga.coll.

**COLLECTIEVE
ARBEIDSVOORWAARDENREGELING
PROVINCIES**

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK A. ALGEMENE BEPALINGEN

- Artikel A.1. Definities
- Artikel A.2. Wijziging
- Artikel A.3. Bevoegdheid besluitvorming individuele gevallen
- Artikel A.4. Bijzondere voorziening
- Artikel A.5. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap
- Artikel A.6. Bekendmaking

HOOFDSTUK B. AANVANG, WIJZIGING EN EINDE ARBEID

- Paragraaf 1. Aanvang arbeid
- Artikel B.1. Bevoegdheid tot aanstelling
- Artikel B.2. Aanstelling
- Artikel B.3. Aanstelling voor bepaalde tijd
- Artikel B.4. Eisen van geschiktheid en bekwaamheid
- Artikel B.5. Informatie bij indiensttreding
- Artikel B.6. Algemene dienst

- Paragraaf 2. Wijziging arbeid
- Artikel B.7. Andere functie of werkzaamheden
- Artikel B.8. Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden
- Artikel B.9. Procedure en flankerend beleid reorganisaties

- Paragraaf 3. Einde arbeid
- Artikel B.10. Bevoegdheid tot ontslag
- Artikel B.11. Ontslaggronden
- Artikel B.12. Ontslag op aanvraag
- Artikel B.13. Ontslag wegens pensionering
- Artikel B.14. Ontslag wegens fpu
- Artikel B.15. Reorganisatie ontslag
- Artikel B.16. Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet
- Artikel B.17. Overlijden ambtenaar

HOOFDSTUK C. BEZOLDIGING (gereserveerd)

HOOFDSTUK D. ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VERLOF

- Paragraaf 1. Arbeidsduur en werktijden
- Artikel D.1. Arbeidsduur
- Artikel D.2. Werktijdenregelingen
- Artikel D.3. Aanwijzing collectieve roostervrije dagen
- Artikel D.4. Werkijdvermindering oudere ambtenaren

Paragrafen 2 en 3. Algemeen en bijzonder verlof
(Gereserveerd voor de uitwerking van de afspraken ter zake in het SPA-akkoord 2000-2001)

HOOFDSTUK E. GEZONDHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

- Artikel E.1. Algemene bepalingen
- Artikel E.2. Keuring bij aanstelling of functiewijziging
- Artikel E.3. Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken
- Artikel E.4. Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken
- Artikel E.5. Medisch advies, hernieuwd onderzoek
- Artikel E.6. Buitendienststelling
- Artikel E.7. Andere functie
- Artikel E.8. Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
- Artikel E.9. Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid
- Artikel E.10. Infectieziekten
- Artikel E.11. IZR- deelnemerschap
- Artikel E.12. P.M. 1%-regeling
- Artikel E.13. Bijzondere tegemoetkoming ziektekostenverzekering
- Artikel E.14. Ziektekosten bij dienstongeval of beroepsziekte
- Artikel E.15. Borstvoeding

HOOFDSTUK F. OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN

- Artikel F.1. Integriteit
- Artikel F.2. Dienstkleding en onderscheidingstekens
- Artikel F.3. Schadevergoeding
- Artikel F.4. Kostenvergoedingen
- Artikel F.5. Woonplaats
- Artikel F.6. Dienstwoning
- Artikel F.7. Jaargesprekken
- Artikel F.8. Aanzuivering tekorten
- Artikel F.9. Opleiding
- Artikel F.10. Bescherming
- Artikel F.11. Spaarloonregeling

HOOFDSTUK G. ORDE- EN STRAFMAATREGELEN

- Artikel G.1. Maatregelen van orde
- Artikel G.2. Schorsing
- Artikel G.3. Plichtsverzuim
- Artikel G.4. Disciplinaire straffen
- Artikel G.5. Tenuitvoerlegging

HOOFDSTUK H. DIENSTVERBAND OP ARBEIDSOVEREENKOMST

- Artikel H.1. Definities
- Artikel H.2. Gronden voor indienstneming op arbeidsovereenkomst
- Artikel H.3. Vaststelling arbeidsovereenkomst
- Artikel H.4. Duur arbeidsovereenkomst
- Artikel H.5. Loon
- Artikel H.6. Toepasselijkheid bepalingen Burgerlijk Wetboek
- Artikel H.7. Toepasselijkheid bepalingen in en krachtens deze verordening

- Artikel H.8. Einde arbeidsovereenkomst bij verlies verblijfstitel vreemdelingen
Artikel H.9. Oproepkrachten
Artikel H.10. Doorwerking wijzigingen

HOOFDSTUK I. OVERLEG

- Artikel I.1. Overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel
Artikel I.2. Onderwerpen van overleg
Artikel I.3. Wijze van overleg
Artikel I.4. Overeenstemmingvereiste

HOOFDSTUK J. SLOTBEPALING

- Artikel J.1. Citeertitel

HOOFDSTUK A. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel A.1. Definities

In deze verordening en in haar uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:

- a. *ambtenaar*: degene die door of vanwege de provincie is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn;
- b. *functie*: de samenstelling van werkzaamheden die de ambtenaar zijn opgedragen;
- c. *passende functie*: een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen;
- d. *salaris*: hetgeen aan de ambtenaar is verschuldigd krachtens het Bezoldigingsreglement;
- e. *bezoldiging*: hetgeen aan de ambtenaar is verschuldigd krachtens het Bezoldigingsreglement en eventuele andere aan de ambtenaar toegekende vaste toelagen die door het bevoegde bestuursorgaan als bezoldiging zijn aangemerkt;
- f. *partner*: de echtgenoot of echtgenote van de ambtenaar dan wel de persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract bevattende de wederzijdse rechten en verplichtingen ter zake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding, alsmede de geregistreerde partner;
- g. *reorganisatie*: elke wijziging van de organisatiestructuur, van de omvang van de provinciale organisatie of van de taakhoud van de provincie of een onderdeel daarvan - daar-onder begrepen de overdracht van taken van en naar de provincie - waaraan personele consequenties zijn verbonden;
- h. *pensioenreglement*: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- i. *fpu-uitkering*: uitkering op grond van de Regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 3 van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel en artikel 1.5 van het pensioenreglement;
- j. *IWV*: Interprovinciaal Werkgeversverband, zijnde de commissie, bedoeld in artikel 23 van de gemeenschappelijke regeling Samenwerkingsverband Interprovinciaal Overleg;
- k. *SPA*: Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden, zijnde het overleg tussen het IWV en de daarvoor aangewezen vakorganisaties van overheidspersoneel;
- l. *WAO*: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- m. *arbeidsongeschiktheid*: arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de WAO;
- n. *Arbo-dienst*: Arbo-dienst als bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- o. *beroepsziekte*: ziekte die in overwegende mate haar 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;
- p. *dienstongeval*: ongeval dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en dat niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten.

Artikel A.2. Wijziging

1. Deze verordening wordt gewijzigd indien het IWV daartoe besluit op grond van in het SPA bereikte overeenstemming. Wijziging vindt plaats met inachtneming van het desbetreffende besluit.

2. Vaststelling en wijziging van besluiten van algemene strekking ter uitvoering van deze verordening vindt slechts plaats in de gevallen waarin deze verordening dat uitdrukkelijk bepaalt en onder de daarbij aangegeven voorwaarden.

Artikel A.3. Bevoegdheid besluitvorming individuele gevallen

Waar in deze verordening en in haar uitvoeringsbesluiten besluitvorming in individuele gevallen is vereist, zijn gedeputeerde staten daartoe bevoegd, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel A.4. Bijzondere voorziening

Indien zich gevallen voordoen waarvoor deze verordening geen voorziening biedt of waarin toepassing van deze verordening naar hun oordeel ernstige bezwaren zou opleveren kunnen gedeputeerde staten daarin, zo nodig onder afwijking van deze verordening, ten voordele van de individuele ambtenaar voorzien.

Artikel A.5. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

De provincie en de ambtenaar zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

Artikel A.6. Bekendmaking

Gedeputeerde staten dragen zorg dat de ambtenaar kennis kan nemen van alle door of vanwege het provinciaal bestuur vastgestelde algemene regels inzake de ambtelijke rechtspositie.

HOOFDSTUK B. AANVANG, WIJZIGING EN EINDE ARBEID

Paragraaf 1. Aanvang arbeid

Artikel B.1. Bevoegdheid tot aanstelling

Tenzij bij of krachtens wet of bij besluit van provinciale staten anders is bepaald, wordt de ambtenaar door gedeputeerde staten aangesteld.

Artikel B.2. Aanstelling

1. De ambtenaar wordt aangesteld in dienst van de provincie.
2. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
3. Aan een aanstelling voor onbepaalde tijd kan een aanstelling voor bepaalde tijd op proef, overeenkomstig artikel B.3, zesde lid, voorafgaan.

Artikel B.3. Aanstelling voor bepaalde tijd

1. Een aanstelling voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra die tijd is verstreken.
2. Indien de aanstelling voor bepaalde tijd na het verstrijken van die tijd voortduurt wordt de ambtenaar geacht voor dezelfde tijd, doch ten hoogste voor 1 jaar, op dezelfde voorwaarden als daarvoor te zijn aangesteld.
3. Vanaf de dag dat:
 - a. aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd, met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
4. Het bepaalde in het derde lid, onderdeel a, is niet van toepassing op een aanstelling voor bepaalde tijd, aangegaan voor niet meer dan 3 maanden, die onmiddellijk volgt op een aanstelling voor 36 maanden of langer.
5. Voor de toepassing van het derde lid worden mede in aanmerking genomen dienstverbanden bij een werkgever waarvan de provincie ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger te zijn.
6. Een aanstelling voor bepaalde tijd op proef wordt verleend voor ten hoogste 1 jaar, zo nodig met ten hoogste 1 jaar te verlengen. Zodra de omstandigheid die leidde tot de aanstelling voor bepaalde tijd op proef, zich niet meer voordoet, wordt een aanstelling voor onbepaalde tijd verleend, tenzij daartegen op andere gronden bezwaar bestaat.

Artikel B.4. Eisen van geschiktheid en bekwaamheid

1. Voor aanstelling komt slechts in aanmerking degene die voldoet aan de gestelde eisen van bekwaamheid en geschiktheid.
2. Ter beoordeling van die bekwaamheid en geschiktheid kan de kandidaat aan een psychologisch onderzoek en, met inachtneming van artikel E.2, aan een medische keuring worden onderworpen.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld dat de kandidaat een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag overlegt. Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, een lijst van functies vaststellen waarvoor de in de eerste volzin bedoelde verklaring vereist is.
4. Degene die geen Nederlander is, kan slechts worden aangesteld indien hem verblijf is toegestaan op grond van artikel 9 van de Vreemdelingenwet en de vergunning tot verblijf het verrichten van arbeid in loondienst niet uitsluit of indien hem verblijf is toegestaan op grond van artikel 10 van de Vreemdelingenwet.

Artikel B.5. Informatie bij indiensttreding

De ambtenaar ontvangt vóór zijn indiensttreding schriftelijk bericht van zijn aanstelling. Daarin worden, in aanvulling op de gegevens, bedoeld in artikel II, tweede lid, onderdelen a tot en met i, van de Wet van 2 december 1993 (Staatsblad 1993, nummer 635), in elk geval vermeld:

- a. de geboorteplaats en geboortedatum van de ambtenaar;
- b. indien de aanstelling voor bepaalde tijd geschiedt de reden van de aanstelling;
- c. het organisatieonderdeel waarbij hij is geplaatst;
- d. de periode van benoeming in de functie;
- e. de salarisschaal en de toelagen die hem zijn toegekend;
- f. zijn deelname aan de pensioenregeling.

Artikel B.6. Algemene dienst

De ambtenaar wordt steeds voor een periode van in de regel ten minste 3 jaar en maximaal 5 jaar in een functie benoemd, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.

**Paragraaf 2.
Wijziging arbeid****Artikel B.7. Andere functie of werkzaamheden**

1. De ambtenaar is verplicht na afloop van de periode van benoeming in een functie als bedoeld in artikel B.6, een hem aangeboden andere passende functie te aanvaarden. Bij het aanbieden van een andere passende functie wordt een aanzegtermijn van ten minste 2 maanden in acht genomen. De ambtenaar kan na afloop van bedoelde periode ook opnieuw in dezelfde functie worden benoemd. Zolang er na afloop van de in de eerste volzin bedoelde periode geen passende functie beschikbaar is en de ambtenaar niet overeenkomstig het vierde lid tijdelijk is belast met andere werkzaamheden dan wel met de waarneming van een andere functie, blijft hij zijn functie vervullen.
2. Op zijn aanvraag wordt de ambtenaar in een andere functie benoemd dan wel tijdelijk met ander werk belast als hij voldoet aan de daaraan gestelde eisen van bekwaamheid en geschiktheid, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
3. De ambtenaar is verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden.
4. De ambtenaar kan in het belang van de dienst worden verplicht om, al dan niet binnen de provinciale organisatie, tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen, mits deze tijdelijke werkzaamheden, onderscheidenlijk tijdelijke waarneming hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kunnen worden opgedragen.
5. Als belang van de dienst in de zin van het derde en vierde lid wordt voor de toepassing van die leden in elk geval aangemerkt de bevordering van de interne mobiliteit van het personeel.
6. De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaatsheeft, ter vervanging van stakers of uitgeslotenen werkzaamheden te verrichten, tenzij dat naar het oordeel van gedeputeerde staten met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst noodzakelijk is.

7. Gedeputeerde staten stellen ter uitvoering van dit artikel en ter uitvoering van artikel B.6 nadere regels inzake de rechtspositie vast nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.

Artikel B.8. Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden

1. De ambtenaar kan worden verplicht in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits die werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de provincie in die tijden heeft of zal krijgen dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
2. De ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, is te allen tijde verplicht de opleidingen te volgen en deel te nemen aan oefeningen die verband houden met zijn in dat lid bedoelde taak.

Artikel B.9. Procedure en flankerend beleid reorganisaties

Bij reorganisaties worden de procedures en de hoofdlijnen van het flankerend beleid in acht genomen die zijn vastgelegd in bijlage 1 van deze verordening, die er deel van uitmaakt. Gedeputeerde staten kunnen nadere regels vaststellen omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en omtrent de personele gevolgen van reorganisaties.

Paragraaf 3.
Einde arbeid

Artikel B.10. Bevoegdheid tot ontslag

Ontslag wordt verleend door het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan.

Artikel B.11. Ontslaggronden

De ambtenaar kan ontslag worden verleend:

- a. op aanvraag, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.12;
- b. wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.13;
- c. met het oog op een fpu-uitkering, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.14;
- d. wegens reorganisatie, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.15;
- e. indien hij, naar het oordeel van het bevoegd bestuursorgaan, na afloop van een periode waarin hij krachtens artikel 125c Ambtenarenwet tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie, niet in een passende functie herplaatst kan worden;
- f. indien hij, naar het oordeel van het bevoegd bestuursorgaan, na afloop van het hem krachtens artikel .. verleend langdurig buitengewoon verlof, niet in een passende functie herplaatst kan worden;
- g. wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, met inachtneming van het bepaalde in artikel E.9;
- h. wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie uit andere hoofde dan genoemd onder g;
- i. wegens het verlies van een vereiste bij aanstelling, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
- j. wegens staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;

- k. wegens toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- l. wegens een onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf of tot terbeschikkingstelling;
- m. wegens het verstrekken van onjuiste of onvolledige gegevens bij of in verband met indiensttreding of keuring, zonder welke handelwijze niet tot aanstelling of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld;
- n. als disciplinaire straf, met inachtneming van het bepaalde in artikel G.4;
- o. op andere dan de in dit artikel genoemde gronden.

Artikel B.12. Ontslag op aanvraag

1. Aan de ambtenaar wordt op zijn aanvraag ontslag verleend.
2. Het ontslag gaat niet eerder in dan 1 maand en niet later dan 3 maanden na de dag waarop de aanvraag is ontvangen. Met de ambtenaar kan in afwijking hiervan een ander tijdstip worden afgesproken waarop het ontslag ingaat.

Artikel B.13. Ontslag wegens pensionering

Aan de ambtenaar die de volgens artikel 6.1 van het pensioenreglement de voor het recht op ouderdomspensioen vereiste leeftijd heeft bereikt, wordt met ingang van de dag waarop de bedoelde leeftijd is bereikt ontslag verleend.

Artikel B.14. Ontslag wegens fpu

1. Aan de ambtenaar die ontslag vraagt met het oog op een fpu-uitkering wordt ontslag verleend, indien het bestuur van de Stichting Fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel, alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP op grond van een desbetreffende aanvraag hebben vastgesteld dat na dat te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op uitkering ontstaat.
2. Op aanvraag van de ambtenaar kan het in het eerste lid genoemde ontslag ook voor een gedeelte van de voor hem geldende arbeidsduur worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten. Het deeltijdontslag bedraagt ten minste 10% van de omvang van de in de vorige volzin bedoelde arbeidsduur. Ontslag voor een gedeelte uit een dienstverhouding waaruit reeds eerder gedeeltelijk ontslag met het oog op een fpu-uitkering heeft plaatsgevonden bedraagt ten minste 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
3. Gedeputeerde staten stellen algemeen verbindende voorschriften vast inzake voorzieningen bij deeltijdontslag en aansluitend volledig ontslag als bedoeld in het eerste en tweede lid, in aanvulling op de fpu-uitkering, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.

Artikel B.15. Reorganisatie ontslag

1. De ambtenaar kan in het kader van een reorganisatie ontslag worden verleend indien het niet mogelijk is gebleken hem te benoemen in een passende functie.

2. Aan de ambtenaar die in het kader van een reorganisatie is benoemd in een andere functie kan alsnog het ontslag, bedoeld in het eerste lid, worden verleend indien, binnen een periode van uiterlijk 1 jaar te rekenen vanaf de datum waarop de functie hem is opgedragen, blijkt dat de desbetreffende functie niet passend is voor die ambtenaar en het niet mogelijk is om de ambtenaar binnen een redelijke termijn op een passende functie te benoemen.
3. Bij ontslagverlening op grond van het eerste en tweede lid wordt een opzegtermijn van 3 maanden in acht genomen.

Artikel B.16. Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet

Gedeputeerde staten stellen algemeen verbindende voorschriften vast inzake voorzieningen bij werkloosheid in aanvulling op de Werkloosheidswet (WW), met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.

Artikel B.17. Overlijden ambtenaar

1. De aanstelling eindigt door het overlijden van de ambtenaar.
2. Aan de nagelaten betrekkingen van de ambtenaar wordt over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond een bedrag uitgekeerd gelijk aan de laatstgenoten bezoldiging vermeerderd met een bedrag gelijk aan de vakantie-uitkering over die periode.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekking ter zake van het overlijden van de ambtenaar toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering of zou zijn toegekomen indien daarop ten gevolge van het toedoen van de ambtenaar geen aanspraak bestaat.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de nabestaande partner, van wie de overleden ambtenaar 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 bezoldiging van de ambtenaar.

HOOFDSTUK C.
BEZOLDIGING

(Gereserveerd.)

HOOFDSTUK D. ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VERLOF

Paragraaf 1. Arbeidsduur en werktijden

Artikel D.1. Arbeidsduur

1. Gedeputeerde staten bepalen de arbeidsduur voor de ambtenaar met inachtneming van de uitkomsten van het overleg met de organisaties van overheidspersoneel in het SPA.
2. De arbeidsduur per jaar voor de ambtenaar met een volledige functie is daarbij gelijk aan het aantal kalenderdagen per jaar, verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, vermenigvuldigd met 7,2 uur per dag.
3. Onder feestdagen worden verstaan nieuwjaarsdag, tweede paasdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd en - eenmaal in de 5 jaar in lustrumjaren - 5 mei.
4. De arbeidsduur per jaar voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt evenredig aan het deeltijdpercentage bepaald.

Artikel D.2. Werktijdenregelingen

1. Gedeputeerde staten stellen een algemene werktijdenregeling vast nadat, met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden, daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden.
2. Gedeputeerde staten kunnen voor bepaalde onderdelen van de organisatie of voor bepaalde functies een bijzondere werktijdenregeling vaststellen nadat, met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden, daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden.
3. Gedeputeerde staten kunnen in afwijking van de in het eerste of tweede lid vastgestelde werktijdenregeling met de ambtenaar een individuele werktijdenregeling afspreken, daaronder begrepen een werktijdenregeling voor een langere periode dan 1 kalenderjaar, waarbij de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur wordt berekend naar evenredigheid van de langere periode. De afgesproken individuele werktijdenregeling wordt schriftelijk vastgelegd.
4. De werktijdenregelingen, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, worden zodanig vastgesteld dat een goede bedrijfsvoering is gewaarborgd en dat, zo mogelijk, rekening wordt gehouden met de individuele wensen en arbeidsomstandigheden van de ambtenaar.
5. De ambtenaar kan in het belang van de dienst worden verplicht:
 - a. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem geldende werktijden;
 - b. zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden.

Artikel D.3. Aanwijzing collectieve roostervrije dagen

Gedeputeerde staten kunnen, nadat met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, elk jaar maximaal 7 werkdagen aanwijzen als collectieve roostervrije dagen.

Artikel D.4. Werktijdsvermindering oudere ambtenaren*

Gereserveerd voor de regelingen van werktijdvermindering voor oudere werknemers, niet zijnde de fpu-plusregeling provincies, waarover in het SPA-akkoord 2000-2001 afspraken zijn gemaakt en die zijn opgenomen in de regeling ter uitvoering van artikel B.14, derde lid.

* Inclusief de specifieke werktijdvermindering voor 60-plussers.

Paragrafen 2 en 3.
Algemeen en bijzonder verlof

(Gereserveerd voor de uitwerking van de afspraken ter zake in het SPA-akkoord 2000-2001.)

HOOFDSTUK E.
GEZONDHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel E.1. Algemene bepalingen

1. Gedeputeerde staten sluiten een overeenkomst met een Arbodienst.
2. Gedeputeerde staten stellen, nadat met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, regels met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen inzake ziek- en hersteldmelding daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

Artikel E.2. Keuring bij aanstelling of functiewijziging

1. Gedeputeerde staten stellen, nadat met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, een lijst vast met functies waarvoor op grond van bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid een medische keuring bij aanstelling of functiewijziging is vereist.
2. Ten aanzien van de medische keuring, bedoeld in het eerste lid, is tevens van toepassing het Protocol Aanstellingskeuringen van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst.

Artikel E.3. Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

Een ambtenaar die is belast met een functie, vermeld op de lijst bedoeld in het eerste lid van artikel E.2, ondergaat periodiek een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Artikel E.4. Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar verplichten een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan:

- a. indien naar hun oordeel gegronde redenen bestaan voor twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
- b. indien zij gegronde redenen hebben om te twifelen aan de volledige geschiktheid van de ambtenaar voor het verrichten van zijn arbeid, teneinde na te gaan of hiervoor medische oorzaken aanwezig zijn en, zo ja, of de ambtenaar geschikt kan worden geacht voor de vervulling van een andere functie;
- c. indien de ambtenaar in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekteoorzaken een nominatieve aangifteplicht geldt;
- d. ter beantwoording van de vraag of de ambtenaar tijdens het tijdvak waarin hij wegens ziekte ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten, in het belang van zijn genezing arbeid mag verrichten en om vast te stellen welke arbeid wenselijk wordt geacht;
- e. om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onderdelen a en b van artikel E.9;
- f. om te beoordelen of een ambtenaar, die wegens ziekte volledig ongeschikt is geweest, zijn arbeid te verrichten zijn arbeid mag hervatten.

Artikel E.5. Medisch advies, hernieuwd onderzoek

1. De Arbodienst brengt naar aanleiding van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4 een medisch advies uit aan gedeputeerde staten. De ambtenaar ontvangt zo spoedig mogelijk een afschrift van het medisch advies.
2. Indien de ambtenaar het niet eens is met het medisch advies kan hij schriftelijk binnen een periode van 2 weken een hernieuwd onderzoek aanvragen.
3. Zo spoedig mogelijk na ontvangst van de aanvraag, maar uiterlijk binnen 4 weken, vindt het hernieuwd onderzoek plaats door een commissie van 3 artsen.
4. De leden van de commissie worden door gedeputeerde staten aangewezen. De arts die het medisch advies heeft uitgebracht, waarvan herziening wordt gevraagd, heeft in de commissie geen zitting.
5. Op aanvraag van de ambtenaar wordt zijn behandelend arts in de gelegenheid gesteld om, binnen een termijn van 2 weken na zijn aanvraag, zijn mening schriftelijk aan de commissie kenbaar te maken.
6. De commissie deelt haar oordeel schriftelijk mee aan de ambtenaar, gedeputeerde staten en de behandelend arts, bedoeld in het vijfde lid.
7. De kosten van een hernieuwd onderzoek komen voor rekening van de provincie. De ambtenaar krijgt zijn reis- en verblijfkosten vergoed volgens de geldende provinciale regeling.

Artikel E.6. Buitendienststelling

1. Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar op advies van de Arbodienst buiten dienst stellen, indien na een onderzoek als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4 blijkt, dat de ambtenaar lichamelijk of geestelijk in een zodanige toestand verkeert, dat hij zijn eigen belangen, de belangen van de dienst of van derden die bij het verrichten van de arbeid zijn betrokken, schaadt door zijn arbeid te blijven verrichten.

2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid buiten dienst wordt gesteld, wordt geacht wegens ziekte ongeschikt te zijn tot het verrichten van arbeid, in welk geval het bepaalde in en krachtens de artikelen E.7, E.8 en E.9 van toepassing is.

Artikel E.7. Andere functie

1. De ambtenaar die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, kan in een andere functie worden benoemd.
2. Gedurende de eerste 52 weken dat de ambtenaar ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, is hij verplicht een hem aangeboden functie te aanvaarden, indien het passende arbeid betreft als bedoeld in artikel 30 van de Ziektewet.
3. Gedurende de periode na de eerste 52 weken dat de ambtenaar ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, is hij verplicht een hem aangeboden functie te aanvaarden, indien het gangbare arbeid betreft als bedoeld in artikel 18, vijfde lid, van de WAO.
4. Het bepaalde in dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing, indien aan de ambtenaar de eigen functie wordt opgedragen onder andere voorwaarden.

Artikel E.8. Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Gedeputeerde staten stellen algemeen verbindende voorschriften vast met betrekking tot de aanspraken van de ambtenaar en de gewezen ambtenaar bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, de daarbij in acht te nemen verplichtingen en de sancties bij het niet nakomen van die verplichtingen, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.
2. Gedeputeerde staten stellen, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken, algemeen verbindende voorschriften vast inzake het recht op een suppletie aan de ambtenaar die deelnemer is in de zin van het pensioenreglement aan wie wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ontslag op grond van artikel E.9 is verleend. Zij regelen daarin de daarbij in acht te nemen verplichtingen en de sancties bij het niet nakomen van die verplichtingen.

Artikel E.9. Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

1. De ambtenaar kan ontslag worden verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, indien:
 - a. er sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een ononderbroken periode van 2 jaar;
 - b. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van 6 maanden na de in onderdeel a genoemde termijn van 2 jaar is te verwachten en
 - c. het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar binnen de organisatie van de provincie andere arbeid aan te bieden, dan wel indien de ambtenaar geweigerd heeft deze arbeid te aanvaarden.
2. Onder arbeid als bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt gedurende de eerste 52 weken dat de ambtenaar ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte verstaan passende arbeid als bedoeld in artikel 30 van de Ziektewet en gedurende de periode daarna gangbare arbeid als bedoeld in artikel 18, vijfde lid, van de WAO.

3. Bij het bepalen van het tijdvak van 2 jaar als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt niet in aanmerking genomen afwezigheid van een vrouwelijke ambtenaar wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof.
4. Voor het bepalen van het in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 2 jaar worden tijdvakken van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte samengeteld:
 - a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen; of
 - b. indien zij worden onderbroken door afwezigheid wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof; of
 - c. indien een in onderdeel b bedoelde afwezigheid wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsgeschiktheid, die in totaal minder dan 4 weken bedraagt.
5. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onderdelen a en b, vragen gedeputeerde staten het oordeel van een daartoe door de uitvoeringsinstelling die de WAO uitvoert ten aanzien van de ambtenaar, aangewezen arts.
6. De in het vijfde lid bedoelde arts betreft bij zijn beoordeling een door gedeputeerde staten aangewezen arts en - indien de ambtenaar dit wenst - een door hem aangewezen arts.
7. Gedeputeerde staten stellen de ambtenaar er schriftelijk van in kennis dat de procedure, bedoeld in het vijfde lid, wordt ingesteld. Daarbij wijzen zij de ambtenaar op de mogelijkheid om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure.
8. De kennisgeving, bedoeld in het zevende lid, geschiedt niet eerder dan nadat de ambtenaar gedurende een onafgebroken periode van 18 maanden ongeschikt is geweest tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Het vierde lid is hierbij van overeenkomstige toepassing.
9. De in het vijfde lid bedoelde arts stelt naar aanleiding van zijn bevindingen een rapport op. Hij zendt dit rapport aan gedeputeerde staten. Tevens zendt hij een afschrift van dit rapport aan de ambtenaar.
10. Indien benoeming als bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, plaatsvindt in een functie voor minder uren dan het aantal waarvoor de ambtenaar was aangesteld, heeft het ontslag uitsluitend betrekking op het meerdere aantal uren.

Artikel E.10. Infectieziekten

1. Een ambtenaar die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon die een ziekte heeft waarvoor, ingevolge het krachtens de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekteoorzaken bepaalde, een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen, tenzij de Arbodienst daartoe toestemming heeft verleend.
2. De ambtenaar die verkeert in de in het eerste lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste mededeling te doen aan de Arbodienst. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege de Arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
3. De ambtenaar geniet over de tijd gedurende welke het hem, overeenkomstig het bepaalde in dit artikel, verboden is zijn functie te vervullen zijn volledige bezoldiging.

Artikel E.11. IZR- deelnemerschap*

1. De ambtenaar die is aangesteld voor langer dan 6 maanden, uit hoofde van dit dienstverband deelnemer is in de zin van het pensioenreglement en wiens arbeidsduur ten minste 50% bedraagt van de volledige arbeidsduur, neemt verplicht deel aan de ziektekostenverzekering IZR, tenzij hij daarvan door gedeputeerde staten op zijn aanvraag is ontheven op grond van gemoedsbezwaren tegen elke vorm van verzekering.
2. De ambtenaar die niet verplicht deelneemt aan de ziektekostenverzekering IZR, uitsluitend omdat zijn arbeidsduur minder dan 50% van de volledige arbeidsduur bedraagt, wordt op zijn aanvraag deelnemer aan de ziektekostenverzekering IZR.
3. De door de ambtenaar verschuldigde IZR-premie wordt op zijn bezoldiging ingehouden.

* Dit artikel geldt niet voor de provincies Limburg en Flevoland, die niet in de IZR deelnemen.

Artikel E.12. P.M. 1%-regeling*

* De 1%-regeling betreft een complementaire voorziening op de IZR en geldt dus niet voor de provincies Limburg en Flevoland, die niet deelnemen in de IZR.

Artikel E.13. Bijzondere tegemoetkoming ziektekostenverzekering*

1. Gedeputeerde staten kunnen in bijzondere gevallen een tegemoetkoming verlenen in de premie van een gesloten ziektekostenverzekering aan de ambtenaar die niet aan de ziektekostenverzekering IZR deelneemt.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in artikel E.11, tweede lid, die geen deelname aan de ziektekostenverzekering IZR aanvraagt.

* Dit artikel biedt een alternatief voor ambtenaren die niet aan de criteria voor deelname in de IZR voldoen en geldt derhalve niet voor de provincies Limburg en Flevoland, die niet deelnemen in de IZR.

Artikel E.14. Ziektekosten bij dienstongeval of beroepsziekte

In geval van dienstongevallen of beroepsziekten worden de ambtenaar vergoed te zijnen laste blijvende naar het oordeel van gedeputeerde staten noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

Artikel E.15. Borstvoeding

Aan de vrouwelijke ambtenaar die een borstkind heeft wordt de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

HOOFDSTUK F. OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN

Artikel F.1. Integriteit

1. De ambtenaar is verplicht aan gedeputeerde staten opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken. De gedane opgaven worden door gedeputeerde staten geregistreerd.
2. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.
3. De ambtenaar die in opdracht van gedeputeerde staten nevenwerkzaamheden verricht die verband houden met de vervulling van zijn functie, is verplicht de voor die werkzaamheden anders dan uit de provinciale kas ontvangen vergoeding in de provinciale kas te storten, tenzij gedeputeerde staten uitdrukkelijk anders hebben bepaald.
4. Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen of leveringen ten behoeve van de provincie, tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is verleend. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar hetgeen voor hem is bepaald omtrent aannemingen of leveringen ten behoeve van anderen.
5. Het is de ambtenaar verboden in verband met zijn functie enige bevoordeling te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is verleend. Het aannemen van steekpenningen is onvoorwaardelijk verboden.
6. Het is de ambtenaar verboden ten eigen bate of ten bate van derden:
 - diensten te laten verrichten door personen in dienst van de provincie;
 - aan de provincie toebehorende eigendommen te gebruiken;
 - gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met zijn functie ter kennis is gekomen; tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is verleend.
7. Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, voorschriften vaststellen inzake het afleggen van een eed of belofte, alsmede nadere regels stellen ter uitvoering van het bepaalde in het eerste tot en met het zesde lid.

Artikel F.2. Dienstkleding en onderscheidingstekens

De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding en onderscheidingstekens te dragen en zich te houden aan de ter zake vastgestelde voorschriften.

Artikel F.3. Schadevergoeding

1. De ambtenaar die bij de uitoefening van de hem opgedragen werkzaamheden schade toebrengt aan de provincie of aan een derde jegens wie de provincie tot vergoeding van schade gehouden is, is hiervoor niet jegens de provincie aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de hem opgedragen werkzaamheden, anders voortvloeien dan in de eerste volzin is bepaald.
2. Gedeputeerde staten kunnen naar billijkheid de ambtenaar schade vergoeden aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de uitoefening van de hem opgedragen werkzaamheden.
3. Aan de ambtenaar kan naar billijkheid schade worden vergoed aan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij lijdt ten gevolge van de uitoefening van de hem opgedragen werkzaamheden, tenzij
 - a. de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de ambtenaar; of
 - b. de ambtenaar dienstreizen met bedoeld motorrijtuig maakt over een totale afstand van 10.000 of meer kilometers gemiddeld per jaar en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer; of
 - c. hem geen toestemming is verleend voor het gebruik van bedoeld motorrijtuig.

Artikel F.4. Kostenvergoedingen

1. Gedeputeerde staten stellen regels inzake vergoeding van reis- en verblijfkosten wegens dienstreizen, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.
2. Gedeputeerde staten stellen regels inzake vergoeding van verhuiskosten en pensionkosten, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.
3. Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, regels vaststellen inzake vergoeding van kosten voor dienstkleding en onderscheidingstekens.
4. Aan de ambtenaar die in verband met zijn functievervulling andere dan in het eerste, tweede en derde lid bedoelde kosten heeft moeten maken, kan vergoeding in die kosten worden verleend met inachtneming van door gedeputeerde staten te stellen regels waarover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.

Artikel F.5. Woonplaats

De ambtenaar kan worden verplicht te gaan of te blijven wonen nabij de plaats van tewerkstelling, indien dit naar het oordeel van gedeputeerde staten noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van de functie.

Artikel F.6. Dienstwoning

1. Indien dit voor de goede vervulling van de functie nodig is kan de ambtenaar worden verplicht te gaan wonen in de dienstwoning die hem is aangewezen. De ambtenaar dient zich te gedragen naar de voorschriften die ter zake van de bewoning en het gebruik zijn gesteld.

2. Hij draagt de onderhoudskosten van de dienstwoning die volgens de wet en het plaatselijk gebruik normaal voor rekening van de huurder zijn, tenzij met hem andere afspraken zijn gemaakt.
3. Opzegging van de dienstwoning geschiedt ten minste 3 maanden tevoren. Gedeputeerde staten kunnen in bijzondere gevallen hiervan afwijken.

Artikel F.7. Jaargesprekken

(Gereserveerd voor de uitwerking van de afspraken ter zake in het SPA-akkoord 2000-2001.)

Artikel F.8. Aanzuivering tekorten

1. De ambtenaar die ingevolge artikel 19, tweede lid, van de Comptabiliteitswet is belast met de in dat lid vermelde taken, is verplicht een tekort geheel of gedeeltelijk aan te zuiveren, indien hem ter zake van dat tekort een ernstig verwijt kan worden gemaakt.
2. De ambtenaar die ingevolge artikel 19, vierde lid, van de Comptabiliteitswet is aangewezen om beheer te voeren, als bedoeld in het derde lid van dat artikel, is verplicht schade te vergoeden, indien hem ter zake van die schade een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

Artikel F.9. Opleiding

1. De ambtenaar is verplicht de opleidingen te volgen die gedeputeerde staten voor hem noodzakelijk achten in het belang van de dienst.
2. Gedeputeerde staten stellen voor ambtenaren die verplicht of op aanvraag een opleiding volgen een Studiefaciliteitenregeling vast, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.

Artikel F.10. Bescherming

Gedeputeerde staten dragen er zorg voor dat de ambtenaar die activiteiten vervult waarvoor hij op grond van het bepaalde in artikel D... als lid van een van de vakorganisaties van overheidspersoneel buitengewoon verlof kan genieten, niet wegens zijn lidmaatschap van of activiteiten voor die vakorganisaties wordt benadeeld in zijn positie in de provinciale organisatie.

Artikel F.11. Spaarloonregeling

Gedeputeerde staten kunnen een spaarloonregeling vaststellen nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.

* Voor provincies met een premiespaarregeling is in het overgangsrecht een bepaling opgenomen dat die regeling gehandhaafd blijft.

HOOFDSTUK G. ORDE- EN STRAFMAATREGELEN

Artikel G.1. Maatregelen van orde

1. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in dienstlokalen, dienstgebouwen of op het werk zijn vastgesteld.
2. Aan de ambtenaar kan de toegang tot de dienstlokalen, dienstgebouwen of het werk, dan wel het verblijf aldaar, worden ontzegd.

Artikel G.2. Schorsing

1. De ambtenaar kan voor bepaalde tijd worden geschorst, indien:
 - a. een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen hem wordt ingesteld;
 - b. hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven, dan wel hem die straf is opgelegd;
 - c. tegen hem volgens de ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd of
 - d. het belang van de dienst dit verlangt.
2. Behoudens bij schorsing op grond van het eerste lid, onderdeel d, kan tijdens de schorsing de bezoldiging geheel of gedeeltelijk worden ingehouden.
3. Het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging kan aan anderen dan aan de ambtenaar worden uitbetaald.

Artikel G.3. Plichtsverzuim

De ambtenaar die de hem opgelegde verplichting niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan om die reden disciplinair gestraft worden.

Artikel G.4. Disciplinaire straffen

1. De disciplinaire straffen die kunnen worden opgelegd zijn:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. vermindering van het algemeen verlof met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop in het desbetreffende jaar aanspraak bestaat;
 - c. geldboete tot ten hoogste 10% van 12 maal het bedrag van zijn salaris;
 - d. benoeming in een andere functie;
 - e. ontslag.
2. Bij het opleggen van de straf kan worden bepaald dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd, indien de ambtenaar zich gedurende een vastgestelde termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan daarbij eventueel gestelde bijzondere voorwaarden.

Artikel G.5. Tenuitvoerlegging

Het besluit tot strafoplegging wordt onmiddellijk ten uitvoer gelegd, tenzij anders is bepaald.

HOOFDSTUK H. DIENSTVERBAND OP ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel H.1. Definities

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk en de in dit hoofdstuk aangehaalde bepalingen van het Burgerlijk Wetboek wordt verstaan onder:
 - a. *werknemer*: degene die op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van de provincie;
 - b. *oproepkracht*: de werknemer die in dienst is genomen voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard of omvang wisselend karakter.
2. Namens de provincie treden gedeputeerde staten op als werkgever voor de toepassing van dit hoofdstuk en de in dit hoofdstuk aangehaalde bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel H.2. Gronden voor indienstneming op arbeidsovereenkomst

Indienstneming op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan slechts plaatsvinden:

- a. voor tijdelijke aanpassing van het personeelsbestand aan een wisselende behoefte;
- b. indien betrokkene blijkens de bewoordingen van de arbeidsovereenkomst hoofdzakelijk in dienst is genomen ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
- c. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen die behoren tot een of meer bepaalde groepen van werklozen;
- d. voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard of omvang wisselend karakter;
- e. ingeval aanstelling als ambtenaar tot gevolg zou hebben dat betrokkene uit dien hoofde niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, mits hij niet uit andere hoofde verplicht verzekerd is tegen ziektekosten en hij niet aan de ziektekostenverzekering IZR kan deelnemen.

Artikel H.3. Vaststelling arbeidsovereenkomst

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

Artikel H.4. Duur arbeidsovereenkomst

1. Met de werknemer, bedoeld in artikel H.2, onderdeel a of b, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste 6 maanden.
2. Met de werknemer, bedoeld in artikel H.2, onderdeel c, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste de tijd dat de in dat onderdeel bedoelde regeling op de werknemer van toepassing is.

Artikel H.5. Loon

1. De werkgever bepaalt volgens welke van de hierna genoemde regelingen de loonbetaling zal plaatshebben:
 - a. volgens de bezoldigingsregeling voor de ambtenaren; of
 - b. volgens de loonregeling voor de groep waarvan de werknemer deel uitmaakt, die de werkgever heeft vastgesteld nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden; of
 - c. op een bedrag, voor elk geval of voor elke te verrichten dienst afzonderlijk vast te stellen.
2. Toepasselijkheid hoofdstuk C: P.M.

Artikel H.6. Toepasselijkheid bepalingen Burgerlijk Wetboek

De bepalingen van Boek 7, Titel 10, afdelingen 1 tot en met 9, van het Burgerlijk Wetboek zijn, voorzover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, van toepassing op de arbeidsovereenkomst.

Artikel H.7. Toepasselijkheid bepalingen in en krachtens deze verordening

1. In aanvulling op artikel H.6 is het bepaalde ten aanzien van ambtenaren in en krachtens de artikelen A.4, A.6, B.4, B.7, derde tot en met zesde lid, B.8, B.17, tweede tot en met vijfde lid, hoofdstuk D (P.M. algemeen en bijzonder verlof), de artikelen E.1 tot en met E.8, E.10 tot en met E.12 en E.15, alsmede de hoofdstukken F - met uitzondering van artikel F.3, eerste en tweede lid - en G voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing op de arbeidsovereenkomst.
2. Ten aanzien van de werknemer die deelnemer is in de zin van het pensioenreglement is het bepaalde in en krachtens de artikelen B.14, derde lid, B.16 en E.9 voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing op de arbeidsovereenkomst.

Artikel H.8. Einde arbeidsovereenkomst bij verlies verblijfstitel vreemdelingen

De arbeidsovereenkomst kan te allen tijde zonder opzeggingstermijn worden beëindigd indien de werknemer niet langer een vergunning tot verblijf heeft op grond van artikel 9 van de Vreemdelingenwet die het verrichten van arbeid in loondienst niet uitsluit of indien hem niet langer verblijf is toegestaan op grond van artikel 10 van de Vreemdelingenwet.

Artikel H.9. Oproepkrachten

1. De werkgever is verplicht, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden.
2. De oproepkracht is in beginsel verplicht de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten.
3. Een oproep tot arbeid kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd tot uiterlijk 12 uur vóór de aanvang van de feitelijke werkzaamheden. In geval van niet tijdige afzegging door de werkgever bestaat aanspraak op loon als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld.

Artikel H.10. Doorwerking wijzigingen

Een wijziging van het bepaalde bij of krachtens deze verordening geldt, voorzover het tegendeel niet is bepaald, ook voor de werknemer die bij het in werking treden van die wijziging al op arbeidsovereenkomst in dienst van de provincie is.

**HOOFDSTUK I.
OVERLEG****Artikel I.1. Overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel**

1. Met vakorganisaties van overheidspersoneel wordt overleg gevoerd over de onderwerpen die zijn genoemd in artikel I.2.
2. Het overleg, bedoeld in het eerste lid, wordt gevoerd tussen een door gedeputeerde staten aangewezen delegatie en vertegenwoordigers van:
 - a. ABVAKABO FNV/NOVON;
 - b. CFO;
 - c. andere vakorganisaties van overheidspersoneel, indien gedeputeerde staten hen, onder meer gelet op het aantal ambtenaren dat zij in de provincie vertegenwoordigen, als representatief voor de provincie hebben aangemerkt.

Artikel I.2. Onderwerpen van overleg

1. Overleg vindt plaats over:
 - a. de regeling van de rechtstoestand van de ambtenaar waar dat overleg in de onderscheiden hoofdstukken van deze verordening is voorgeschreven en overigens, als het overleg daarover niet is voorbehouden aan het SPA, indien en voorzover dat in het SPA is overeengekomen;
 - b. de vaststelling van regels omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en omtrent de personele gevolgen van reorganisaties als bedoeld in artikel B.9, daaronder begrepen de vaststelling van sociale beleidskaders;
 - c. werkgelegenheid, voor zover daarover geen overleg plaatsvindt in het SPA;
 - d. de nadere uitwerking van in het SPA gemaakte afspraken, indien dat in het SPA is overeengekomen.
2. In geval van een reorganisatie waarbij de positie van minder dan 10 personen is betrokken kan overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel achterwege blijven.
3. Ten minste 1 maal per jaar vindt overleg plaats over de algemene gang van zaken in de provincie die van belang is voor de ambtenaren.

Artikel I.3. Wijze van overleg

1. Het overleg wordt voorgezeten door de portefeuillehouder voor personeelsaangelegenheden uit het midden van gedeputeerde staten. Hij wordt ondersteund door een door hem aan te wijzen secretaris.
2. De door gedeputeerde staten aangewezen delegatie en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties van overheidspersoneel kunnen zich in het overleg laten bijstaan door deskundigen.

3. Het overleg vindt plaats indien de door gedeputeerde staten aangewezen delegatie dan wel een of meer van de in artikel I.1, tweede lid, bedoelde vakorganisaties van overheidspersoneel dat noodzakelijk achten.
4. De uitnodiging voor het overleg gaat uit van de secretaris. Deze stelt de vakorganisaties van overheidspersoneel tevoren in de gelegenheid om hun wensen met betrekking tot de te bespreken onderwerpen kenbaar te maken.
5. Gedeputeerde staten kunnen met de vakorganisaties van overheidspersoneel nadere afspraken maken over de wijze van overleg, daaronder begrepen afspraken over beslechting van geschillen.

Artikel I.4. Overeenstemmingvereiste

1. Indien het overleg betrekking heeft op de invoering, wijziging of intrekking van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele ambtenaren moet hierover overeenstemming worden bereikt met een meerderheid van de in dat overleg vertegenwoordigde vakorganisaties van overheidspersoneel. Elk van de vertegenwoordigde vakorganisaties van overheidspersoneel brengt daarbij zoveel stemmen uit als deze leden heeft in de provincie, met dien verstande dat het aantal stemmen van 1 vakorganisatie van overheidspersoneel nooit meer kan zijn dan het aantal stemmen van de overige vakorganisatie(s) 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 vakorganisatie(s) waarmee overeenstemming is bereikt, minder is dan de helft van het totaal aantal uitgebrachte stemmen.
3. Indien en zolang de in het eerste lid bedoelde overeenstemming niet wordt bereikt blijft de invoering, wijziging of intrekking van de daar bedoelde regelingen achterwege. In dat geval worden ad hoc nadere afspraken gemaakt over de wijze waarop verder zal worden gehandeld.

HOOFDSTUK J. SLOTBEPALING

Artikel J.1. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies.

**TOELICHTING OP DE
COLLECTIEVE
ARBEIDSVOORWAARDENREGELING
PROVINCIES**

INHOUDSOPGAVE

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK A

1. Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
 - a. Formele basis
 - b. Wijziging van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies
 - c. Uitvoeringsregels
 - d. Instructies
 - e. Andere regelgeving
2. Artikelsgewijze toelichting
 - Artikel A.1. Definities
 - Artikel A.2. Wijziging
 - Artikel A.4. Bijzondere voorziening
 - Artikel A.5. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap
 - Artikel A.6. Bekendmaking

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK B EN SPELREGELS EN FLANKEREND BELEID BIJ REORGANISATIES

1. Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
 - De aanstelling
 - Het ontslag
2. Artikelsgewijze toelichting
 - Artikel B.1. Bevoegdheid tot aanstelling
 - Artikel B.2. Aanstelling
 - Artikel B.3. Aanstelling voor bepaalde tijd
 - Artikel B.4. Eisen van geschiktheid en bekwaamheid
 - Artikel B.5. Informatie bij indiensttreding
 - Artikel B.6. Algemene dienst; en
 - Artikel B.7. Andere functie of werkzaamheden
 - Artikel B.8. Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden
 - Artikel B.9. Spelregels en flankerend beleid reorganisaties
 - Artikel B.10. Bevoegdheid tot ontslag
 - Artikel B.11. Ontslaggronden
 - Artikel B.15. Reorganisatieontslag
 - Artikel B.16. Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet
 - Artikel B.17. Uitkering bij overlijden

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK D

1. Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten.

2. Artikelsgewijze toelichting
 - Artikel D.1. Arbeidsduur
 - Artikel D.2. Werktijdenregelingen.
 - Artikel D.3. Aanwijzing collectieve roostervrije dagen
 - Artikel D.4. Werkijdvermindering oudere ambtenaren P.M.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK E

1. Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
2. Artikelsgewijze toelichting
 - Artikel E.1. Algemene bepalingen
 - Artikel E.2. Keuring bij aanstelling of functiewijziging
 - Artikel E.3. Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken
 - Artikel E.4. Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken
 - Artikel E.5. Medisch advies, hernieuwd onderzoek
 - Artikel E.6. Buitendienststelling
 - Artikel E.7. Andere functie
 - Artikel E.8. Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
 - Artikel E.9. Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid
 - Artikel E.11. IZR-deelnemerschap
 - Artikel E.12. 1%-regeling P.M.
 - Artikel E.13. Bijzondere tegemoetkoming ziektekostenverzekering

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK F

1. Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
2. Artikelsgewijze toelichting
 - Artikel F.1. Integriteit
 - Artikel F.3. Schadevergoeding
 - Artikel F.4. Kostenvergoedingen
 - Artikel F.5. Woonplaats
 - Artikel F.6. Dienstwoning
 - Artikel F.7. Jaargesprekken P.M.
 - Artikel F.8. Aanzuivering tekort
 - Artikel F.9. Opleiding
 - Artikel F.10. Bescherming vakbondskaderleden
 - Artikel F.11. Spaarloonregeling

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK G

1. Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
2. Artikelsgewijze toelichting
 - Artikel G.1. Maatregelen van orde
 - Artikel G.2. Schorsing
 - Artikel G.4. Disciplinaire straffen
 - Artikel G.5. Tenuitvoerlegging

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK H

1. Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
2. Artikelsgewijze toelichting
 - Artikel H.1. Definities
 - Artikel H.2. Gronden voor indienstneming op arbeidsovereenkomst
 - Artikel H.4. Duur arbeidsovereenkomst
 - Artikel H.5. Loon
 - Artikel H.6. Toepasselijkheid BW;
 - Artikel H.8. Einde arbeidsovereenkomst vreemdelingen; en
 - Artikel H.10. Doorwerking wijzigingen
 - Artikel H.7. Toepasselijkheid CAP en uitvoeringsregelingen
 - Artikel H.9. Oproepkrachten

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK I

1. Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten
2. Artikelsgewijze toelichting
 - Artikel I.1. Overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel
 - Artikel I.2. Onderwerpen van overleg
 - Artikel I.3. Wijze van overleg
 - Artikel I.4. Overeenstemmingsvereiste

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK A

1. *Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten*a. *Formele basis*

In de aanhef is aangegeven dat deze verordening een getrapte formele basis heeft. De wettelijke basis zijn de artikelen 125, tweede lid, en 134, tweede lid, van de Ambtenarenwet. In het overlegprotocol dat het Interprovinciaal Werkgeversverband (I WV) en de vakorganisaties van overheidspersoneel is overeengekomen is vastgelegd dat er over de arbeidsvoorwaarden voor de provinciale ambtenaren overeenstemming moet zijn bereikt in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA). Het IWV treedt op voor de provinciale besturen. Zijn bevoegdheid daartoe dient gebaseerd te worden op de artikelen 5, eerste lid, en 23 van de Gemeenschappelijke regeling Samenwerkingsverband Interprovinciaal Overleg.

De bevoegdheid houdt niet in het zelf vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Zij beperkt zich tot de mogelijkheid voor het IWV om de provincies en dus niet de provinciale ambtenaren, te binden en wel jens de vakorganisaties van overheidspersoneel. De bevoegdheid moet dus gezien worden als volmacht in de zin van boek 3, titel 3, van het Burgerlijk Wetboek. Zij is geen bevoegdheid van regeling en bestuur als bedoeld in artikel 43 van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Pas het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden bij verordening is uitoefening van zo'n bevoegdheid. Die vaststelling moet gezien worden als het nakomen van de verplichting jens de vakorganisaties van overheidspersoneel om de met hen overeengekomen voorwaarden op te nemen in een vorm die ook voor de provinciale ambtenaren rechten en verplichtingen meebrengt.

De citeertitel van deze verordening is daarmee in overeenstemming gebracht. Zij luidt nu: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies (CAP). Maar, zoals gezegd, de voorwaarden blijven in formele zin een verordening en zo worden zij in hun tekst en hierna in de voorkomende gevallen ook aangeduid.

b. *Wijziging van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies*

De tekst van deze verordening kan gewijzigd worden, maar ook dat zal gebeuren overeenkomstig de SPA-akkoorden tussen het IWV en de vakorganisaties van overheidspersoneel. Voor de provinciale besturen zelf is wijziging dus niet meer de vaststelling van nieuw beleid, maar de formalisering daarvan.

c. *Uitvoeringsregels*

In de verordening wordt op diverse plaatsen aan gedeputeerde staten opgedragen uitvoeringsregels vast te stellen. Ook voor deze regels gelden de SPA-akkoorden. Er kan zijn overeengekomen dat zij binnen bepaalde kaders of dat zij in het decentrale overleg moeten of kunnen worden vastgesteld. De verplichting is aangegeven in artikel 2, tweede lid.

d. *Instructies*

Deze verordening heeft geen betrekking op instructies. Die moeten worden gezien als algemene dienstopdrachten in het kader van de ambtelijke organisatie, bedoeld in artikel 157 van de Provinciewet. Zij betreffen dus niet de rechtspositie, bedoeld in de Ambtenarenwet.

e. *Andere regelgeving*

De in veel verordeningen gebruikelijke bepaling dat zij wijken voor hogere wetgeving of bijzondere verordeningen is niet opgenomen. Dat een verordening wijkt voor hogere wetgeving is al bepaald in artikel 119 van de Provinciewet. Voor de verhouding tussen regelingen van gelijke rang geldt het beginsel dat een vroegere regeling wijkt voor een latere en een algemene voor een bijzondere. Dit beginsel wil in de praktijk nog wel eens vragen oproepen, omdat niet altijd duidelijk is wat bijzonder is en wat algemeen. Die vragen dienen dan echter op basis van de concrete situatie te worden beantwoord. Het is niet juist om a-priori te bepalen dat de CAP in die gevallen altijd en zonder meer buiten toepassing blijft.

2. *Artikelsgewijze toelichting*

Artikel A.1. Definities

De definities gelden ook voor de uitvoeringsbesluiten. Zij hoeven daarin dus niet meer te worden herhaald.

- a. Voor de definitie van het begrip "ambtenaar" is de terminologie van de Ambtenarenwet gevolgd, i.c. haar artikelen 1, eerste lid, en 125, tweede lid.
- d. Het salaris wordt nauwkeurig omschreven in het Bezoldigingsreglement. In deze verordening kan volstaan worden met daarnaar te verwijzen.
- e. Bezoldiging is ruimer dan salaris. Het omvat alles wat beschouwd kan worden als vaste vergoeding of vaste financiële waardering voor prestaties. Onkostenvergoedingen en incidentele vergoedingen vallen er niet onder. Als regel zullen de vaste vergoedingen buiten het salaris ook in het Bezoldigingsreglement worden toegekend. Het kan echter niet worden uitgesloten dat er daarnaast nog incidenteel andere vergoedingsregelingen bestaan of ontstaan.
- f. Het begrip partner wordt als uitgangspunt genomen. Een echtgenoot wordt ook als partner beschouwd. Een ambtenaar kan voor de toepassing van deze verordening slechts 1 partner tegelijkertijd hebben.
- j. Het IWV is de commissie, bedoeld in artikel 23 van de Gemeenschappelijke regeling Samenwerkingsverband Interprovinciaal Overleg. Aan de commissie zijn de in artikel 5, eerste lid, van die gemeenschappelijke regeling bedoelde taken gedelegeerd. Tot die taken behoort het nemen van bindende besluiten namens de provincies, voorzover van toepassing, bij de onderhandelingen met de vakorganisaties van overheidspersoneel over de arbeidsvoorwaarden. De besluiten zijn alleen bindend voor de provincies, niet rechtstreeks voor ambtenaren. De bevoegdheid als zodanig is dus een civielrechtelijke volmacht.
- k. Het SPA is de aanduiding van de vergaderingen met de vakorganisaties van overheidspersoneel waarin de onderhandelingen plaatsvinden.

Artikel A.2. Wijziging

1. In het algemeen gedeelte van deze toelichting is aangegeven dat de bevoegdheid tot vaststelling van de inhoud van deze verordening - en dus ook van haar wijzigingen - is gebonden aan de SPA-akkoorden, zijnde overeenkomsten tussen het IWV (namens de provincies) en de vak-organisaties van overheidspersoneel. Dit lid bevestigt dat.
2. Zoals in het algemeen gedeelte, onder Uitvoeringsregels, is aangegeven, zijn ook de uitvoeringsregels bij deze verordening gebonden aan de overeenkomsten tussen het IWV en de vakorganisaties van overheidspersoneel. Die overeenkomsten kunnen overigens aan gedeputeerde staten meer of minder ruimte laten. Als zij bepaalde kaders inhouden, zijn die aangegeven in deze verordening op de desbetreffende plaatsen. Het gaat om uitvoeringsregels van algemene strekking, dus in de eerste plaats om de algemeen verbindende voorschriften, maar ook om eventuele beleidsregels. Het gaat niet om individuele beschikkingen.

Artikel A.4. Bijzondere voorziening

Hierin is een algemene hardheidsclausule opgenomen die gedeputeerde staten de ruimte biedt voor individueel maatwerk. Het betreffen bijzondere voorzieningen, ten voordele van de ambtenaar, als de verordening geen voorziening kent of deze voorziening in de concrete individuele situatie tot kennelijk onredelijke uitkomsten leidt.

Artikel A.5. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

Aangesloten is bij de vergelijkbare bepaling in het Burgerlijk Wetboek, i.c. artikel 7:611. Het goed werkgeverschap zal zijn toetsing vinden in de beginselen van behoorlijk bestuur van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Artikel A.6. Bekendmaking

Het is wenselijk dat iedere ambtenaar een direct inzicht kan hebben in alle rechtspositionele regelingen die hem aangaan. Dat kan worden gerealiseerd door op diverse plaatsen in de organisatie geactualiseerde bundels te plaatsen of door de doorlopende teksten elektronisch ter inzage te geven. Deze verplichting geldt echter alleen voor de provinciale regels, niet voor rechtspositionele wetten of algemene maatregelen van bestuur of regels van derden, zoals het ABP. Tot de provinciale regels vanwege het provinciaal bestuur behoren de regels die bijvoorbeeld krachtens een gemeenschappelijke regeling, zoals de Interprovinciale Ziektekostenregeling (IZR), worden vastgesteld.

TOELICHTING HOOFDSTUK B:
SPELREGELS EN FLANKEREND BELEID BIJ REORGANISATIES

1. *Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten*

Hoofdstuk B bevat voorschriften over de aanstelling (paragraaf 1, artikelen B.1 tot en met B.6), over de wijzigingen in de arbeid (paragraaf 2, artikelen B.7 tot en met B.9) en over het ontslag met daarbijbehorende gevolgen (paragraaf 3, artikelen B.10 tot en met B.17).

- De aanstelling

Wat betreft de aanstelling is gekozen voor een open stelsel dat aansluit op dat in de marktsector. Dit marktconforme open stelsel geeft het management meer speelruimte voor aanstellingen voor bepaalde tijd en biedt anderzijds provinciale ambtenaren dezelfde waarborgen als zijn collegae in de marktsector. Het is met andere woorden een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. In navolging van het civiele arbeidsrecht is een onderscheid gemaakt tussen een dienstverband voor bepaalde tijd en een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dus er is niet langer een onderscheid tussen een vaste aanstelling en een tijdelijke aanstelling en bij een tijdelijke aanstelling tussen die voor (vast) bepaalde tijd en voor onbepaalde tijd.

Gezien de directe samenhang zijn in paragraaf 1 tevens de bepalingen inzake afloop van de aanstellingen voor bepaalde tijd opgenomen. Analoog aan het civiele arbeidsrecht is, zoals gezegd, afgestapt van een gesloten stelsel voor de aanstelling voor bepaalde tijd. Wel is voorgeschreven dat de reden voor de aanstelling voor bepaalde tijd schriftelijk wordt medegedeeld. Evenmin als in het civiele arbeidsrecht is een maximumduur voor de aanstelling voor bepaalde tijd vastgelegd. Wel zijn de beperkingen ten aanzien van opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd uit de Wet flexibiliteit en zekerheid overgenomen. Die houden in dat bij overtreding van die bepalingen het laatste dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangemerkt als een dienstverband voor onbepaalde tijd. In dat geval eindigt de laatste aanstelling voor bepaalde tijd na afloop van die periode dus niet van rechtswege, maar kan ontslag alleen plaatsvinden op basis van de bestaande ontslaggronden. Tussentijdse beëindiging van aanstellingen voor bepaalde tijd kan ook alleen op basis van de bestaande ontslaggronden.

Analoog aan het civiele arbeidsrecht bestaat er geen (geclausuleerd) recht op een aanstelling voor onbepaalde tijd na afloop van de aanstelling voor bepaalde tijd. Daarvan is alleen nog sprake bij een aanstelling voor bepaalde tijd op proef, die kan voorafgaan aan een aanstelling voor onbepaalde tijd. Aanspraak op een automatische aanstelling voor onbepaalde tijd bestaat evenmin voor hen die solliciteren vanuit een vaste aanstelling bij een andere overheidswerkgever. Partijen kunnen daarover gezamenlijk afspraken maken tijdens de sollicitatie.

Vastgehouden is aan de aanstelling op proef voor 1 tot 2 jaar. Er is inzake de proeftijd niet gekozen voor invoering van de regels uit het civiele arbeidsrecht, omdat het ontslagstelsel niet aansluit op dat in de marktsector. Anders dan nu wordt de aanstelling voor bepaalde tijd bij feitelijke voortzetting verlengd voor dezelfde duur, doch voor ten hoogste 1 jaar en vindt dus geen omzetting plaats in een (tijdelijke) aanstelling voor onbepaalde tijd.

- Het ontslag

Wat betreft het ontslag geldt een gesloten stelsel, in de vorm van een limitatieve opsomming van de ontslaggronden. Binnen het gesloten ontslagstelsel is gekozen voor een uitgebreid aantal ontslaggronden dat een optimaal juridisch instrumentarium biedt. De mogelijke ontslaggronden zijn overzichtelijk in één afzonderlijke bepaling opgesomd (artikel B.11) en waar nodig in afzonderlijke bepalingen nader uitgewerkt. Het gesloten ontslagstelsel houdt in dat een ambtenaar alleen kan worden ontslagen op één van de met name (in artikel B.11) genoemde gronden. Hieruit volgt ook dat de ontslagbescherming zoals die in het civiele arbeidsrecht in de opzegverboden is neergelegd, niet nodig is.

De ontslaggronden kunnen worden onderscheiden in imperatieve en facultatieve ontslaggronden. Bij de imperatieve gronden moet, mits aan de gestelde voorwaarden is voldaan, het ontslag verleend worden. Voorbeelden zijn het ontslag op aanvraag (artikel B.12), fpu-ontslag (artikel B.14) en ontslag wegens pensionering (artikel B.13). Hier heeft het bestuursorgaan geen discretionaire bevoegdheid. Alle overige ontslaggronden zijn facultatieve ontslaggronden, waarbij het ontslag kan worden verleend. Hier zal steeds een zorgvuldige afweging moeten worden gemaakt tussen het belang van de organisatie en dat van de individuele ambtenaar.

Aan de verschillende ontslaggronden is geen kwalificatie gegeven in de vorm van "eervol" of "oneervol", zoals die in veel ambtelijke ontslagregelingen voorkomt.

Er zijn geen voorschriften opgenomen over de inhoud van het ontslagbesluit of over de ontslagprocedure. De Awb biedt hier al voldoende waarborgen. Op grond van deze wet en de jurisprudentie zal bijvoorbeeld elk ontslagbesluit op schrift gesteld moeten worden en de ingangsdatum en de ontslaggrond moeten bevatten. Verder kunnen worden genoemd de mogelijkheid van bedenkingen (artikel 4:8 Awb) en het recht van de ambtenaar zich door een raadsman te laten bijstaan (artikel 2:1 Awb).

2. *Artikelsgewijze toelichting*

Artikel B.1. Bevoegdheid tot aanstelling

Dit artikel betekent dat op grond van de Provinciewet en de Archiefwet alleen de griffier en de inspecteur der provinciale archieven door provinciale staten worden benoemd. Provinciale staten behouden de bevoegdheid ook andere ambtenaren aan te stellen.

Artikel B.2. Aanstelling

De aanstelling is bij de provincie en dus niet bij een organisatieonderdeel van de provincie. De aanstelling gaat gepaard met de (tijdelijke) benoeming in een functie en de (tijdelijke) plaatsing bij een organisatieonderdeel. Een aanstelling is voor bepaalde of onbepaalde tijd. Een aanstelling is voor bepaalde tijd als een concrete einddatum is aangegeven of als die objectief bepaalbaar is. Een voorbeeld van het laatste is een aanstelling ter vervanging van een zieke ambtenaar.

De einddatum is niet concreet genoemd, maar wel objectief bepaalbaar, te weten de datum van herstel van de zieke ambtenaar. Uitgaande van volwassen arbeidsverhoudingen maken werkgever en sollicitant samen afspraken over een eventuele aanstelling op proef. De aanstelling op proef is derhalve geen automatisme.

Artikel B.3. Aanstelling voor bepaalde tijd

Analoog aan de Wet Flexibiliteit en Zekerheid mogen maximaal 3 aanstellingen voor bepaalde tijd achtereenvolgend worden verleend die elk van rechtswege eindigen. De verlengde aanstelling voor bepaalde tijd op grond van het eerste lid (bij stilzwijgende voortzetting na afloop) telt mee voor de bepaling van die 3 aanstellingen voor bepaalde tijd. De totale periode van elkaar opvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd mag echter niet 36 maanden of langer zijn. Voor het bepalen van die tijdsduur van 36 maanden tellen onderbrekingen van 3 maanden of minder tussen 2 opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd mee. Meer dan 3 opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd of een periode van aanstellingen voor bepaalde tijd van 36 maanden of langer betekent automatisch een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Een aanstelling voor onbepaalde tijd ontstaat dus in de volgende situaties:

- bij meer dan 3 opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd; of
- als de totale periode van opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd 36 maanden of langer is, onderbrekingen van 3 maanden of minder meegerekend.

De aanstelling voor onbepaalde tijd vangt in die gevallen aan bij aanvang van de vierde aanstelling voor bepaalde tijd (a), onderscheidenlijk vanaf de dag van overschrijding van de 36 maanden (b). Bij een onderbreking van langer dan drie maanden begint de telling van de schakels en de duur van de periode opnieuw.

Een aanstelling voor 36 maanden of langer is mogelijk. Deze kan eenmalig worden verlengd met 3 maanden zonder dat dit leidt tot een aanstelling voor onbepaalde tijd (vierde lid).

Het vijfde lid is een vertaling van het verbod van de zogenaamde draaideurconstructie in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Hiervan zal bijvoorbeeld sprake zijn als een uitzendkracht bij de provincie rechtstreeks in dienst treedt van de provincie en daar dezelfde werkzaamheden blijft verrichten. Het vijfde lid regelt dat in een dergelijke situatie de uitzendtijd in dezelfde arbeid meetelt.

Artikel B.4. Eisen van geschiktheid en bekwaamheid

Dit artikel bevat de eisen van geschiktheid en bekwaamheid voor indiensttreding.

Die moeten uiteraard vooraf zijn bepaald. De eisen van bekwaamheid en geschiktheid zijn niet rechtstreeks gekoppeld aan een concrete functie. Dat biedt de ruimte voor een beoordeling in het licht van een bredere inzetbaarheid. Het is mogelijk om personen aan te stellen die bij indiensttreding nog niet volledig voldoen aan alle eisen voor de concrete functie waarin zij worden benoemd. Er is ruimte om, gezien de te verwachten groei, de eisen van geschiktheid en bekwaamheid bij aanvang in voorkomende gevallen wat lager te stellen.

Het vierde lid bevat een verbod tot indienstneming van vreemdelingen zonder verblijfstitel die het verrichten van arbeid in loondienst mogelijk maakt. Het vrije verkeer van werknemers uit de lidstaten van de Europese Unie brengt mee dat onderdanen uit die lidstaten steeds in aanmerking komen voor een verblijfstitel die het verrichten van arbeid mogelijk maakt. Intrekking van een verblijfsvergunning kan leiden tot ontslag wegens verlies van een vereiste bij aanstelling (artikel B.11, onderdeel i).

De verplichting een verklaring omtrent het gedrag over te leggen is geen automatisme.

Voor de medische keuring bij aanstelling wordt verwezen naar de toelichting op artikel E.2.

Artikel B.5. Informatie bij indiensttreding

In dit artikel is geregeld welke gegevens in aanvulling op de wettelijke informatieplicht bij indiensttreding zullen worden verstrekt. De verplichte informatie over deelname aan de pensioenregeling is geheel in lijn met de nieuwe pensioenregeling vanaf 1996. Die gaat immers uit van een pensioentoezegging door de werkgever. De ambtenaar zal het schriftelijk bericht van zijn aanstelling uiteraard vóór zijn indiensttreding moeten ontvangen.

Op grond van de Wet van 2 december 1993 (Staatsblad 1993, nummer 635) is de werkgever verplicht binnen 1 maand na aanvang van de werkzaamheden in elk geval de volgende schriftelijke informatie te verstrekken:

- de identiteit van de werkgever, de plaats van diens vestiging en naam en woonplaats van de werknemer;
- de plaats(en) van tewerkstelling;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- indien de aanstelling voor bepaalde tijd geldt, de duur daarvan;
- de aanspraak op algemeen (vakantie)verlof of de wijze van berekening van de aanspraak;
- de duur van de door de werkgever respectievelijk werknemer in acht te nemen ontslag/opzegtermijnen of de wijze waarop die termijnen worden vastgesteld;
- het salaris en de termijn van uitbetaling;
- de gemiddelde dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur;
- de toepasselijke rechtspositieregelingen.

Wijzigingen in die gegevens moeten ook binnen 1 maand schriftelijk worden medegedeeld.

Artikel B.6. Algemene dienst; en

Artikel B.7. Andere functie of werkzaamheden

Deze artikelen geven de rechtspositionele basis voor de aanstelling in algemene dienst in de vorm van benoemingen in functies voor 3 tot 5 jaar. Daarbij gaat het om zowel lijnfuncties als functies in (tijdelijke) projecten. Uitgangspunt is een plicht tot mobiliteit in het dienstbelang (artikelen B.6 en B.7, eerste en derde tot en met vijfde lid) en het recht op mobiliteit als keerzijde (artikel B.7, tweede lid). Van belang is dat mobiliteit wordt erkend als een dienstbelang. Artikel B.7 maakt het mogelijk ambtenaren ook tijdelijk bij andere werkgevers te detacheren. Aanstelling in algemene dienst moet zijn ingebed in een goed scholings-, loopbaan- en mobiliteitsbeleid met als uitgangspunt een evenwichtige afweging van belangen van de ambtenaar en de organisatie. De afspraken hierover met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg zijn een invulling van een in het SPA overeengekomen gemeenschappelijk kader ter zake. Daarnaast zijn er tussen gedeputeerde staten en de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg nadere afspraken gemaakt over de rechtspositionele aspecten, zoals de consequenties voor toelagen en vergoedingen en dergelijke. Daarmee zijn de voorwaarden geschapen voor een effectief en slagvaardig mobiliteitsbeleid met waarborgen voor de zorgvuldigheid. Daarbij staat voorop dat normaal goed functionerende ambtenaren niet tussen wal en schip mogen raken en zonder functie komen te zitten doordat de tijdelijke benoeming in de ene functie afloopt (zonder dat die functie als zodanig verdwijnt) en er geen andere passende functie voorhanden is. In dat geval zal betrokkene tijdelijk worden belast met passende werkzaamheden in afwachting van benoeming in een andere passende functie. Zolang dat niet mogelijk is blijft hij zijn oude functie vervullen. De eisen van zorgvuldigheid zoals die ook voortvloeien uit de Awb, brengen met zich mee dat de betrokken ambtenaar vooraf wordt gehoord over de aangeboden functie en dat hem voldoende tijd wordt gegeven om zich te informeren en te beraden over deze nieuwe functie. Er geldt hierbij een aanzegtermijn van ten minste 2 maanden.

Benoemingen in andere functies vinden niet altijd plaats vanuit de algemene mobiliteitswens. Denk in dit geval aan een benoeming in een andere functie vanwege disfunctioneren van een individuele ambtenaar. Artikel B.7 geldt ook voor een dergelijk geval. Voor benoeming van gedeeltelijke arbeidsongeschikte ambtenaren in een andere functie gelden echter bijzondere bepalingen (zie artikel E.7).

Artikel B.8. Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden

Bij taken in (andere) buitengewone omstandigheden kan gedacht worden aan provinciale taken in het kader van de Rampenwet.

Artikel B.9. Spelregels en flankerend beleid reorganisaties

Provincies zijn dynamische organisaties die snel en adequaat moeten kunnen inspelen op maatschappelijke en bestuurlijke ontwikkelingen. Er zullen zich naar verwachting dan ook regelmatig wijzigingen voordoen in de organisatiestructuur, de omvang van de organisatie of de taakhoud van de provincie.

Het kan zinvol zijn vaste procedures vast te stellen voor de totstandkoming van reorganisaties en vaste algemene regels te stellen met betrekking tot de personele consequenties daarvan. Die kunnen worden vastgelegd in spelregels bij organisatieverandering en sociale plannen of statuten. Er kan ook voor worden gekozen om bij elke afzonderlijke reorganisatie concrete procedures vast te stellen en regels te stellen met betrekking tot de personele gevolgen. Artikel B.9 biedt de rechtspositionele basis voor de procedures en regels voor herplaatsing van medewerkers bij reorganisaties. Daarbij moeten de in het SPA afgesproken globale procedurele kaders in acht genomen worden. Onder reorganisatie wordt in dit verband overigens verstaan: elke wijziging van de organisatiestructuur, de omvang van de provinciale organisatie of de taakhoud van de provincie of een onderdeel daarvan, daaronder begrepen de overdracht van taken van en naar de provincie waaraan personele consequenties zijn verbonden.

Bovendien is geregeld dat het in het SPA overeengekomen globale kader voor het flankerend beleid bij reorganisaties in acht genomen wordt. In het SPA-akkoord 1994-1997 is vastgesteld dat het flankerend beleid bij reorganisaties de verantwoordelijkheid is van de afzonderlijke provincies. Wel is toen bij wijze van handreiking aan de provincies een globaal kader voor een dergelijk lokaal flankerend beleid overeengekomen, waarbij ook een groot aantal concrete instrumenten is aangereikt. Het flankerend beleid zal zich primair moeten richten op voorkoming van onvrijwillige werkloosheid en, waar dit onvermijdelijk is, op bevordering van een spoedige reïntegratie in het arbeidsproces. Uitgangspunt moet zijn een gezamenlijke en actieve inspanning tot herplaatsing van zowel de provincie als de ambtenaar wiens functie wordt bedreigd. Waar ontslagen onvermijdelijk zijn zal een ontslagvolgorde moeten worden vastgesteld. Daarbij moet rekening worden gehouden met de arbeidsmarktpositie van betrokkene en het voor hem geldende sociale vangnet. De geschiktheid van de ambtenaar kan een argument zijn om in een concrete situatie af te wijken van de ontslagvolgorde. Anderzijds moeten de ontslagen ook een zekere afspiegeling van het personeelsbestand vormen.

Artikel B.10. Bevoegdheid tot ontslag

In dit artikel is geregeld dat het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling ook bevoegd is tot ontslagverlening. In de regel zijn dat gedeputeerde staten (die deze bevoegdheid in de praktijk veelal mandateren). Bij de griffier en de inspecteur der archieven zijn dat provinciale staten. Dat geldt ook voor alle gevallen waarin provinciale staten de bevoegdheid tot aanstelling aan zich gehouden hebben.

Artikel B.11. Ontslaggronden

Een aantal van de in dit artikel vermelde ontslaggronden is hetzij in dit hoofdstuk (artikelen B.12 tot en met B.15), hetzij in een ander hoofdstuk (ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte: in hoofdstuk E, artikel E.9; strafontslag: in hoofdstuk G, artikel G.4), nader uitgewerkt.

- Voor een ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan wegens ziekte (onderdeel h) is nodig dat er sprake is van gedragingen of handelingen of van eigenschappen van karakter, geest of gemoed (= ongeschikt), of van gebreken in de wijze van opstelling in het werk of van gebreken in de kennis, kunde of het niveau (= onbekwaam) van de ambtenaar op grond waarvan de conclusie gerechtvaardigd is dat hij niet meer geschikt is tot uitoefening van zijn functie. De ongeschiktheid moet van voldoende gewicht zijn om het ontslag te rechtvaardigen.
- Het komt voor dat een ambtenaar langdurig volledig verlof wordt verleend voor de vervulling van een politiek ambt of om andere redenen (bijvoorbeeld een langdurige detachering). In dat geval wordt betrokkene ontheven uit zijn functie en zal de werkgever zich inspannen een passende functie voor hem te vinden na afloop van het langdurig verlof. Is geen passende functie voorhanden, dan kan ontslag worden verleend op grond van artikel B.11, onderdeel e (bij politiek verlof), onderscheidenlijk onderdeel f (in andere gevallen).
- Bij ontslag wegens verlies van een vereiste bij aanstelling (onderdeel i) gaat het om verlies van specifieke vereisten voor de benoembaarheid, zoals van een geldig rijbewijs voor een ambtenaar die chauffeur van beroep is of van een geldige verblijfstitel die arbeid in dienstverband niet uitsluit, voor een ambtenaar die vreemdeling is.
- Ondercuratelestelling en lijfswang zijn aparte ontslaggronden (onderdelen j en k). Ondercuratelestelling kan wegens geestelijke stoornis, verkwisting en gewoonte van drankmisbruik waardoor betrokkene zijn belangen niet behoorlijk kan waarnemen, in het openbaar aanstoot geeft of eigen veiligheid of die van anderen in gevaar brengt. In een dergelijk geval bestaat minstens het vermoeden dat betrokkene ook niet als ambtenaar in staat zal zijn om zijn functie naar behoren uit te oefenen. Lijfswang is een dwangmiddel waarbij iemand door middel van vrijheidsbeneming gedwongen kan worden tot nakoming van een verbintenis. Lijfswang is alleen mogelijk in de door de wet genoemde gevallen. Om tot lijfswang over te gaan is een rechterlijk vonnis nodig.
- Ontslag wegens een onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf of tot terbeschikkingstelling (onderdeel l) is pas mogelijk als er geen rechtsmiddel tegen de rechterlijke veroordeling meer openstaat. Ontslag is niet mogelijk bij (onherroepelijke) rechterlijke veroordeling wegens een overtreding. Een veroordeling kan niet automatisch tot ontslag op deze grond leiden. Het bestuursorgaan zal eerst een zorgvuldige afweging moeten maken op grond van de feiten. Relevante elementen zijn hier onder meer de aard en de ernst van het delict, de strafmaat, de gevolgen van het delict en de strafoplegging voor de functievervulling en voor de organisatie, de schade voor de organisatie als gevolg van delict en veroordeling en de gevolgen voor de desbetreffende ambtenaar zelf, waaronder ook zijn belang bij handhaving van het dienstverband.
- Ontslag wegens het verstrekken van onjuiste gegevens bij aanstelling (onderdeel m) heeft voor wat betreft medische gegevens alleen betekenis voor de functies waarvoor nog een medische keuring is vereist. Andere aspecten waarop deze ontslagmogelijkheid betrekking kan hebben zijn gegevens omtrent opleiding (ten onrechte vermelden van diploma's of rijbewijs) of vereiste relevante werkervaring. Van belang is dat het gaat om essentiële gegevens; het moet gaan om informatie op grond waarvan, als deze wel bekend was geweest, de aanstelling achterwege zou zijn gebleven.
- Het ontslag op andere gronden (onderdeel o) heeft een aanvullend karakter. Van deze grond wordt gebruikgemaakt als er sprake is van onverenigbaarheid van karakters, ook wel "incompatibilité d'humeurs" genoemd of verstoorde arbeidsverhoudingen. Eerst zal onderzocht moeten worden of een andere ontslaggrond zou moeten worden toegepast.

- Ontslag op grond van artikel B.14 wordt verleend als er recht bestaat op een fpu-uitkering krachtens de centrale fpu-regeling. Onder voorwaarden bestaat bij deeltijdontslag als bedoeld in het tweede lid van artikel B.14 recht op een aanvulling van de fpu-uitkering. Het deeltijdontslag moet in dat geval ten minste 15% zijn. Een en ander is geregeld in de op grond van het derde lid van artikel B.14 vastgestelde fpu-plusregeling provincies. Onder voorwaarden kan deze uitkering worden voortgezet bij volledig fpu-ontslag. Aan deeltijd fpu-ontslag kan, al dan niet in het kader van de algemene dienst, de voorwaarde worden verbonden in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden.

Artikel B.15. Reorganisatieontslag

Ontslag kan worden verleend bij reorganisaties. In artikel A.1 is, hier van belang, geregeld wat onder reorganisatie moet worden verstaan. Ontslag zal in de volgende situaties aan de orde kunnen zijn:

- de opheffing van de eigen functie;
- een verminderde behoefte aan arbeidskrachten;
- een verandering in de inrichting van een of meer organisatieonderdelen.

Artikel B.15 moet in relatie worden gebracht met artikel B.9. Op basis van deze bepaling zijn kaders voor spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties vastgesteld die van belang kunnen zijn voor het ontslag.

Van belang is dat niet zomaar tot reorganisatieontslag kan worden overgegaan. Er moet uit een zorgvuldig onderzoek zijn gebleken dat benoeming in een passende functie niet mogelijk is.

Artikel B.16. Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet (WW)

Onder voorwaarden bestaat na ontslag recht op een WW-uitkering. Op basis van artikel B.16 is een bovenwettelijke werkloosheidsregeling vastgesteld (Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid) voor ambtenaren die aanspraak hebben op een loongerelateerde WW-uitkering. Deze bovenwettelijke voorziening blijft beperkt tot ambtenaren aan wie reorganisatieontslag of ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is verleend dan wel van wie het dienstverband voor bepaalde tijd van rechtswege is afgelopen. De regeling voorziet in een aanvullende uitkering (bovenop de WW-uitkering gedurende de WW-periode) en in een nawettelijke uitkering na afloop van de WW-periode. Laatstbedoelde uitkering blijft beperkt tot hen aan wie reorganisatieontslag is verleend. De duur van de nawettelijke uitkering wordt bepaald op basis van leeftijd en diensttijd, de criteria die ook al gelden in de vervallen wachtgeldregeling. Bij ontslag op andere gronden (artikel B.11, onderdeel o) bestaat recht op een (aanvullende c.q. nawettelijke) uitkering die minstens gelijk is aan die in geval van reorganisatieontslag.

Artikel B.17. Uitkering bij overlijden

Deze regeling staat naast andere voorzieningen bij overlijden, zoals de Algemene nabestaandenwet en het partnerpensioen van het ABP.

 TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK D

 1. *Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten*

In opdracht van het bevoegd gezag van de provincie is het ambtelijk kader belast met de invulling van de op sectoraal niveau vastgestelde arbeidsduur voor het lokaal niveau. Het gaat erom dat de arbeidstijden door het leidinggevende kader worden gemanaged, een vorm van arbeidstijdenmanagement derhalve.

Als het gaat om arbeidsduur en werktijden voor het provinciaal personeel dan zijn organisatiebelang en individueel belang nadrukkelijk in beeld. Een evenwichtige benadering van beide belangen is noodzakelijk. Het organisatiebelang vereist primair een goede bedrijfsvoering, waarbij werkaanbod en beschikbare tijd goed op elkaar zijn afgestemd. Het individueel belang vereist een adequate zorg voor de arbeidsomstandigheden en de individuele wensen. Te denken valt vooral aan het scheppen van faciliteiten die een combinatie van zorg en arbeid mogelijk maken. De 36-urige werkweek heeft het kader geschapen om in de individuele sfeer te zorgen voor een betere combinatie van zorg en arbeid. De regeling van de arbeidsduur en de daarbinnen gehanteerde werktijden vereisen een adequate verantwoordelijkheidsverdeling tussen het centrale (sectorale) en lokale bevoegde gezag.

In de CAP zijn uitgewerkt:

- a. de arbeidsduur;
- b. de opdracht aan het lokale gezag tot vaststelling van de werktijdenregelingen en de belangrijkste randvoorwaarden daarbij (kaderstellend);

Per provincie vindt vaststelling van de concrete werktijdenregelingen plaats. De werktijdenregelingen maken immers bij uitstek deel uit van de bedrijfsvoering, die een lokale verantwoordelijkheid is.

In de CAP worden slechts randvoorwaarden aangegeven, waardoor in de lokale uitwerkingsregeling ruimte voor individueel maatwerk overblijft (te denken is aan individuele werktijdenregeling met spaarmogelijkheid).

Gelet op de ontwikkelingen in het overlegrecht is lokaal de ondernemingsraad (OR) gesprekspartner bij de vaststelling of wijziging van de werktijdenregelingen.

 2. *Artikelsgewijze toelichting*

Artikel D.1. Arbeidsduur

Dit artikel bevat de verplichting voor het lokale bevoegde bestuursorgaan om de arbeidsduur per jaar voor het personeel vast te stellen aan de hand van het actuele SPA-akkoord. Met ingang van 1 oktober 1997 is de voltijdarbeidsduur per jaar vastgesteld volgens de formule: het aantal kalenderdagen per jaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, vermenigvuldigd met 7,2 (arbeidsduur per dag). De gemiddelde werkweek is hiermee rekenkundig van 38 uur teruggebracht tot 36 uur. In het derde lid is aangegeven welke dagen als feestdagen worden aangemerkt. De 5e mei is dat eens in de 5 jaar, in lustrumjaren.

Het SPA-akkoord is bindend voor alle provincies. De berekening van de arbeidsduur moet voor elk kalenderjaar opnieuw plaatsvinden. Feitelijk is de arbeidsduur niet elk jaar gelijk. Dat komt doordat het aantal feestdagen dat op een doordeweekse dag valt, jaarlijks kan verschillen en als gevolg van de vierjaarlijkse schrikkeljaar.

De arbeidsduur van deeltijders wordt naar rato vastgesteld. Deeltijders met eenzelfde deeltijdfactor zullen op jaarbasis ook een gelijke arbeidsduur moeten hebben. Of dat ook daadwerkelijk zo is, is mede afhankelijk van de dagen waarop wordt gewerkt. Zo zullen bijvoorbeeld deeltijders die op maandag werken profiteren van feestdagen als tweede paasdag en tweede pinksterdag. Deeltijders die op maandag niet werken profiteren daarvan niet. Uit een oogpunt van gelijke rechtsbedeling zal gezorgd moeten worden voor een zodanige vastlegging van de concrete werktijden in een kalenderjaar dat deeltijders per saldo ook daadwerkelijk evenveel arbeidsuren hebben.

Artikel D.2. Werktijdenregelingen

Elke ambtenaar werkt volgens een werktijdenregeling. De CAP bepaalt dat het lokale bestuursorgaan werktijdenregelingen vaststelt. De concrete invulling daarvan is een lokale aangelegenheid, omdat het hier gaat om de bedrijfsvoering van de lokale organisatie. Wel is in het eerste tot en met derde lid aangegeven dat het moet gaan om minimaal een algemene werktijdenregeling (vast te stellen door gedeputeerde staten, nadat de bestuurder de vereiste instemming van de OR heeft verkregen) en dat daarnaast de mogelijkheid bestaat om voor bepaalde organisatieonderdelen en bepaalde groepen functies een bijzondere werktijdenregeling te treffen. Ten slotte kan voor iedere ambtenaar afzonderlijk desgewenst een individuele werktijdenregeling worden getroffen. Deze laatste kan dan het kenmerk van een spaarregeling hebben, waarbij de voor de desbetreffende ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar wordt overschreden en de extra arbeidsduur in daaropvolgende jaren in verloop wordt opgenomen.

Het vierde lid stelt als randvoorwaarde bij de werktijdenregelingen dat een zorgvuldige afweging van organisatiebelang en individueel belang plaatsvindt aan de hand van de gegeven criteria. Het organisatiebelang kan soms eisen dat de ambtenaar tijdelijk arbeid verricht buiten het individueel bepaalde arbeidspatroon of zich dan beschikbaar houdt voor arbeid. Dat is geregeld in het vijfde lid. In de Arbeidstijdenwet en de ter uitvoering daarvan vastgestelde regelingen zijn de wettelijke grenzen van de werk- en rusttijden dwingendrechtelijk geregeld. Bovendien is in deze wet afdoende geregeld dat de uitoefening van bepaalde grondrechten die in relatie staan tot het werk (bijvoorbeeld het voldoen aan godsdienstige verplichtingen tijdens het werk) ongestoord kan plaatsvinden.

Artikel D.3. Aanwijzing collectieve roostervrije dagen

Het provinciaal bestuur bepaalt of en wanneer de provinciale dienst collectief gesloten is. Met instemming van de OR kunnen maximaal 7 collectieve roostervrije dagen voor rekening van de ambtenaar worden aangewezen. Deze dagen kunnen niet ten laste van het algemeen verloop worden gebracht.

Artikel D.4. Werkijdvermindering oudere ambtenaren P.M.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK E

1. *Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten*

Gezondheid en arbeidsomstandigheden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Een doeltreffend ziekteverzuimbeleid begint met een goed (preventief) arbeidsomstandighedenbeleid.

De provinciale werkgever is voor het beleid met betrekking tot arbeidsomstandigheden gebonden aan de doelstellingen en verplichtingen, die zijn geformuleerd in de Arbeidsomstandighedenwet 1998, het Arbeidsomstandighedenbesluit, de Arbeidsomstandighedenregeling en de Beleidsregels Arbeidsomstandighedenwetgeving.

Het Arbeidsomstandighedenbesluit en in mindere mate de Arbeidsomstandighedenregeling bestaan uit een stelsel van regels dat op tal van punten globaal van aard is. Een aantal van deze globale regels is nader ingevuld via de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving. Deze beleidsregels vormen een uitleg door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De beleidsregels zijn niet bindend. Er wordt echter van uitgegaan dat de arbeidsomstandighedenwetgeving op een juiste wijze wordt nageleefd, indien de beleidsregels als uitgangspunt voor de praktijk worden genomen.

De arbeidsomstandighedenwetgeving geeft dus op de meeste aspecten van de arbeidsomstandigheden concrete handvatten voor de werkgever en ambtenaren. Omdat het arbeidsomstandighedenbeleid een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering behoort te zijn ligt de primaire verantwoordelijkheid hiervoor bij elke provincie afzonderlijk. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) legt op dit terrein een belangrijke taak bij de OR. Een aantal zaken wordt echter voor de sector provincies als geheel op uniforme wijze geregeld. Het gaat daarbij om een aantal rechtspositionele voorzieningen, zoals de medische aanstellingskeuring en de verplichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. Een recht op een arbeidsgezondheidskundig onderzoek hoeft niet meer te worden geregeld omdat dit al afdoende is geregeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

Een doeltreffend arbeidsomstandighedenbeleid en verzuimbeleid draagt bij aan de door de sociale partners geformuleerde doelstelling van terugdringen van het ziekteverzuim en de instroom in de WAO. Daartoe is een evenwichtig stelsel van rechten en plichten voor ambtenaar en werkgever overeengekomen. Benoeming in andere functies en uiteindelijk de beëindiging van de arbeidsrelatie zijn twee belangrijke instrumenten die in dat kader kunnen worden ingezet. Tegenover de plicht voor de arbeidsongeschikte ambtenaar om mee te werken aan zijn reïntegratie staat het recht op ontslagbescherming indien de werkgever zich niet voldoende inspant voor zijn reïntegratie.

In hoofdstuk E wordt een drietal aspecten geregeld ten aanzien van gezondheid en arbeidsomstandigheden, te weten:

- preventieve zorg, waaronder begrepen de medische keuringen. De desbetreffende artikelen geven een aanvulling op hetgeen reeds geregeld is in de Wet op de medische keuringen en het Protocol Aanstellingskeuringen 1995;
- curatieve zorg, die is gericht op terugkeer van de zieke ambtenaar in het arbeidsproces. Indien dit niet lukt, kan dat uiteindelijk leiden tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid. Het onderdeel rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is geregeld in een afzonderlijke sectorale uitvoeringsregeling;
- de vergoeding van de kosten van medische verzorging.

2. *Artikelsgewijze toelichting*

Artikel E.1. Algemene bepalingen

Gedeputeerde staten moeten een overeenkomst met een Arbodienst sluiten. Het gaat daarbij om de wettelijk voorgeschreven taken op het gebied van de bescherming bij de arbeid.

Ten aanzien van de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de verzuimbegeleiding, geeft dit hoofdstuk geen nadere voorschriften. Dit is een aangelegenheid die gedeputeerde staten met instemming van de OR nader dienen te regelen.

Daaronder vallen met name de verplichtingen en procedures inzake de ziek- en herstelmeldingen, maar ook bijvoorbeeld de invulling van de taken van de bedrijfsarts en de eventuele afspraken in het kader van de vrijwillige periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken.

Artikel E.2. Keuring bij aanstelling of functiewijziging

De Wet op de medische keuringen en aanvullend het Protocol Aanstellingskeuringen van de KNMG stellen regels ten aanzien van de aanstellingskeuring.

In het kort gezegd is een aanstellingskeuring alleen toegestaan voorzover deze betrekking heeft op een onderzoek naar de medische geschiktheid in verband met de uitoefening van de functie. Het doel van de aanstellingskeuring is om een oordeel te geven over de belastbaarheid van de keurling op het moment van de keuring. Bij de beoordeling zal daarnaast het voorkomen van schade voor de gezondheid, de bescherming van de veiligheid van de keurling, alsmede de veiligheid van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid worden betrokken.

Een medische keuring bij aanstelling of functiewijziging vindt slechts plaats voor functies, die voorkomen op de in overleg met de OR vast te stellen functielijst. Het betreffen dan functies, waarbij een keuring wettelijk is verplicht of waarbij gedeputeerde staten van oordeel zijn dat aan de functie bijzondere eisen van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Als basis voor het opstellen van een functielijst kan een risico-inventarisatie dienen. Zodra de lijst is vastgesteld, dient een vertaling van specifieke functie-eisen in medische termen te worden gemaakt, zodat de medische keuring ook daadwerkelijk en gericht kan plaatsvinden. De Arbodienst zal de werkgever daarbij behulpzaam kunnen zijn.

Overeenkomstig het Protocol Aanstellingskeuringen vindt een aanstellingskeuring niet eerder plaats dan nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid hebben plaatsgevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de sollicitant aan te stellen.

Ingevolge de Wet op de medische keuringen heeft de belanghebbende bij een ongunstige uitslag recht op een herkeuring. Deze herkeuring dient hij bij gedeputeerde staten aan te vragen binnen 1 week nadat de uitslag aan hem bekend is gemaakt. Conform het Protocol Aanstellingskeuringen komen de kosten van de herkeuring ten laste van de provincie.

Artikel E.3. Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

De aanstellingskeuring heeft betrekking op een onderzoek naar de medische geschiktheid in verband met de uitoefening van de functie. Het is niet meer dan logisch - en in een aantal gevallen zelfs wettelijk verplicht - dat dit onderzoek in de loop van de uitoefening van de functie met een zekere regelmaat wordt herhaald. Bij dit (vervolg)onderzoek gaat het om de vraag of de gezondheid van de ambtenaar door zijn arbeid ongunstig is beïnvloed of dat de ambtenaar door zijn arbeid een onverantwoord gezondheidsrisico loopt. Een negatieve uitkomst van een dergelijk onderzoek betekent dat maatregelen genomen moeten worden. Deze kunnen betrekking hebben op een verbetering van de arbeidsomstandigheden maar bijvoorbeeld ook op het plaatsen van de ambtenaar in een andere functie.

Artikel E.4. Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

De zieke ambtenaar is verplicht in het kader van zijn herstel en reïntegratie mee te werken aan arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. Dit artikel geeft gedeputeerde staten de mogelijkheid om de ambtenaar in een aantal situaties te verplichten mee te werken aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Indien gedeputeerde staten naar hun oordeel gegronde redenen hebben om te twijfelen aan de goede gezondheidstoestand van de ambtenaar, zal dit gebaseerd moeten zijn op bepaalde feiten of omstandigheden, zoals het gedrag van de ambtenaar of een medische verklaring.

Indien zij gegronde twijfel hebben aan de volledige geschiktheid van de ambtenaar voor het verrichten van zijn arbeid, kunnen gedeputeerde staten hem aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek onderwerpen. Met name bij een voornemen tot ongeschiktheidsontslag anders dan wegens ziekte (artikel B.11, sub h) zal, bij voldoende grond voor vermoeden van een medische oorzaak, een dergelijk onderzoek moeten worden ingesteld.

Als uit het onderzoek naar voren komt dat er medische oorzaken zijn voor de ongeschiktheid is het in het belang van de gezondheid van betrokkene om snel in goed overleg met hem zonder zware procedures te zoeken naar ander werk. Daarbij is onder meer artikel E.7 van toepassing.

Artikel E.5. Medisch advies, hernieuwd onderzoek

Naar aanleiding van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek brengt de Arbo-dienst een medisch advies uit. In het geval van een negatief advies, dan wel een positief advies onder bepaalde beperkingen kan de ambtenaar een hernieuwd onderzoek aanvragen. Een hernieuwd onderzoek, als bedoeld in artikel E.5, wordt uitgevoerd door een commissie van drie artsen. De aan de herkeuring verbonden reis- en verblijfkosten worden door de provincie vergoed.

Artikel E.6. Buitendienststelling

Dit artikel biedt een instrument om de ambtenaar die zich niet ziek heeft gemeld, naar huis te sturen. Indien uit een medisch onderzoek, als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4, blijkt dat de geestelijke of lichamelijke toestand waarin de ambtenaar verkeert een gevaar voor zijn eigen gezondheid of veiligheid betekent, of die van derden, kunnen gedeputeerde staten hem buiten dienst stellen. De ambtenaar hoeft uiteraard niet buiten dienst te worden gesteld, indien hij kan worden belast met andere passende werkzaamheden. In dat geval wordt hij ongeschikt geacht voor het verrichten van zijn eigen werkzaamheden, maar niet om tijdelijk ander passend werk te doen.

Artikel E.7. Andere functie

Dit artikel sluit aan bij de regelgeving in de Ziektewet en de WAO. Omwille van een succesvol herplaatsingsproces kunnen aanvullende voorzieningen zoals bijscholing noodzakelijk zijn. Van geval tot geval zal worden gezien welke maatregelen dienen te worden getroffen. Daarbij kan aansluiting worden gezocht bij het instrumentarium voor flankerend beleid bij reorganisaties. In het vierde lid kan worden gedacht aan herbenoeming in dezelfde functie voor minder uren of aan plaatsing bij een ander organisatieonderdeel in dezelfde functie.

Artikel E.8. Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Dit artikel vormt de basis voor de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en de Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Artikel E.9. Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bepaalt dat een ambtenaar kan worden ontslagen op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Ingevolge het eerste lid, aanhef en onderdelen a en b, kan ontslag op deze grond plaatsvinden als er sprake is van een ononderbroken periode van 2 jaar ziekte en herstel niet binnen 6 maanden na die termijn is te verwachten.

Gelet op de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen is in het derde lid bepaald dat afwezigheid van een vrouwelijke ambtenaar gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte niet mag meetellen bij de berekening van de periode van 2 jaar, waarna ontslag kan volgen. Een zwangerschap en een bevalling die zonder enige complicatie plaatsvindt, is geen ziekte. Derhalve kan afwezigheid tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof rechtens nimmer meetellen in de periode van 2 jaar. Ziekte, veroorzaakt door de zwangerschap of de bevalling na het einde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof mag wel meetellen bij het berekenen van de periode van 2 jaar, waarna ontslag kan worden verleend. Dat geldt ook voor ziekte vóór aanvang van de zwangerschap en voor ziekte tijdens de zwangerschap of het bevallingsverlof, voorzover niet veroorzaakt door de zwangerschap. Bij ziekte, veroorzaakt door de zwangerschap of bevalling wordt gedurende de beschermde periode in feite een lopende periode van 2 jaar opgeschort.

De ontslagprocedure in het kader van arbeidsongeschiktheid begint met het in kennis stellen van de ambtenaar. Dat kan niet eerder gebeuren, dan nadat hij 18 maanden onafgebroken ziek is geweest. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om een arts naar zijn keuze in de procedure te laten deelnemen. De kennisgeving is - anders dan het uiteindelijke ontslagbesluit - geen besluit waartegen bezwaar en beroep openstaat.

Artikel E.11. IZR-deelnemerschap

Omdat de Ziekenfondswet niet van toepassing is op ambtenaren hebben provincies gezamenlijk (met uitzondering van Limburg en Flevoland) met de vakorganisaties op publiekrechtelijke basis een ziektekostenverzekering voor de provinciale ambtenaren totstandgebracht, te weten de IZR. Deze ziektekostenverzekering wordt paritair bestuurd door werkgevers en vakorganisaties. De IZR voorziet in een vergoeding van de kosten van geneeskundige verzorging waarvan de lasten via een IZR-premie collectief door werkgevers en ambtenaren worden gedragen. Vanuit de solidariteitsgedachte heeft de IZR-verzekering een verplicht karakter. Alleen kleine deeltijders kunnen op vrijwillige basis aan de IZR deelnemen. Dit artikel geeft aan welke ambtenaar al dan niet verplicht kan deelnemen aan de IZR. De aanspraken en verplichtingen worden verder geregeld in een door het IZR-bestuur vastgestelde verordening.

Deze verordening regelt ook de voortzetting van het IZR-deelnemerschap en de voorwaarden waaronder dat mogelijk is voor gewezen ambtenaren met een (WAO-/werkloosheids-/fpu-) uitkering of met een (ABP-)pensioen en voor nabestaanden van de IZR-deelnemer.

Artikel E.12. 1%-regeling P.M.

Gereserveerd.

Artikel E.13. Bijzondere tegemoetkoming ziektekostenverzekering

Op grond van dit artikel kan aan de ambtenaar die niet kan deelnemen aan de IZR een tegemoetkoming in de premie van een gesloten ziektekostenverzekering worden verleend. Bij vrijwillig afzien van IZR-deelnemerschap kan geen tegemoetkoming worden verleend.

 TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK F
1. *Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten*

- Algemeen

In dit hoofdstuk is een aantal rechten en plichten van de provinciale ambtenaar, dan wel de rechtspositionele grondslag daarvoor, vastgelegd, voorzover die al niet bij of krachtens de wet, in andere hoofdstukken van de CAP of in of krachtens andere provinciale verordeningen zijn geregeld.

- Integriteit

In dit hoofdstuk nemen de voorschriften inzake de integriteit van het provinciaal personeel een belangrijke plaats in. Het handelen van de overheid moet gekenmerkt worden door onkreukbaarheid, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid. Integriteit van de openbare sector is dan ook van de eerste orde. De integriteit van de ambtelijke organisatie staat of valt met de integriteit van haar bestuurders en ambtenaren. Het vraagstuk van de integriteit staat volop in de belangstelling. Naast fraude, diefstal en corruptie, vormen vooral kwesties als belangenverstrengeling (nevenfuncties) en het uitlekken van informatie actuele thema's. In artikel F.1 wordt een aantal voorschriften gegeven die de integriteit van de ambtenaar moeten waarborgen. Ook het Wetboek van Strafrecht kent een aantal dergelijke bepalingen. De voorschriften in artikel F.1 vormen hierop gedeeltelijk een aanvulling; voor een ander deel een herhaling. Dit laatste is nodig om de werkgever instrumenten te verschaffen om zelf rechtspositionele maatregelen te treffen, naast een eventuele veroordeling door de strafrechter. Het vraagstuk van de integriteit behelst meer dan rechtspositionele maatregelen alleen. Het gaat ook om organisatorische maatregelen, gedragsregels en cultuurbeïnvloeding die het ethisch handelen moeten garanderen. Daarbij moet een krachtig preventief beleid worden gevoerd. Te denken valt aan de volgende maatregelen:

- het doorlichten van de organisatie naar kwetsbare organisatieonderdelen en kwetsbare functies;
- het veiligstellen van de integriteit van de organisatie door middel van functiescheiding, functieroulatie en controle;
- het systematisch bewaken van de instroom van nieuw personeel door middel van extra waarborgen bij werving en selectie en dergelijke;
- het opstellen van gedragsregels voor ambtenaren en regels voor de omgang met burgers;
- het levend houden van gedragsregels in jaargesprekken en regelmatige agendering van integriteit in vergaderingen van het management;
- het treffen van maatregelen, zoals overplaatsing en disciplinaire bestraffing in geval van ontoelaatbaar handelen;

Het is van belang deze - en wellicht nog andere - maatregelen in hun onderlinge samenhang te bezien. Afhankelijk van de bestaande situatie zal het nodig zijn andere accenten te leggen of bestaande instrumenten aan te scherpen. De mate van corruptie- en fraudegevoeligheid van werkzaamheden hangt direct samen met de omgeving waarin die werkzaamheden worden uitgevoerd. Daarom is het voeren van preventief beleid maatwerk.

Het bewaken van de integriteit behoort tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van bestuur, management en ambtenaren in de afzonderlijke provincies. De provincies voeren hiertoe in overleg met de OR een gericht preventief P&O-beleid. Nadere rechtspositionele voorzieningen worden in overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg getroffen.

- Scholing

Een belangrijk instrument van personeelsbeleid betreft de scholing van provinciale ambtenaren. Scholing is onontbeerlijk voor behoud en verbetering van de kwaliteit van het ambtelijk apparaat en daarmee voor de dienstverlening.

Scholing is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en ambtenaar. Enerzijds moet de ambtenaar ruimte worden geboden via scholing aan verbetering van zijn arbeidsmarktpositie te werken, anderzijds moet scholing erop gericht zijn te kunnen blijven functioneren in de arbeidsorganisatie. Een effectief scholingsbeleid vraagt om een planmatige aanpak, door ontwikkeling van actiegerichte opleidingsplannen waarin taakstellingen kunnen worden vastgelegd voor de toekomstige scholing van de verschillende groepen ambtenaren. Het rechtspositionele kader is geregeld in artikel F.9 en de op basis hiervan vastgestelde Studiefaciliteitenregeling.

2. *Artikelsgewijze toelichting*

Artikel F.1. Integriteit

De leden 1, 2 en 3 regelen de gedragswijze bij het verrichten van nevenfuncties. Artikel 125, tweede lid, van de Ambtenarenwet verplicht tot het opnemen van deze bepalingen in de rechtspositieregelingen. De ambtenaar dient zich er zelf van te vergewissen of de nevenwerkzaamheden de belangen van de dienst kunnen raken en, zo ja, daarvan melding te doen. Bij het vervullen van de nevenfunctie hoeft het niet te gaan om werkzaamheden tegen beloning. Ook is niet van belang of de werkzaamheden al dan niet in diensttijd worden verricht. In beginsel kan elke nevenfunctie strijd met het dienstbelang opleveren.

Het vierde lid verbiedt het deelnemen aan aannemingen of leveringen ten behoeve van de provincie. De gebezigde toevoeging "middellijk of onmiddellijk" verruimt het verbod tot aannemingen en leveringen door middel van rechtspersonen waar de ambtenaar deel van uitmaakt.

Het vijfde lid verbiedt het verzoeken tot of aannemen van elke vorm van bevoordeling. Strikt genomen valt hieronder ook de ballpoint, agenda of kalender. De maatschappelijke realiteit is echter anders. In het algemeen worden dergelijke niet te kostbare attenties acceptabel geacht omdat er geen sprake zal zijn van een de ambtenaar beïnvloedende werking. Voorwaarde is wel dat hierover volstrekte openheid wordt betracht. Te denken valt aan een meldingsplicht ingeval een dergelijke attentie wordt aanvaard.

Het zesde lid bevat een strikt geformuleerd verbod, waarbij men evenmin de ogen moet sluiten voor de realiteit. De ambtenaar zal ongetwijfeld wel eens een privégesprek via de diensttelefoon voeren of een privébrief aan de bode ter bestelling bij de post meegeven. De grens tussen toelaatbaar en ontoelaatbaar handelen is hierbij echter niet goed aan te geven. Dit is immers sterk afhankelijk van het gebruikelijke normpatroon ter plaatse en de concrete situatie. Misbruik maken van bevoegdheden of van provinciale eigendommen is in ieder geval niet toelaatbaar.

Het zevende lid biedt de mogelijkheid nadere regels te stellen. Te denken valt aan richtlijnen voor het aanvaarden van geschenken of kleine attenties, een gedragscode voor de omgang met zakelijke relaties en dergelijke. In de praktijk bestaan dit soort richtlijnen ook nu al. Er kunnen ook voorschriften worden vastgesteld met betrekking tot het afleggen van een eed of belofte.

Artikel F.3. Schadevergoeding

Analoog aan de bepaling ter zake in het Burgerlijk Wetboek is in het eerste lid een bepaling opgenomen over de aansprakelijkheid van de ambtenaar voor schade aan de werkgever of derden. De ambtenaar is niet aansprakelijk tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. De werkgever dient opzet en bewuste roekeloosheid te bewijzen.

Volgens de laatste volzin van het eerste lid is het mogelijk dat uit de omstandigheden van het geval een andere uitkomst voortvloeit dan volgens de hoofdregel. Hierbij kunnen een rol spelen de aard van de opgedragen werkzaamheden, de beloning en de aard en duur van het dienstverband. Bij schade aan derden gaat het om door de ambtenaar toegebrachte schade waarvoor de werkgever aansprakelijk is en regres kan plegen op de ambtenaar.

De ambtenaar die buiten zijn schuld of nalatigheid ten gevolge van het uitoefenen van zijn functie schade lijdt aan hem toebehorende kleding of uitrusting heeft recht op schadevergoeding. Schade aan een hem toebehorende auto, motor- of bromfiets is hiervan uitgezonderd. Bij vergoeding van materiële schade kan het bedrag worden afgestemd op de restwaarde van het goed. De ambtenaar behoeft geen ongerechtvaardigd voordeel te genieten. Een dergelijk voordeel kan ontstaan wanneer als schadevergoeding de nieuwprijs van een goed wordt betaald, terwijl dat goed die waarde op het tijdstip van de schade niet meer bezat.

Schade aan een motorvoertuig dat wordt ingezet voor dienstreizen wordt als regel niet vergoed, omdat in de kilometervergoeding een bedrag is opgenomen voor all-riskverzekering. Volgens de jurisprudentie zal bij incidenteel gebruik van de eigen auto de kilometervergoeding echter niet afdoende zijn en is de werkgever in dat geval gehouden eventuele schade voor zijn rekening te nemen. In artikel F.3, derde lid, is de grens van incidenteel gebruik gelegd bij 10.000 dienstkilometers. Uitsluiting van aansprakelijkheid in die situatie is in beginsel mogelijk. Dat kan evenwel alleen als dienstreizen met de eigen auto niet in opdracht van de werkgever, maar slechts met diens toestemming worden gemaakt. Dienstopdrachten voor het gebruik van de eigen auto zijn echter in de provincie niet uitgesloten.

Artikel F.4. Kostenvergoedingen

In artikel F.4 is de basis voor een door gedeputeerde staten vast te stellen reis- en verblijfkostenregeling voor dienstreizen en een verplaatsingskostenregeling. Ten aanzien van deze beide regelingen is bepaald dat deze in overeenstemming moeten zijn met de afspraken die daarover in het SPA zijn gemaakt. Ten aanzien van andere onkosten, bijvoorbeeld dienstkleding en telefoonkosten, kunnen gedeputeerde staten ook nadere regels stellen.

Artikel F.5. Woonplaats

In hoeverre kan een ambtenaar worden verplicht om dichtbij het werk te wonen? In het algemeen kan niet worden gesteld dat dit noodzakelijk is voor het goed functioneren van de openbare dienst. Een noodzaak tot het opleggen van de woonverplichting doet zich echter wel voor wanneer de ambtenaar zich in verband met de aard van zijn functie binnen korte tijd van zijn woning naar de plaats waar hij zijn werkzaamheden dient te verrichten, moet kunnen verplaatsen.

Voorts kan van die noodzaak worden gesproken indien de ambtenaar op zodanige afstand van de plaats van tewerkstelling woont, dat niet is verzekerd dat hij bij dagelijks heen en weer reizen tijdig op zijn werk aanwezig is of dat het dagelijks heen en weer reizen een zodanige belasting vormt, dat daardoor een goede vervulling van de functie wordt belemmerd. In die gevallen kan de ambtenaar worden verplicht in of nabij de standplaats te gaan of te blijven wonen.

Artikel F.6. Dienstwoning

De ambtenaar kan worden verplicht een dienstwoning te betrekken. Wanneer zo'n verplichting is opgelegd en de dienstwoning is betrokken, is de onderliggende rechtsverhouding tussen de ambtenaar en de provincie ter zake van de woning niet die van huurder en verhuurder. De ambtenaar voldoet immers aan een wettelijke verplichting.

Van een dienstwoning is eerst sprake indien er een onlosmakelijk verband bestaat tussen de functie van de ambtenaar en de bewoning; met andere woorden als het voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk is dat de ambtenaar in een bepaald huis woont. Benoeming in een andere provinciale functie, ontslag of overlijden betekent dat de dienstwoning moet worden verlaten. Als regel wordt betrokkene (of diens nagelaten betrekkingen) hiertoe ten minste 3 maanden de tijd gegeven.

Artikel F.7. Jaargesprekken P.M.

Artikel F.8. Aanzuivering tekort

Ten aanzien van schadevergoeding is een bijzondere regeling getroffen voor de rekenplichtige ambtenaar. Uitgangspunt van de regeling is dat de rekenplichtige ambtenaar in beginsel verplicht is een tekort aan te zuiveren. Vervolgens wordt de betrokken ambtenaar van deze verplichting geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren. Tijdens ziekte of wettige afwezigheid is de rekenplichtige ambtenaar ontheven van zijn verantwoordelijkheid.

Artikel F.9. Opleiding

In het eerste lid is de verplichting tot scholing in het belang van de dienst neergelegd. De kosten komen in dat geval voor rekening van de provincie. Dat is geregeld in de studiefaciliteitenregeling als bedoeld in het tweede lid. Die regeling bevat ook faciliteiten voor studies op aanvraag van de ambtenaar waarmee naast het persoonlijk belang ook een zeker provinciaal belang is gediend.

Artikel F.10. Bescherming vakbondskaderleden

Het betreft een bescherming analoog aan die welke in de WOR is geregeld voor leden van de OR en ambtenaren die op een kandidatenlijst voor de OR staan of hebben gestaan.

Artikel F.11. Spaarloonregeling

In dit artikel is de basis gelegd voor het vaststellen van een spaarloonregeling door gedeputeerde staten. Het verdient aanbeveling de tekst van die regeling ter goedkeuring voor te leggen aan de belastingdienst om er zeker van te zijn dat voldaan wordt aan de fiscale normen.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK G

1. *Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten*

Het hoofdstuk Disciplinaire maatregelen is gebaseerd op artikel 125 van de Ambtenarenwet, waarin aan het bevoegde bestuursorgaan van de provincies de verplichting wordt opgelegd voorschriften vast te stellen omtrent onder meer disciplinaire straffen. Het disciplinaire strafrecht levert het bestuursorgaan de middelen om de normen die binnen de organisatie gelden te handhaven. Dit in tegenstelling tot het commune strafrecht dat tot doel heeft algemene door de overheid gestelde normen te handhaven. De ambtsdelicten worden genoemd in de artikelen 355 en volgende en 462 en volgende van het Wetboek van Strafrecht.

Bij de besluitvorming inzake het opleggen van disciplinaire straffen dient de volgende procedure gevolgd te worden.

In de eerste plaats moet worden vastgesteld of er sprake is van plichtsverzuim. Zijn de feiten juist en leveren de feiten ook plichtsverzuim op? Met andere woorden: is de ambtenaar een hem opgelegde verplichting niet nagekomen of heeft hij enig voorschrift overtreden of heeft hij zich niet als een goed werknemer gedragen.

Voor het vaststellen van de feiten kan een min of meer uitvoerig onderzoek noodzakelijk zijn. Als in dat onderzoek feiten aan het licht treden in schriftelijke verklaringen of andere stukken, dient de betrokkene zijn visie daarop te kunnen geven alvorens die feiten al dan niet als vast-staand kunnen worden aangemerkt. De gelegenheid die betrokkene op dit moment krijgt moet niet worden verward met de gelegenheid die hem later wordt geboden om zich te ver-antwoorden voor het voornemen tot strafoplegging. Ten aanzien van het bewijs geldt in het ambtenarenrecht, anders dan in het strafrecht, dat niet noodzakelijk is dat een feit wettig en overtuigend moet zijn bewezen, maar dat het feitelijk juist moet zijn. Dat wil zeggen het feit moet voor het besluit voldoende feitelijke grondslag bieden.

Voorschriften kunnen zijn vervat in instructies en reglementen. Voorschriften zijn ook gegeven in hoofdstuk F, Overige rechten en plichten.

Ook privégedragingen van de ambtenaar kunnen plichtsverzuim opleveren als daardoor de dienst of het ambtenarenkorps in het algemeen in opspraak komt. In de jurisprudentie zijn diverse voorbeelden te vinden van situaties waarin de betrouwbaarheid van de betrokken ambtenaar in het geding is en daardoor de integriteit van het ambtelijk apparaat.

In de tenlastelegging komt tot uitdrukking wat er is gebeurd en waarom dat is aan te merken als plichtsverzuim.

Zoals ook in het commune strafrecht geldt in het disciplinaire strafrecht het uitgangspunt dat bij afwezigheid van schuld geen straf kan worden opgelegd. Een disciplinaire straf kan derhalve pas worden opgelegd indien het plichtsverzuim de ambtenaar kan worden toegerekend, anders gezegd indien het hem verwijtbaar is.

De verwijtbaarheid kan ontbreken in geval van overmacht of in het geval van het opvolgen van een al dan niet onbevoegd gegeven dienstopdracht.

Verwijtbaarheid kan ook ontbreken indien het plichtsverzuim niet het gevolg is van boze opzet van de ambtenaar, maar van diens onbekwaamheid of ongeschiktheid. Die onbekwaamheid of ongeschiktheid kan leiden tot ongevraagd ontslag anders dan bij wijze van straf.

Ook van belang is of de ambtenaar de norm die hij heeft overtreden kende of ermee op de hoogte had kunnen zijn; met andere woorden: de ambtenaar moest weten of had moeten weten dat hij de norm heeft overtreden.

Als is vastgesteld dat de bevoegdheid bestaat een disciplinaire straf op te leggen is de volgende vraag of ook van deze bevoegdheid gebruik mag worden gemaakt. Het antwoord op die vraag kan ontkennend zijn bijvoorbeeld als de betrokken ambtenaar in verband met het gebeurde in fysiek of psychisch opzicht al zwaar getroffen is.

Als ten slotte van de bevoegdheid tot bestraffing in redelijkheid ook gebruik mag worden gemaakt dient de zwaarte van de straf te worden bepaald; de straf dient evenredig te zijn aan de ernst van het plichtsverzuim. De mogelijkheid bestaat om meer dan 1 straf tegelijkertijd op te leggen. Het systeem van disciplinaire maatregelen is een gesloten systeem, dat wil zeggen dat alleen een of meerdere straffen kunnen worden opgelegd, die voorkomen in de limitatieve opsomming van artikel G.4.

Het ne bis in idem-beginsel is niet van toepassing op de situatie, waarin een ambtenaar in een strafrechtelijk proces is veroordeeld of is vrijgesproken, ten opzichte van het daarnaast opleggen van een disciplinaire straf. Ook al wordt dit door de desbetreffende ambtenaar ervaren als tweemaal straffen, toepassing van een disciplinaire straf naast een strafrechtelijke veroordeling is toegestaan.

De straf mag niet worden opgelegd dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden (artikel 4:8 Awb).

Daartoe moet aan betrokkene het voornemen tot strafoplegging worden medegedeeld. De vraag is in dit verband of bij het kenbaar maken van het voornemen tot strafoplegging ook al mededeling moet worden gedaan van de voorgenomen strafmaat. Naar de opvatting van de Centrale Raad van Beroep behoeft dat niet. Juist de verantwoording zal van invloed moeten zijn op de nader te bepalen strafmaat.

De verantwoording vindt plaats ten overstaan van gedeputeerde staten. Door mandatering kan worden gerealiseerd dat de verantwoording voor de voorgenomen strafoplegging kan plaatsvinden ten overstaan van bijvoorbeeld het betrokken diensthoofd. Bij de verantwoording kan betrokkene zich laten bijstaan door een raadsman (artikel 2:1 Awb). Het is aan te bevelen bij de mededeling van de voorgenomen strafoplegging alle relevante stukken mee te sturen.

Indien de verantwoording mondeling plaatsvindt, verdient het aanbeveling binnen korte tijd een verslag te maken. Dit verslag dient kort zakelijk weer te geven hetgeen door betrokkene en het bevoegde gezag naar voren is gebracht. Aan zowel betrokkene als aan het bevoegde gezag zal worden gevraagd in te stemmen met de tekst van het verslag. Door ondertekening wordt aangegeven dat de tekst van het verslag een juiste weergave is van hetgeen besproken is. Als de betrokken ambtenaar ondertekening weigert zal hem naar de reden daarvan gevraagd moeten worden; voor zover dit voor het bevoegde gezag geen reden is de inhoud van het verslag te wijzigen, is het raadzaam hiervan melding te maken in het verslag.

2. *Artikelsgewijze toelichting*

Artikel G.1. Maatregelen van orde

In het belang van de dienst kunnen ordemaatregelen worden getroffen. De ambtenaar zal zich daaraan moeten houden. Het belang van de dienst kan ook meebrengen dat de ambtenaar de toegang tot de werkplek of het werk c.q. het verblijf aldaar wordt ontzegd. Bij weigering van toegang tot c.q. verblijf op het werk of de werkplek op grond van dit artikel is geen inhouding op de bezoldiging mogelijk.

Artikel G.2. Schorsing

In dit artikel is de schorsing als ordemaatregel geregeld. De schorsing geschiedt via een schriftelijke beschikking van het bevoegd bestuursorgaan. Naast specifieke schorsingsmogelijkheden bij strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf, bij voornemen tot of oplegging van onvoorwaardelijk strafontslag en bij inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis (eerste lid, onderdelen a, b en c) bestaat er behoefte aan een meer algemene schorsingsgrond zoals de civiele werkgever die ook kent. Die is opgenomen in het eerste lid, onderdeel d. Hier geldt niet- verwijtbaarheid als voorwaarde. Inhouding van bezoldiging tijdens de schorsing (zie het tweede lid) is hier dan ook niet geoorloofd. De jurisprudentie leert dat de meer open schorsingsgrond in het dienstbelang geen blanco cheque inhoudt om te schorsen. Dat vloeit voort uit de Awb en de bepaling inzake goed werkgeverschap. Schorsing in het dienstbelang zal aan de orde kunnen zijn bij conflictsituaties die hebben geleid tot een onwerkbaar situatie. Daarbij weegt mee de bijdrage van betrokkene aan het ontstaan van die onwerkbaar situatie. Ook zal schorsing in het dienstbelang aan de orde kunnen zijn in een situatie waarin het vermoeden is gerezen van ernstig plichtsverzuim. Schorsing op grond van het eerste lid, onderdeel b, is op dat moment nog niet mogelijk.

Is in de gevallen, genoemd in het eerste lid, onderdelen a, b en c, bezoldiging ingehouden, dan kan deze later eventueel alsnog worden uitbetaald. Dat zal spelen als er geen strafrechtelijke veroordeling of onvoorwaardelijk strafontslag volgt.

Artikel G.4. Disciplinaire straffen

De in dit artikel genoemde straffen betreffen een limitatieve opsomming en lopen op in zwaarte:

- schriftelijke berisping
Deze straf, de lichtste, zal vaak bedoeld zijn als een waarschuwing dat tegen een volgend plichtsverzuim van dezelfde aard met een zwaardere straf zal worden opgetreden. Is later in het gedrag van de ambtenaar toch aanleiding gevonden hem een zwaardere straf op te leggen dan zal het bij de evenredigheidstoetsing een rol spelen dat hij terzake reeds een waarschuwing in de vorm van een berisping had gekregen;
- vermindering van het algemeen verlof met ten hoogste 1/3 van het aantal uren, waarop in het desbetreffende jaar aanspraak bestaat
Men kan zich voorstellen dat deze straf, die de ambtenaar treft in de besteding van zijn vrije tijd, wordt opgelegd als het plichtsverzuim van de ambtenaar daarin heeft bestaan dat hij bij herhaling op onregelmatige wijze heeft verzuimd dienst te doen;
- geldboete tot ten hoogste 10% van het bedrag van het salaris per jaar
Deze financiële straf ligt voor de hand als de openbare dienst door het plichtsverzuim op geld waardeerbare schade heeft geleden;
- strafverplaatsing
Deze straf houdt in de benoeming in een andere functie, waarbij niet dezelfde waarborgen gelden als bij benoeming in een andere passende functie in het belang van de dienst, zoals geregeld in artikel B.7;
- ontslag
In dit geval is sprake van verwijtbare werkloosheid als gevolg waarvan geen recht op WW of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering bestaat.

Bij het opleggen van de straf moet sprake zijn van evenredigheid tussen de opgelegde straf en het plichtsverzuim; daarbij zijn onder meer de volgende factoren van belang:

- de ernst van de gedraging;
- de omstandigheden waaronder de misdrijving plaatsvond of die daarmee in verband staan;
- het gedrag of de houding van de superieuren van de ambtenaar;
- het gedrag van de ambtenaar bij het voorafgaande onderzoek of tijdens de verantwoording;
- de persoon van de ambtenaar en de met hem verband houdende omstandigheden;
- de leeftijd van de ambtenaar;
- de duur van het dienstverband;
- de functie die de ambtenaar uitoefent;
- eventueel eerder gegeven waarschuwingen;
- de huiselijke omstandigheden van de ambtenaar;
- de verplichtingen die de ambtenaar mogen worden opgelegd;
- de mate waarin de ambtenaar van zijn verantwoordelijkheidsgevoel blijk geeft;
- eventueel aanwezige ziekelijke storing van de geestvermogens van de ambtenaar;
- het al dan niet eerder opgelegd zijn van disciplinaire straffen;
- de gevolgen van de genomen strafmaatregel voor de ambtenaar.

De strafoplegging geschiedt via een schriftelijke beschikking van het bevoegd bestuursorgaan.

Artikel G.5. Tenuitvoerlegging

De opgelegde straffen kunnen onmiddellijk ten uitvoer worden gelegd, tenzij wordt aangegeven dat de bereidheid bestaat de behandeling van eventueel bezwaar of, nog verdergaand, beroep af te wachten. Bezwaar en beroep hebben op basis van de Awb geen opschortende werking.

 TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK H

 1. *Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten*

In dit hoofdstuk is geregeld in welke gevallen en onder welke voorwaarden indienstneming van personen op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan plaatsvinden. De regeling in dit hoofdstuk vloeit voort uit artikel 134 van de Ambtenarenwet dat voorschrijft dat bestuursorganen van overheden (zoals provincies) hieromtrent bepalingen moeten vaststellen.

De regeling van hoofdstuk H voorziet slechts in een beperkt aantal gevallen in de mogelijkheid om met personen een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht te sluiten. De eenzijdige publiekrechtelijke aanstelling als ambtenaar is namelijk de regel, de arbeidsovereenkomst de uitzondering.

De bijzondere positie van de ambtenaar is in de loop van de jaren sterk afgenomen doordat steeds meer wettelijke voorzieningen voor werknemers in de marktsector ook voor ambtenaren zijn gaan gelden. Te noemen zijn hier onder andere de WOR, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de pensioenwetgeving en de wettelijke werknemersverzekeringen. Wat betreft de wettelijke werknemersverzekeringen is een belangrijk onderscheid nog te vinden op het terrein van de ziektekostenvoorziening: arbeidscontractanten (ook die bij de overheid) met een inkomen beneden de loongrens vallen in beginsel onder de Ziekenfondswet, maar ambtenaren nooit. Bij de provincies heeft dit formele onderscheid betekenis voor hen die geen IZR-deelnemer zijn (zie hoofdstuk E). Ingeval de IZR niet van toepassing is, omdat betrokkene voor ten hoogste 6 maanden werkt of omdat hij geen deelnemer is in de pensioenregeling van het ABP (zoals bij indienstneming in het kader van een werkgelegenheidsproject in de zin van artikel H.2, onderdeel c) valt de provinciale arbeidscontractant - in tegenstelling tot de provinciale ambtenaar - onder de Ziekenfondswet (bij een inkomen onder de loon-grens).

De belangrijkste groepen personen die op grond van hoofdstuk H op arbeidsovereenkomst in dienst genomen kunnen worden zijn personen die om eerdergenoemde redenen geen IZR-deelnemer kunnen worden en als ambtenaar niet onder de Ziekenfondswet zouden vallen. Concreet gaat het om de groepen, bedoeld in artikel H.2, onderdelen a (tijdelijke aanpassing personeelsbestand aan een wisselende behoefte), b (de tijdelijke arbeids/leerovereenkomst), c (werkgelegenheidsprojecten) en e (restcategorie, die bij een ambtelijke aanstelling wat betreft de ziektekostenvoorziening tussen wal en schip zou geraken). Naast deze gevallen is indienstneming op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht ook mogelijk voor een kleine, bijzondere groep werknemers, te weten de oproepkrachten. Maatwerkafspraken die juist met deze categorie personeel veelal nodig zullen zijn kunnen zodoende contractueel in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd. Daarnaast zullen hierdoor de juist voor oproepkrachten van belang zijnde bepalingen in het Burgerlijk Wetboek die voortvloeien uit de Wet flexibiliteit en zekerheid integraal van toepassing zijn (zie ook de toelichting op artikel H.9).

 2. *Artikelsgewijze toelichting*

Artikel H.1. Definities

Dit artikel bevat, in aanvulling op die in artikel A.1, een beperkt aantal alleen voor hoofdstuk H relevante definities. In het tweede lid worden gedeputeerde staten aangewezen als de werkgever in de zin van dit hoofdstuk en van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel H.2. Gronden voor indienstneming op arbeidsovereenkomst

Hierop is hiervoor al uitvoerig ingegaan. Dit artikel bevat een beperkt, limitatief opgesomd, aantal gronden voor een dienstverband op arbeidsovereenkomst. Buiten de hiergenoemde gevallen kan indienstneming slechts op basis van een ambtelijke aanstelling plaatsvinden.

Artikel H.4. Duur arbeidsovereenkomst

De beperking van de maximale duur van de arbeidsovereenkomst tot 6 maanden in de gevallen, genoemd in artikel H.2, onderdelen a en b (tijdelijke aanpassing van het personeelsbestand aan een wisselende behoefte en de tijdelijke arbeids-/leerovereenkomst), sluit aan bij de minimaal vereiste duur van het dienstverband voor IZR-deelname. Betrokkene is bij een dergelijk kort dienstverband uitgesloten van IZR-deelname en valt als arbeidscontractant onder de Ziekenfondswet. Indien een dienstverband voor langer dan 6 maanden noodzakelijk is zal betrokkene als ambtenaar in dienst genomen moeten worden en is hij IZR-deelnemer.

De duur van de arbeidsovereenkomst van degene die in het kader van een werkgelegenheidsproject in dienst wordt genomen (artikel H.2, onderdeel c) moet uiteraard gekoppeld zijn aan de periode waarop de werkgelegenheidsmaatregel voor betrokkene geldt. Eventuele voortzetting van het dienstverband nadien zal in een reguliere (ambtelijke) betrekking moeten geschieden.

Oproepkrachten kunnen wel voor onbepaalde tijd in dienst genomen worden.

Artikel H.5. Loon

Niet in alle gevallen zal op de werknemer de bezoldigingsregeling (integraal) van toepassing zijn. Zo zal er doorgaans voor werknemers die in het kader van een werkgelegenheidsproject in dienst genomen zijn een bijzondere loonregeling zijn getroffen. Ook voor oproepkrachten kunnen er bijzondere loonafspraken zijn gemaakt. Het loon kan ook zijn afgestemd op de specifieke (eenmalige) dienst waarvoor iemand in dienst is genomen.

Artikel H.6. Toepasselijkheid BW;

Artikel H.8. Einde arbeidsovereenkomst vreemdelingen; en

Artikel H.10. Doorwerking wijzigingen

Hoofddregel is dat de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek integraal van toepassing zijn (artikel H.6). Artikel H.8 bevat een ten opzichte van het Burgerlijk Wetboek bijzondere bepaling die het mogelijk maakt de arbeidsovereenkomst van de vreemdeling bij verlies van een geldige verblijfstitel zonder opzegtermijn te beëindigen. Artikel H.10 bevat een bijzondere bepaling ten opzichte van die inzake het eenzijdige wijzigingsbeding in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden, geregeld in of krachtens de CAP werken zonder meer rechtstreeks door in de individuele arbeidsverhouding. Als op dit punt niets zou zijn geregeld zou elke werknemer formeel met deze wijzigingen in de (tweezijdige) arbeidsovereenkomst moeten instemmen.

Artikel H.7. Toepasselijkheid CAP en uitvoeringsregelingen

In het eerste lid van dit artikel is een groot aantal bepalingen van de CAP - en zijn uitvoeringsregelingen die voor ambtenaren gelden - zoveel mogelijk van toepassing verklaard op de werknemer op arbeidsovereenkomst. Dat betreffen:

- de bijzondere voorziening (algemene hardheidsclausule) van artikel A.4;
- de bekendmaking van regelingen inzake de rechtspositie (artikel A.6);
- de eisen van geschiktheid en bekwaamheid bij indiensttreding (artikel B.4);

- de verplichting in het dienstbelang een andere functie of andere werkzaamheden te vervullen (artikel B.7, derde tot en met zesde lid en B.8), waarbij wordt opgemerkt dat de bepalingen met betrekking tot de algemene dienst (artikelen B.6 en B.7, eerste en tweede lid) niet gelden omdat zij zich niet voor toepassing lenen vanwege de beperkte duur van de arbeidsovereenkomst of het specifieke karakter van het dienstverband (oproepkrachten);
 - de overlijdensuitkering, in aanvulling op de wettelijke regeling (artikel B.17);
 - de bepalingen inzake arbeidsduur en werktijden (artikelen D.1 tot en met D.3);
 - *P.M.: algemeen en bijzonder verlof*
 - de bepalingen inzake gezondheid en arbeidsomstandigheden bij of krachtens de artikelen E.1 tot en met E.10 en E.15, met dien verstande dat de ontslagbepaling wegens arbeidsongeschiktheid (artikel E.9) op grond van het tweede lid van artikel H.7 alleen geldt voor ABP-deelnemers;
 - de bepalingen inzake IZR-deelname en (P.M. 1%-regeling ziektekosten) (artikelen E.11 en P.M. E.12), die gelden onder dezelfde voorwaarden als voor ambtenaren; gezien de voorwaarden ten aanzien van duur en omvang van het dienstverband en ten aanzien van het ABP-deelnemerschap zullen IZR en 1%-regeling ziektekosten echter nauwelijks feitelijke betekenis hebben voor werknemers op arbeidsovereenkomst;
 - de overige rechten en plichten zoals geregeld in hoofdstuk F, met uitzondering van de bepaling inzake schadelijktigheid van werkgever en werknemer (artikel F.3, eerste en tweede lid) waarvoor specifieke regelingen gelden in het Burgerlijk Wetboek, te weten artikel 7:658 (zorgverplichting en aansprakelijkheid werkgever) en artikel 7:661 (aansprakelijkheid werknemer voor schade aan werkgever of derden); wel is de voor ambtenaren getroffen specifieke schadevergoedingsregeling bij dienstgebruik van de eigen auto (artikel F.3, derde lid) van toepassing verklaard;
 - de bepalingen inzake orde- en strafmaatregelen (hoofdstuk G).
- In het tweede lid van dit artikel is de op grond van artikel B.16 getroffen bovenwettelijke werkloosheidsregeling (Uitvoeringsregeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid) van toepassing verklaard op arbeidscontractanten die ABP-deelnemer zijn. Ook de op grond van artikel E.8, tweede lid, getroffen Suppletierregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en de op grond van artikel B.14, derde lid, vastgestelde fpu-plusregeling provincies gelden overigens (net als voor ambtenaren) enkel voor ABP-deelnemers.

Artikel H.9. Oproepkrachten

Dit artikel stelt nadere eisen aan de arbeidsovereenkomst met de oproepkracht. Het gaat hier in de eerste plaats om de verplichting van de werkgever de oproepkracht ook daadwerkelijk op te roepen als zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen en als keerzijde de verplichting voor de oproepkracht in beginsel de werkzaamheden te verrichten waarvoor hij is opgeroepen. Het derde lid regelt tot wanneer een oproep door de werkgever zonder verplichting tot loondoorbetaling kan worden afgezegd c.q. door de werknemer kan worden geweigerd. Voor de oproepkracht zijn de volgende bepalingen van het Burgerlijk Wetboek in het bijzonder van belang:

- het rechtsvermoeden inzake de aard van de arbeidsrelatie in artikel 7:610a BW: hij die ten behoeve van de provincie tegen beloning gedurende 3 opeenvolgende maanden wekelijks dan wel gedurende ten minste 20 uur per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst;
- het rechtsvermoeden inzake de omvang van de arbeidsovereenkomst in artikel 7:610b BW: indien een arbeidsovereenkomst ten minste 3 maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de 3 voorafgaande maanden;
- de minimaal aanspraak op loon per oproep in artikel 7:628a BW: loon over ten minste 3 uur per oproep, hetzij bij een overeengekomen arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week als de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, hetzij ingeval de omvang van de arbeid niet (eenduidig) is vastgelegd.

TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK I

1. *Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten*

Het proces van de normalisering van de arbeidsvoorwaarden bij de overheid is gestart in 1989. In dat normaliseringproces is reeds een aantal stappen gezet op het terrein van het overleg over de arbeidsvoorwaarden, namelijk:

- het introduceren van het overeenstemmingsvereiste in het overleg over de arbeidsvoorwaarden;
- de invoering van het sectorenmodel in het arbeidsvoorwaardenoverleg in 1993;
- het van toepassing verklaren op de overheid van de WOR in 1995.

Hiermee is het overlegrecht in een geheel nieuw perspectief geplaatst. Was het overleg over de arbeidsvoorwaarden bij de provincies tot aan de start van het normaliseringproces vrijwel een exclusieve aangelegenheid voor de Lokale Commissie voor Georganiseerd Overleg, daarna hebben zowel het Georganiseerd Overleg op sectorniveau (SPA) als het overleg met de OR op plaatselijk niveau elk hun rol opgeëist. Dit heeft zowel door vaststelling van het SPA-overlegprotocol als door toepassing van artikel 27 van de WOR (instemmingsrecht OR bij vaststelling of wijziging van bepaalde arbeidsvoorwaarden) geleid tot een bescheidener rol van het plaatselijk Georganiseerd Overleg. In artikel 125, eerste lid, onderdeel m, juncto tweede lid, van de Ambtenarenwet is geregeld dat het bevoegde bestuursorgaan van de provincies voorschriften vaststelt met betrekking tot de "wijze, waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren". Voor het overleg in het SPA zijn hierover door de provincies gezamenlijk voorschriften gegeven in de Gemeenschappelijke regeling Samenwerkingsverband Interprovinciaal Overleg en in het SPA-overlegprotocol. Voor het Lokaal Overleg met de vakorganisaties is dat geregeld in hoofdstuk I. Daarbij is rekening gehouden met de hiervoor geschetste verschuiving van taken.

De taakverdeling tussen SPA, Lokaal Overleg met de vakorganisaties en de OR is als volgt:

a. Het overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het SPA

Het zwaartepunt van het arbeidsvoorwaardenoverleg ligt bij het SPA (sectoraal, tenzij). Het overleg strekt zich uit tot de vaststelling en wijziging van de CAP en van een groot aantal arbeidsvoorwaardenregelingen ter uitvoering van de CAP (zie artikel A.2, tweede lid, en de specifieke hoofdstukken van de CAP). In het SPA wordt - met inachtneming van de wettelijke regeling van taken en bevoegdheden van de OR in de WOR - ook bepaald op welke overlegtafel (SPA, Lokaal Georganiseerd Overleg of OR) welk onderwerp van arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid aan de orde kan worden gesteld. De regie ligt hier met andere woorden bij de sociale partners in het SPA.

b. Het overleg op plaatselijk niveau met de vakorganisaties van overheidspersoneel

Niet alle arbeidsvoorwaarden worden voor alle provincies gemeenschappelijk geregeld in het SPA. De CAP laat de regeling van een aantal rechtspositionele zaken over aan sociale partners op lokaal niveau (zie artikel A.2, tweede lid, en de specifieke hoofdstukken van de CAP). Artikel I.2, eerste lid, noemt daarnaast de volgende onderwerpen voor het Lokaal Overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel:

- de nadere uitwerking van in het SPA gemaakte afspraken;
- werkgelegenheid;
- spelregels bij en personele gevolgen van reorganisaties.

Ten slotte biedt artikel I.2, eerste lid, de mogelijkheid om zaken op lokaal niveau met de vakorganisaties van overheidspersoneel te regelen die niet geregeld worden in het SPA. Daarbij gaat het om onderwerpen die uitsluitend of hoofdzakelijk betrekking hebben op de rechtspositie van de ambtenaar. Voorwaarde is dat het SPA hierover vooraf een (positieve) uitspraak heeft gedaan.

c. Het overleg op plaatselijk niveau met de OR

In de CAP is ook een aantal taken op het terrein van het sociaal beleid aan de OR toebedeeld (zie artikel A.2, tweede lid, en de specifieke hoofdstukken van de CAP). Het betreffen onderwerpen waarop ingevolge artikel 27 van de WOR het instemmingsrecht van de OR van toepassing is. Zij raken de lokale bedrijfsvoering. Verder heeft de OR onder andere een adviesrol bij reorganisaties overeenkomstig artikel 25 van de WOR.

Met de hiervoor geschetste verdeling van verantwoordelijkheden en de regierol van het SPA hierbij wordt voorkomen dat overleg over een zelfde onderwerp op meer dan een overlegtafel wordt gevoerd. Dat houdt in dat zaken waarover bijvoorbeeld in het SPA geen overeenstemming kan worden bereikt niet zonder afspraak in het SPA kunnen worden doorgeschoven naar hetzij het lokale overleg met de vakorganisaties hetzij de OR of dat op lokaal niveau sectorale afspraken kunnen worden opgeplust of afgeroomd.

d. De regierol van het SPA

Hiervoor is stilgestaan bij de regierol van het SPA. Die houdt, zoals gezegd, in dat in het SPA wordt bepaald welke onderwerpen op welke overlegtafel aan de orde komen. Deze regierol is vastgelegd in de door partijen in het SPA overeengekomen CAP. In de CAP is immers een groot aantal zaken geregeld die in het SPA zijn overeengekomen en is voor het overige bepaald welke regelingen ter uitwerking van de CAP moeten (c.q. kunnen) worden getroffen in het SPA, in het Lokaal Overleg met de vakorganisaties dan wel in overleg met de OR.

De taakverdeling tussen SPA, Lokaal Overleg met de vakorganisaties en OR zoals hiervoor geschetst zal op het moment van invoering van de CAP nog niet helemaal zijn gerealiseerd. Een aantal arbeidsvoorwaardenregelingen zal eerst nadien worden geharmoniseerd. Tot die tijd blijven het lokale regelingen waarover het overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel op lokaal niveau wordt gevoerd. Dat is vastgelegd in artikel 5 van het SPA-overlegprotocol. Daarin is ook vastgelegd dat sociale partners op lokaal niveau terughoudend zullen zijn met afspraken over nog te harmoniseren arbeidsvoorwaardenregelingen. In het SPA-akkoord per 1 januari 2000 zijn afspraken vastgelegd over de nog te harmoniseren arbeidsvoorwaardenregelingen.

2. *Artikelsgewijze toelichting*

Artikel I.1. Overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel

In dit artikel is geregeld dat overleg wordt gevoerd met vakorganisaties van overheidspersoneel die voor de provincie als representatief zijn aan te merken. Daarbij wordt uitgegaan van de richtlijnen inzake representativiteit van de SER. Over toelating van nieuwe vakorganisaties van overheidspersoneel tot het overleg zal de werkgever vooraf overleg voeren met de vakorganisaties die al in het overleg zijn vertegenwoordigd.

De invoering van de CAP - en in bijzonder van dit hoofdstuk van de CAP - brengt geen wijziging in de samenstelling van het overleg aan werknemerszijde. Dezelfde vakorganisaties van overheidspersoneel als voorheen maken deel uit van het overleg.

Elk van de partijen in het overleg is vrij in de samenstelling van zijn delegatie. Uitgangspunt is wel dat bij Bestuurlijk Overleg ook aan beide kanten bestuurders aanwezig zijn.

Artikel I.2. Onderwerpen van overleg

In dit artikel zijn de onderwerpen van overleg geregeld. Verwezen wordt kortheidshalve naar de in de algemene toelichting omschreven taakverdeling tussen SPA, lokaal overleg met de vakorganisaties en het overleg met de OR. Op grond van het tweede lid hoeft geen overleg te worden gevoerd bij kleine reorganisaties. De grens wordt gelegd bij reorganisaties waarbij minder dan 10 personen zijn betrokken. Bij elk voornemen tot reorganisatie geldt wel een meldingsplicht aan de vakorganisaties van overheidspersoneel en aan de OR. Als er na de melding van het voornemen van een kleine reorganisatie toch behoefte aan overleg bestaat kan dat uiteraard op grond van artikel I.3, derde lid.

Artikel I.3. Wijze van overleg

De wijze van overleg is in dit hoofdstuk summier geregeld en sluit aan bij de afspraken die gelden voor het overleg in het SPA. De overlegpartijen kunnen desgewenst nadere afspraken maken over de wijze van overleg.

Sluitstuk is de beslechting van eventuele geschillen. Op grond van het vierde lid kunnen partijen hetzij voor elk geschil afzonderlijk, hetzij bij wijze van structurele voorziening een geschillenregeling overeenkomen. De provincie is aangesloten bij de Landelijke Advies- en Arbitragecommissie (de LAAC).

Artikel I.4. Overeenstemmingsvereiste

In dit artikel komt de gelijkwaardigheid van de overlegpartijen tot uitdrukking in de vorm van het overeenstemmingsvereiste. Zij sluit aan bij de regeling van het overeenstemmingsvereiste in het overlegprotocol voor het SPA.

BIJLAGE 1, BEDOELD IN ARTIKEL B.9 VAN DE CAP

SPELREGELS EN FLANKEREND BELEID BIJ REORGANISATIES

- a. *Procedurele kaders bij reorganisaties*
1. De provincie maakt met de vakorganisaties van overheidspersoneel afspraken over de spelregels die bij reorganisaties in acht genomen moeten worden. Voorzover die afspraken betrekking hebben op de rol van de ondernemingsraad worden zij niet gemaakt dan nadat hierover overleg met die ondernemingsraad heeft plaatsgevonden.
 2. Bij de afweging of tot reorganisatie moet worden overgegaan en bij de afweging omtrent de omvang (ingrijpendheid) van de reorganisatie spelen de personele aspecten een volwaardige rol naast organisatorische, financiële en andere overwegingen.
 3. Voorafgaande aan elke reorganisatie moet helder zijn wie de opdrachtgever is, wie bevoegd is (zijn) de terzake noodzakelijke besluiten te nemen en wie overigens verantwoordelijk is (zijn) voor de uitvoering.
 4. De spelregels bij reorganisaties bevatten afspraken over de te onderscheiden fasen in het reorganisatieproces en een (globale) opsomming van de te ondernemen activiteiten in elk van die fasen. Het aantal fasen en de daarin te onderscheiden activiteiten kunnen variëren naar gelang de omvang en de consequenties van die reorganisatie.
 5. De spelregels bij reorganisaties bevatten afspraken over de algemene personele en rechtspositionele randvoorwaarden die bij reorganisaties in acht genomen moeten worden.
 6. De spelregels bij reorganisaties geven aan wat de (wettelijke) taken en bevoegdheden van de ondernemingsraad en die van de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn in de verschillende fasen van het reorganisatieproces. Globaal geldt daarbij de volgende taakafbakening. De ondernemingsraad overlegt en adviseert, met inachtneming van het in artikel 46d, onderdeel b, van de WOR geformuleerde politiek primaat, over reorganisaties als zodanig op basis van met name artikel 25, eerste lid, onderdelen c, d, e en m, van de WOR. Met de vakorganisaties van overheidspersoneel worden afspraken gemaakt over de personele, in het bijzonder de rechtspositionele randvoorwaarden die bij de reorganisatie in acht genomen worden.
 7. De ondernemingsraad en de vakorganisaties van overheidspersoneel zullen om hun taken goed te kunnen vervullen steeds tijdig en adequaat worden geïnformeerd. Voor de ondernemingsraad zijn daarbij in het bijzonder de artikelen 31 en 31a van de WOR van belang. Het voornemen tot reorganisatie wordt de ondernemingsraad en de vakorganisaties van overheidspersoneel tijdig gemeld.

8. In de spelregels bij reorganisaties wordt vastgelegd op welke wijze het personeel wordt betrokken bij de reorganisatie en wie daarvoor verantwoordelijk is. Daarbij gaat het in elk geval om:
 - tijdige en adequate informatie over de reorganisatie en de personele gevolgen daarvan;
 - de mogelijkheden om te participeren in het reorganisatieproces.

b. *Gemeenschappelijk kader flankerend beleid provincies*

1. Hoofddoel van het flankerend beleid is onvrijwillige werkloosheid te voorkomen. Hoge prioriteit ligt hier bij werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
2. Daartoe leveren de provincie en de werknemers wier functie wordt bedreigd een gezamenlijke en actieve inspanning tot herplaatsing. Als provinciale taken aan een andere of nieuwe werkgever worden uitbesteed of overgedragen worden daartoe afspraken gemaakt over overname van werknemers en over de condities van overgang van deze werknemers. Bij herplaatsing geldt het beginsel dat de werknemer, waar mogelijk, zijn taak volgt.
3. Waar nodig treft de provincie aanvullende voorzieningen die de herplaatsingsmogelijkheden vergroten of belemmeringen wegnemen.
4. De werknemer is verplicht ander passend werk te aanvaarden en zijn medewerking te verlenen aan maatregelen ter bevordering van zijn herplaatsingsmogelijkheden. Het begrip "passend" moet in het licht van de inspanning onvrijwillige werkloosheid te voorkomen ruim gedefinieerd worden.
5. De provincie spant zich in om werknemers die niet kunnen worden herplaatst elders in de omgeving aan het werk te krijgen.
6. Een goed sociaal vangnet voor hen die onvrijwillig werkloos worden is van groot belang. Daartoe zijn in het SPA afspraken gemaakt in de vorm van een voor alle provincies gelijke bovenwettelijke werkloosheidsregeling.
7. Waar onvrijwillige werkloosheid onvermijdelijk is bepaalt de provincie in overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel de ontslagvolgorde. Zij houdt daarbij rekening met de arbeidsmarktpositie van betrokkenen en de voor hen geldende wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen. Anderzijds moeten de ontslagen ook een zekere afspiegeling van het personeelsbestand vormen. De geschiktheid van ambtenaren kan aanleiding zijn in een concrete situatie af te wijken van de ontslagvolgorde. Het gaat dan bijvoorbeeld om situaties waarin de ambtenaar op grond van bijzondere kennis of bekwaamheden bezwaarlijk kan worden gemist of om ambtenaren in sleutel-functies die van zodanig belang zijn voor de provinciale organisatie dat voor de vervulling van die functies de kwaliteit van de ambtenaar een zwaarwegende rol moet spelen.
8. De provincie bevordert in geval van gedwongen ontslagen een spoedige reïntegratie in het arbeidsproces. Zij treft voorzieningen die de arbeidsmobiliteit bevorderen en belemmeringen wegnemen.

c. *Instrumenten flankerend beleid*

Hierna is een opsomming gegeven van instrumenten van een flankerend beleid, gericht op behoud of herstel van werk.

1. Instrumenten ten behoeve van interne herplaatsing
 - a. Gerichtte, individuele loopbaanbegeleiding op basis van bekwaamheden, belangstelling en aanbod van functies in de toekomst.
 - b. Toepassen van beloningsdifferentiatie bij positieve horizontale of neerwaartse herplaatsing.
 - c. Om-, her- en bijscholing.
 - d. Wegnemen c.q. vermindering van financiële belemmeringen voor herplaatsing, zoals garanties ten aanzien van salaris(schaal), afbouw van wegvallende of teruglopende (secundaire) emolumenten en tegemoetkomingen in extra kosten (bijvoorbeeld verhuiskosten, extra reiskosten woon/werk).
 - e. Stimulering van interne mobiliteit via bijv. mobiliteitspremies, detacheringen, proefplaatsingen en/of spijtoptantenregelingen.
 - f. Verlening van een voorkeurspositie bij interne vacatureervulling.
 - g. Tijdelijke plaatsing boven de formatie (in het concrete vooruitzicht van een definitieve herplaatsing).
 - h. Sollicitatiemogelijkheden als interne kandidaat tijdens de werkloosheidsuitkering.

2. Instrumenten ter bevordering van de (externe) arbeidsmobiliteit
 - a. Tijdelijke arbeidsbemiddeling (bijv. via outplacement).
 - b. Begeleiding en ondersteuning bij sollicitaties (sollicitatiecursus, beroepskeuzetests, voorlichting over vacatures en dergelijke).
 - c. Afspraken met overheden en relevante instellingen in de omgeving en buurprovincies over bijvoorbeeld vacature-uitwisseling, sollicitatiemogelijkheden als interne kandidaat, detacheringen en andere vormen van collegiale doorlening.
 - d. Vertrekpremies en/of loonsuppletierregelingen ter bevordering van de arbeidsmobiliteit.
 - e. Faciliteiten bij de opbouw van een eigen bedrijf (bijvoorbeeld via afkoop van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, tijdelijke non-activiteit met terugkeermogelijkheid).
 - f. Om-, her- en bijscholing.
 - g. Wegnemen van belemmeringen van de arbeidsmobiliteit (sollicitatieverlof, flexibele opzegtermijn, ontheffing terugbetalingsplicht studie- en verhuiskosten, verhuiskostenvergoeding en dergelijke).

BIJLAGE 2, INVOERING ALGEMENE DIENST

1. Invoering van de algemene dienst, zoals geregeld in de CAP, inclusief functiecontracten voor 3 tot 5 jaar, voor nieuw personeel.
2. Invoering nieuwe regels van algemene dienst en/of functiecontracten voor 3 tot 5 jaar voor die provincies die reeds algemene dienst en/of functiecontracten voor 3 tot 5 jaar voor het gehele personeel kennen.
3. In provincies die algemene dienst en/of functiecontracten voor 3 tot 5 jaar niet of niet voor het hele personeel hebben ingevoerd moet in het Georganiseerd Overleg overeenstemming worden bereikt over de datum van invoering voor zittend personeel. De uiterste datum van invoering is 1 januari 2002, onverminderd punt 5.
4. Provincies zullen een gemakkelijk toegankelijke en op de taak toegesneden bezwarencommissie instellen in het kader van de Algemene wet bestuursrecht.
5. Het invoeringsmoment van de algemene dienst is afhankelijk van overeenstemming in het Georganiseerd Overleg over een loopbaan-, mobiliteits- en scholingsbeleid en over de in artikel B.7, zevende lid, van de CAP opgenomen verplichting tot het opstellen van uitvoeringsregels bij functiewisseling in het kader van de algemene dienst.

*wp/C:\WINDOWS\TEMP\CAP.WPD
ga.coll.