

**UITVOERINGSREGELINGEN**

**van de**

**COLLECTIEVE**

**ARBEIDSVOORWAARDENREGELING**

**PROVINCIES**

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

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

<b>Overgangsbepaling bij wijziging provinciale rechtspositieregelingen i.v.m. de WIA en het WIA-akkoord overheid- en onderwijspersoneel</b>	<b>22</b>
---	-----------

<b>TOELICHTING OP DE REGELING AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID</b>	<b>23</b>
--	-----------

<b>1. Inleiding</b>	<b>23</b>
<b>2. Uitgangspunten</b>	<b>23</b>
<b>3. Hoofdpijnen van de regeling</b>	<b>24</b>
c. Aanvullende en nawettelijke uitkering	25
d. Hoogte van de aanvullende en nawettelijke uitkering	25
e. Aansluiting op de WW-systematiek	25
f. Pensioenopbouw	26
g. Doorwerking van wettelijke maatregelen in het bovenwettelijke traject	26
h. Overgangsrecht	26
i. De uitvoering van de regeling	27
<b>4. Artikelgewijze toelichting</b>	<b>27</b>
Artikel 1	27
Artikel 2	27
Artikel 3	27
Artikel 4	28
Artikel 5	28
Artikel 6	28
Artikelen 8 en 14	28
Artikel 9	29
Artikel 10	30
Artikelen 11 t/m 13	30
Artikel 15	30
Artikelen 16 en 17	30
Artikel 18	30
Artikel 19	30
Artikel 20	31
Artikel 23	31

<b>UITVOERINGSREGELING RECHTEN EN PLICHTEN BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID (krachtens artikel E.8 van de CAP)</b>	<b>32</b>
---	-----------

<b>Paragraaf 1: Definities</b>	<b>32</b>
Artikel 1 Definities	32
<b>Paragraaf 2: Aanspraken tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid</b>	<b>32</b>
Artikel 2 Aanspraak van de ambtenaar	32
Artikel 3 Aanspraak van de gewezen ambtenaar	33

Artikel 4 Aanspraak van de ambtenaar die geen deelnemer is in de zin van het pensioenreglement	34
Artikel 5 Geen aanspraak	35
Artikel 6 Nadere voorschriften inzake de tijdvakken in de artikelen 2, 3 en 4	35
Artikel 7 Einde van de uitkering	35
<b>Paragraaf 3: Verplichtingen en sancties</b>	<b>36</b>
Artikel 8 Verplichtingen en sancties gedurende de wachttijd van de WAO en de WIA	36
Artikel 9 Compensatie bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%	37
Artikel 9a Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ingeval van dienstongeval of beroepsziekte	38
<b>Paragraaf 4: Bijzondere situaties</b>	<b>38</b>
Artikel 10 Samenloop met andere inkomsten	38
Artikel 11 Bevalling na ontslag	39
<b>Paragraaf 5: Overige bepalingen</b>	<b>40</b>
Artikel 12 Aanpassing bedrag / begrip bezoldiging en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering	40
Artikel 13 Vervallen	40
Artikel 14 Overlijdensuitkering gewezen ambtenaar	40
Artikel 15 Aanvullende uitkering bij overlijden wegens dienstongeval / beroepsziekte	40
<b>Overgangsregeling</b>	<b>41</b>
<b>Overgangsregeling</b>	<b>41</b>
<b>Overgangsregeling</b>	41
<b>TOELICHTING OP UITVOERINGSREGELING RECHTEN EN Plichten BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID</b>	<b>42</b>
<b>Algemeen</b>	<b>42</b>
<b>Artikelgewijze toelichting</b>	<b>43</b>
Artikel 2	43
Artikel 4	44
Artikel 5	44
Artikel 6	44
Artikel 8	45
Artikel 9	45
Artikel 9a	45
Artikel 10	45
<b>SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID (VERVALLEN PER 1 JUNI 2007)</b>	<b>46</b>
<b>1. Algemeen</b>	<b>46</b>
Artikel 1	46
<b>2. Het recht op suppletie</b>	<b>46</b>
Artikel 2	46

Artikel 3	47
Artikel 4	47
Artikel 5	47
<b>3. Suppletie</b>	<b>47</b>
Artikel 6	47
Artikel 7	47
Artikel 8	48
Artikel 9	48
Artikel 10	49
Artikel 11	49
Artikel 12	49
<b>4. De betaling van de suppletie</b>	<b>50</b>
Artikel 13	50
Artikel 14	50
<b>5. Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten</b>	<b>50</b>
Artikel 15	50
Artikel 16	51
<b>6. Uitvoeringsvoorschriften</b>	<b>51</b>
Artikel 17	51
<b>7. Conversie herplaatsingwachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte</b>	<b>51</b>
Artikel 18	51
Artikel 19	51
<b>8. Overige en slotbepalingen</b>	<b>52</b>
Artikel 20	52
Artikel 21	52
Artikel 22	52
<b>UITVOERINGSVOORSCHRIFTEN KRACHTENS DE ARTIKELN 15, EERSTE EN TWEEDE LID, 16 EN 17 VAN DE SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID</b>	<b>52</b>
Artikel 1	52
Artikel 2	52
Artikel 3	53
Artikel 4	53
Artikel 5	53
Artikel 6	54

<b>TOELICHTING OP SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID</b>	<b>55</b>
<b>Algemeen</b>	<b>55</b>
<b>Artikelgewijze toelichting</b>	<b>55</b>
Artikel 1	55
Artikel 2	56
Artikel 3	56
Artikel 6	56
Artikel 7	56
Artikel 8	57
Artikel 9	57
Artikel 10	58
Artikel 12	58
Artikelen 13, 14, 15 en 16	58
Artikelen 18 en 19	58
Artikel 20	58
Artikel 21	59
<b>REGELING JAARGESPREEKEN (krachtens artikel F.7 van de CAP)</b>	<b>60</b>
Artikel 1 Definities	60
Artikel 2 Planningsgesprek	60
Artikel 3 Voortgangsgesprek	61
Artikel 4 Evaluatie- en beoordelingsgesprek	61
<b>Artikel 5 Citeertitel</b>	<b>62</b>
Artikel 6 Inwerkingtreding	62
<b>BIJLAGE 1 REGELING JAARGESPREEKEN: LIJST VAN COMPETENTIES</b>	<b>63</b>
Inleiding	63
Lijst van competenties	64
Handreiking voor de indeling van functies naar functiecategorieën en bijbehorende competenties	71
<b>BIJLAGE 2 REGELING JAARGESPREEKEN: FORMULIER PLANNINGSGESPREEK</b>	<b>76</b>
AFSPRAKEN TE BEREIKEN WERKRESULTATEN	77
AFSPRAKEN ONTWIKKELING COMPETENTIES	78
AFSPRAKEN MIDDELEN EN FACILITEITEN	79
AFSPRAKEN LOOPBAANONTWIKKELING	79
AFSPRAKEN MOBILITEIT	79

AFSPRAKEN WERKTIJDEN EN/OF ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	79
OVERIGE AFSPRAKEN EN AANDACHTSPUNTEN	79
<b>BIJLAGE 3 REGELING JAARGESPREKKEN: BEOORDELINGSFORMULIER</b>	<b>80</b>
<b>TOELICHTING</b>	<b>84</b>
<b>Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten</b>	<b>84</b>
CAO-afspraken	84
Systeem van jaargesprekken	84
Doelstellingen	84
Uitgangspunten	85
Het beoordelingsstelsel	85
Competenties	86
Beoordeling als basis voor rechtspositionele beslissingen	86
Beoordeling en beloning	86
De structurele beloning	86
De variabele outputbeloning	87
De rechtspositionele regeling van de jaargesprekken	88
Implementatie (P.M. lokaal in te vullen)	88
<b>Artikelgewijze toelichting</b>	<b>88</b>
Artikel 1 Definities	88
Artikel 2 Planningsgesprek	88
Artikel 3 Voortgangsgesprek	89
Artikel 4 Evaluatie- en beoordelingsgesprek	89
Overgangsrecht	91
<b>OVERLEGPROTOCOL PROVINCIES</b>	<b>92</b>
Artikel 1 Onderwerpen waarover op sectoraal niveau wordt onderhandeld	92
Artikel 2 Procedure overleg in het SPA	92
Artikel 3 Overeenstemmingsvereiste	93
Artikel 4 Onderhandelingsresultaat	93
Artikel 5 Overgangssituatie	93
Artikel 6 Werkingsduur en opzegging	94
Artikel 7 Inwerkingtreding	94
<b>HANDREIKING GEDRAGSCODE PROVINCIALE AMBTENAREN</b>	<b>95</b>
<b>Gedragscode ambtelijke integriteit</b>	<b>96</b>
Paragraaf 1 Kernbegrippen van ambtelijke integriteit	96

Paragraaf 2	Gedragsregels ambtelijke integriteit	97
Paragraaf 3	Bestaande wettelijke en rechtspositionele gedragsregels inzake integriteit	99
<b>PROCEDUREREGELING MELDING MISSTAND PROVINCIES</b>		<b>101</b>
Artikel 1	Definities	101
Artikel 2	Interne melding	101
Artikel 3	Standpunt naar aanleiding van de interne melding	101
Artikel 4	Externe melding	102
Artikel 5	De commissie integriteit	102
Artikel 6	Ontvangstbevestiging en onderzoek	102
Artikel 7	Niet ontvankelijkheid	103
Artikel 8	Inhoudelijk advies van de commissie	103
Artikel 9	Standpunt naar aanleiding van het inhoudelijk advies van de commissie	103
Artikel 10	Jaarverslag	104
Artikel 11	Rechtsbescherming	104
Artikel 12	Inwerkingtreding	104
Artikel 13	Citeertitel	104
<b>TOELICHTING OP DE PROCEDUREREGELING MELDING MISSTAND PROVINCIES</b>		<b>105</b>
<b>Algemeen</b>		<b>105</b>
<b>Artikelgewijze toelichting</b>		<b>107</b>
Artikel 1	Definities	107
Artikel 2	Interne melding	107
Artikel 3	Standpunt naar aanleiding van de interne melding	107
Artikel 4	Externe melding	108
Artikelen 5 t/m 8	De commissie integriteit	108
Artikel 9	Standpunt naar aanleiding van het advies van de commissie integriteit	108
Artikel 10	Jaarverslag	109
Artikel 11	Rechtsbescherming	109
<b>IKAP- REGELING PROVINCIES</b>		<b>110</b>
Artikel 1	Definities	110
Artikel 2	Recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket	110
Artikel 3	Aanvraag keuze(n)	110
Artikel 4	Algemene voorwaarden	111
Artikel 5	Meer uren werken	111
Artikel 6	Minder uren werken	112

Artikel 7 Vermindering algemeen verlof	112
Artikel 8 Afzien van aanspraken voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen	112
Artikel 9 Inhouding, verrekening of uitbetaling	113
Artikel 10 Meldingsplicht en verhaal loonheffing	114
Artikel 11 Hardheidsclausule	114
Artikel 12 Citeertitel	114
<b>OVERGANGSRECHT BIJ INVOERING NIEUWE IKAP- REGELING 2008</b>	<b>114</b>
Artikel III	114
Artikel IV	114
<b>TOELICHTING</b>	<b>115</b>
<b>ALGEMEEN</b>	<b>115</b>
Doel IKAP	115
Uitgangspunten en randvoorwaarden	115
Hoofdlijnen van IKAP	116
IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering	116
De fiscale aspecten van IKAP en de gevolgen voor de loonheffing, sociale zekerheid, pensioenen en andere rechtspositionele aanspraken	118
<b>ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING</b>	<b>119</b>
Artikel 2 Recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket	119
Artikel 3 Aanvraag keuze(n)	119
Artikel 4 Algemene voorwaarden	120
Artikelen 5 en 7 Meer uren werken en vermindering algemeen verlof	120
Artikel 6 Minder uren werken	121
Artikel 8 Afzien van aanspraken voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen	121
Artikel 9 Inhouding, verrekening of uitbetaling	123
Artikel 10 Meldingsplicht en verhaal loonheffing	124
Artikel 11 Hardheidsclausule	124
<b>PROCEDUREREGELING METHODISCHE FUNCTIEWAARDERING PROVINCIES</b>	<b>125</b>
Artikel 1	125
Artikel 2	125
Artikel 3	125
Artikel 4	125
Artikel 5	126
Artikel 6	126
Artikel 7	126

Artikel 8	127
Artikel 9	127
Artikel 10	127
<b>TOELICHTING</b>	<b>127</b>
Bijlage 1 bij de Procedureregeling methodische functiewaardering: het systeem FUWAPROV 129	
Bijlage 2 bij de Procedureregeling methodische functiewaardering: overzicht normfuncties met bijbehorende scoreprofielen, hoofdgroepen en functieschalen	130
De 14 kenmerken van FUWAPROV	137
Bijlage 3 bij de Procedureregeling methodische functiewaardering: conversietabel FUWAPROV	142
<b>LEVENSLLOOPREGELING PROVINCIES</b>	<b>143</b>
<b>Hoofdstuk 1 Algemeen</b>	<b>143</b>
<b>Artikel 1 Definities</b>	<b>143</b>
<b>Hoofdstuk 2 Sparen voor verlof</b>	<b>143</b>
Artikel 2 Deelname	143
Artikel 3 Bronnen	143
Artikel 8 Aanvraag beëindiging spaarperiode	145
<b>Hoofdstuk 3 Opnemen van verlof en levenslooptegoed</b>	<b>146</b>
Artikel 11 Financiering onbetaald verlof via het levenslooptegoed	146
Artikel 12 Aanvraag verlof	147
Artikel 13 Onbetaald volledig of deeltijdverlof	147
Artikel 14 Onbetaald verlof direct voor pensionering met het oog op vervroegde uittreding 147	
Artikel 15 Uitkering uit het levenslooptegoed	148
Artikel 16 Aanspraken tijdens het onbetaald verlof en terugkeergarantie	148
<b>Hoofdstuk 4 Het aanwenden van levenslooptegoed voor extra pensioen</b>	<b>148</b>
Artikel 17 Extra pensioen	148
<b>Hoofdstuk 5 Beëindiging van de dienstbetrekking</b>	<b>149</b>
Artikel 18 Ontslag	149
Artikel 19 Overlijden	149
<b>Hoofdstuk 6 Overgangsregeling</b>	<b>149</b>
Artikel 20 (P.M.)	149
<b>Hoofdstuk 7 Inwerkingtreding en citeertitel</b>	<b>149</b>
Artikel 21 Inwerkingtreding	149
Artikel 22 Citeertitel	149
<b>TOELICHTING</b>	<b>150</b>
<b>ALGEMEEN</b>	<b>150</b>
Inleiding	150

Hoofdlijnen wettelijke levensloopregeling	150
<b>ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING</b>	<b>152</b>
Artikel 1 Definities	152
Artikel 2 Deelname	152
Artikel 3 Bronnen	152
Artikel 4 Aanvraag deelname	153
Artikel 5 Beslissing op de aanvraag	153
Artikel 6 Maximum te sparen bedrag	153
Artikel 7 Storting/overmaking	153
Artikel 8 Aanvraag beëindiging spaarperiode	153
Artikel 9 Werkgeversbijdrage levensloop	154
Artikel 10 Aanwending levenslooptegoed	154
Artikel 11 t/m 14 Levensloopverlof	154
Artikel 15 Uitkering uit het levenslooptegoed	155
Artikel 16 Aanspraken tijdens het onbetaald verlof en terugkeergarantie	155
Artikel 17 Extra pensioen	155
Artikel 19 Overlijden	156
<b>AANVRAAGFORMULIER VOOR DEELNAME AAN DE LEVENSLOOPREGELING PROVINCIES</b>	<b>157</b>
<b>AANVRAAGFORMULIER VOOR OPBOUW VAN EXTRA PENSIOEN UIT HET LEVENSLOOPTEGOED</b>	<b>160</b>
<b>AANVRAAGFORMULIER VOOR OPBOUW VAN EXTRA PENSIOEN UIT HET LEVENSLOOPTEGOED</b>	<b>160</b>
<b>AANVRAAGFORMULIER VOOR AFKOOP VAN HET LEVENSLOOPTEGOED BIJ ONTSLAG</b>	<b>161</b>
<b>OVERZICHT WIJZIGINGEN UITVOERINGSREGELINGEN CAP</b>	<b>162</b>

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

### **BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN**

#### Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:** de werknemer, bedoeld in artikel 2.4<sup>1</sup> van het pensioenreglement, in dienst van de provincie, geboren vóór 1 januari 1950, die de leeftijd van 65 jaar niet heeft bereikt en die op of na 1 januari 2006 recht krijgt op een basisuitkering krachtens het FPU-reglement;
- b. **Vut-fonds:** de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel;
- c. **FPU-reglement:** het door het bestuur van het Vut-fonds in overeenstemming met de sociale partners in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid vastgestelde FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering;
- d. **Pensioenreglement:** het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- e. **FPU-uitkering:** het samenstel van de basisuitkering, de aanvullende uitkering, bedoeld in artikel 2, onderscheidenlijk artikel 4 van het FPU-reglement en het flexibel pensioen, bedoeld in artikel 1.1, onder h, van het pensioenreglement;
- f. **Deeltijdontslag:** Gedeeltelijk ontslag op eigen aanvraag bij de provincie op of na 1 oktober 2000 met het oog op een FPU-uitkering;
- g. **Volledig FPU-ontslag:** volledig ontslag op eigen aanvraag uit de na deeltijdontslag aangehouden betrekking bij de provincie, zulks met het oog op een FPU-uitkering;
- h. **Betrekking:** de dienstbetrekking die de werknemer bekleedde, onderscheidenlijk het samenstel van dienstbetrekkingen, indien de werknemer meer dan één dienstbetrekking bekleedde bij de provincie;
- i. **Deeltijdfactor:** de deeltijdfactor, bedoeld in artikel 1.2 van het pensioenreglement, welke behoort bij de betrekking waaruit het eerste deeltijdontslag plaatsvindt;
- j. **Berekeningsbasis:** een twaalfde gedeelte van de berekeningsgrondslag, welke geldt voor de berekening van het flexibel pensioen bij het eerste deeltijdontslag, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor;
- k. **Suppletie:** een aanvulling op de FPU-uitkering bij deeltijdontslag respectievelijk volledig

---

<sup>1</sup> Tot de wijziging van het pensioenreglement (met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2006) is dat artikel 2.3  
Versie 1 juni 2008

## **GEDEELTELIJK VERVROEGDE UITTREDING**

### Artikel 2 Recht op suppletie bij deeltijdontslag

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

### Artikel 3 Hoogte van de suppletie bij deeltijdontslag

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

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

#### Artikel 4 Spaarregeling bij deeltijdontslag

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

### **VOLLEDIG VERVROEGDE UITTREDING**

#### Artikel 5 Recht op suppletie bij volledig FPU-ontslag

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

#### Artikel 6 Hoogte van de suppletie bij volledig FPU-ontslag

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

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

## **VERGOEDING VOOR PENSIOENOPBOUW**

### Artikel 7

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

## **TOEPASSELIJKHEID FPU-REGLEMENT**

### Artikel 8

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

## **OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

### Artikel 9

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

volzin geregelde mogelijkheid om over te stappen naar die FPU-plusregeling provincies, blijft de seniorenregeling, bedoeld in het eerste lid, na 30 september 2000 onverminderd van kracht.

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

#### Artikel 10

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

---

<sup>2</sup> Alleen van toepassing in de provincie Flevoland

#### Artikel 11

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

#### **OVERGANGSRECHT BIJ INTREKKING/WIJZIGING FPU-PLUSREGELING PROVINCIES I.V.M. INVOERING LEVENSLOOPREGELING**

#### Artikel II

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

## **TOELICHTING OP DE FPU-PLUSREGELING PROVINCIES**

### **Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten**

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

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

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

### **Hoofdpijnen van de nieuwe regeling**

Toegang tot de regeling

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

## De aanspraken

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

### Suppletie bij deeltijd FPU-ontslag

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

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

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

### Suppletie bij volledige FPU

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

### Werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw

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

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

#### Duur van de aanspraken

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

#### Overige voorzieningen

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

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

#### Overgangsrecht

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

### **Artikelgewijze toelichting**

#### Artikel 1

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

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

## Artikel 2

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

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

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

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

---

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

## Artikelen 3 en 6

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

## Artikel 5

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

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

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

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

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

## Artikel 7

In dit artikel is de werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw geregeld. Het betreft een bijdrage in de doorsneepremie die vereist is voor 20% pensioenopbouw. Gedurende de periode van deeltijd-FPU gaat het om pensioenopbouw voor 15% van de betrekking waaruit deeltijdontslag is verleend. Gedurende de periode van volledige FPU gaat het om de volledige betrekking waaruit hem FPU-ontslag is verleend. Daarbij blijven dus buiten beschouwing deeltijdontslagen, anders dan met het oog op een FPU-uitkering, zoals deeltijdontslag wegens gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid of met recht op een

werkloosheidsuitkering. Zoals hierboven al opgemerkt is geen voorwaarde voor deze werkgeversbijdrage dat betrokkene ook daadwerkelijk een aanvullende pensioenvoorziening heeft getroffen.

#### Artikel 8

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

#### Artikelen 9, 10 en 11

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

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

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

Over artikel 9, zesde lid, kan het volgende worden opgemerkt. In opdracht van het SPA heeft TNO-arbeid onderzoek gedaan naar de fysieke belasting van muskusratbestrijders en rayonambtenaren muskusratbestrijding. TNO-arbeid heeft een groot aantal zinvolle aanbevelingen gedaan op het terrein van het personeels- en arbeidsomstandighedenbeleid. Omdat die mogelijk niet meer tijdig volledig effect zullen hebben voor alle oudere werknemers is in het SPA-akkoord 2002/2003 een tijdelijke regeling van werktijdvermindering getroffen. Gedurende 5 jaar (van 2002 tot 2007) kunnen muskusratbestrijders en rayonambtenaren muskusratbestrijding al vanaf 50 jaar korter gaan werken. Voor hen is niet de mogelijkheid van vervroegde deelname aan de FPU-plusregeling opengesteld omdat daarvoor als vereiste geldt dat men met deeltijd-FPU gaat. Dat kan pas vanaf 55 jaar. Betrokkenen kunnen vanaf 50 jaar gebruik maken van de oude seniorenregeling. Dat betekent dat zij vanaf hun 50<sup>e</sup> tegen inlevering van 5% bezoldiging de werktijd kunnen terugbrengen tot 32 uur per week. Vanaf 60 jaar kunnen zij ervoor kiezen tegen inlevering van 10% bezoldiging de werktijd verder terug te brengen van 32 naar 24 uur per week. Uiteraard moet men wel aan de overige voorwaarden van die oude seniorenregeling voldoen (bijv. de voorwaarde van een direct voorafgaande provinciale diensttijd van ten minste 5 jaar). De regeling heeft een tijdelijk karakter. Gezien de voorwaarden kan vanaf 1 januari 2007 niemand meer toetreden tot de regeling. Het gebruik van de regeling eindigt uiterlijk 5 jaar nadien (voor hen die vlak vóór 1 januari 2007 50 jaar worden en de volle 5 jaar gebruik maken van de regeling). Betrokkene heeft de eenmalige keus om op 55-jarige leeftijd deelname aan die oude seniorenregeling voort te zetten of over te stappen naar de FPU-plusregeling. In het laatste geval is uiteraard voorwaarde dat men voor ten minste 15% van de formele arbeidsduur met deeltijd-FPU gaat. Als de effecten van het personeels- en arbeidsomstandighedenbeleid daartoe aanleiding

geven kan de tijdelijke regeling met maximaal 5 jaar worden verlengd. Partijen in het SPA nemen daarover uiterlijk medio 2006 een beslissing.

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

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

### **HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN**

#### Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. In deze verordening wordt verstaan onder betrokkene de ambtenaar
  - a. aan wie op grond van artikel B.13 van de CAP ontslag is verleend, alsmede degene die, nadat het voornemen tot zodanig ontslag is medegedeeld, ontslag op aanvraag op grond van artikel B.10 van de CAP is verleend;
  - b. aan wie op grond van artikel E.9 van de CAP ontslag is verleend wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte en die ten tijde van het ontslag door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard;
  - c. wiens aanstelling voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt en die uit hoofde van dat ontslag of die afloop van de aanstelling voor bepaalde tijd werkloos is in de zin van de Werkloosheidswet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - a. dagloon: het dagloon in de zin van artikel 45 van de Werkloosheidswet, evenwel zonder toepassing van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen met betrekking tot een loontijdvak van een dag;
  - b. vervallen;
  - c. vervallen;
  - d. diensttijd: tijd, doorgebracht als overheidswerknemer in de zin van artikel 2.4, onderdeel a, van het pensioenreglement welke in aanmerking komt als pensioengeldige tijd, bedoeld in artikel 5.1 van het pensioenreglement, en tijd doorgebracht als werknemer in dienst van de overheid van lidstaten van de Europese Economische Ruimte, met uitzondering van tijd die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering terzake van onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid en met dien verstande dat van tijd die door ontslag onderbroken is geweest de tijd vóór de onderbreking slechts meetelt indien de onderbreking korter dan een jaar heeft geduurd;
  - e. CAP: de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies.

## **HOOFDSTUK II AANVULLENDE UITKERING**

### Artikel 2 Recht op aanvullende uitkering

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

### Artikel 3 Hoogte aanvullende uitkering

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

### Artikel 4 Aanvullende uitkering bij ziekte, zwangerschap en bevalling

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

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

#### Artikel 5 Aanvullende overlijdensuitkering

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

#### Artikel 6

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

#### Artikel 7 vervallen

#### Artikel 8 Aanvullende uitkering provinciale werknemer die in het buitenland woont

1. De betrokkene die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-Verordening 1408/71 geen recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, heeft recht op een aanvullende uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht heeft op een uitkering op grond van die wet, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.
2. De aanvullende uitkering op grond van dit artikel:
  - a. eindigt niet door de omstandigheid dat betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een

uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b of n, van de Werkloosheidswet vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;

- b. is, indien betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, niet van invloed op het recht op een aanvullende of nawettelijke uitkering dat voor betrokkene is verbonden aan dat recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet.

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

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

## **HOOFDSTUK III NAWETTELIJKE UITKERING**

### Artikel 9

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

### Artikel 10 Duur nawettelijke uitkering

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

### Artikel 11 Hoogte nawettelijke uitkering

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

#### Artikel 12 Overlijdensuitkering

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt de betrokkene die tot en met de dag van overlijden recht heeft op een nawettelijke uitkering, onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 van de Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend die per dag gelijk is aan 100% van het dagloon.
2. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van betrokkene terzake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen waarop betrokkene recht had.

#### Artikel 13

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

#### Artikel 14 Nawettelijke uitkering provinciale werknemer die in het buitenland woont

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

### **HOOFDSTUK IV OVERIGE BEPALINGEN**

#### Artikel 15 Indexering

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

#### Artikel 16 Verhuiskostenvergoeding

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

## Artikel 17 Afkoop

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

## Artikel 18 Verhoogde pensioenopbouw

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

## Artikel 19 Uitkering bij ontslag in het belang van de dienst

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

## Artikel 20 Eenmalige uitkering

1. De ambtenaar aan wie ontslag is verleend op grond artikel B.9, onderdeel h van de CAP of op grond van artikel B.9, onderdeel e, heeft recht op een eenmalige uitkering bij ontslag indien het ontslag in overwegende mate is toe te rekenen aan schuld van de provincie.
2. Gedeputeerde staten bepalen de hoogte van de eenmalige uitkering, gelet op de bijzondere omstandigheden van het concrete geval. Zij houden daarbij in ieder geval rekening met de mate van schuld van de provincie en de ambtenaar aan het ontslag, met de leeftijd van de ambtenaar en met de duur en de omvang van het dienstverband van de ambtenaar bij de provincie.

## Artikel 21 Doorwerking wettelijke maatregelen

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

## **HOOFDSTUK V OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

### Artikel 22

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

### Artikel 23 Inwerkingtreden en citeertitel

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

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

### Artikel II Overgangsrecht

1. De bepalingen van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, zoals die luiden op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h van de Werkloosheidswet van toepassing is.
2. Betrokkene van wie de duur van zijn uitkering op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet afloopt vóór 1 april 2005 en die in deze uitkeringsperiode een aanvullende uitkering geniet op

grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, heeft aansluitend recht op een uitkering, indien en voor zolang hij op grond van het vervallen artikel 49 van de Werkloosheidswet recht zou hebben gehad op een vervolguitkering. Deze uitkering wordt toegekend tot uiterlijk 1 april 2005. Geen recht op de uitkering bestaat indien op betrokkene artikel 130h van de Werkloosheidswet van toepassing is. De uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag zolang een periode van 12 maanden na de datum van ontslag, onderscheidenlijk het einde van de tijdelijke aanstelling nog niet is verstreken en daarna 70% van de berekeningsgrondslag.

3. Heeft betrokkene, bedoeld in het tweede lid, op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid aansluitend aan de aanvullende uitkering recht op een nawettelijke uitkering, dan vangt deze nawettelijke uitkering aan op 1 april 2005, aansluitend aan de in het tweede lid bedoelde uitkering. De duur van de nawettelijke uitkering wordt berekend overeenkomstig artikel 10 van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid zoals deze vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit luidt.

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

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

## **TOELICHTING OP DE REGELING AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID**

### **1. Inleiding**

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

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

### **2. Uitgangspunten**

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

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

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

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

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

### **3. Hoofdpijnen van de regeling**

#### a. Eén regeling

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

#### b. Toegang tot de regeling

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

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

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

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

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

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

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

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

#### c. Aanvullende en nawettelijke uitkering

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

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

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

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

#### d. Hoogte van de aanvullende en nawettelijke uitkering

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

#### e. Aansluiting op de WW-systematiek

Zoals hierboven weergegeven is de naadloze aansluiting op de WW-systematiek een belangrijk uitgangspunt. Dit uitgangspunt is, zoals hierboven geschetst, onder meer vertaald in het (groten-

deels) overnemen van het dagloonbegrip als berekeningsgrondslag en het vereiste dat de bovenwettelijke regeling alleen openstaat als er recht op WW bestaat.

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

#### f. Pensioenopbouw

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

#### g. Doorwerking van wettelijke maatregelen in het bovenwettelijke traject

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

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

#### h. Overgangsrecht

De ambtelijke wachtgeldregeling en uitkeringsregeling vervallen met ingang van 1 januari 2003. Vanaf 1 januari 2001 hebben ambtenaren wier dienstverband op of na die datum is geëindigd, geen toegang meer tot die regelingen. De wachtgeldregeling en de uitkeringsregeling blijven vanaf 1 januari 2003 wel van kracht voor gewezen ambtenaren aan wie direct voorafgaande aan 1 januari 2001 een wachtgeld of uitkering op grond van die regelingen is toegekend.

#### i. De uitvoering van de regeling

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

### **4. Artikelgewijze toelichting**

#### Artikel 1

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

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

#### Artikel 2

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

#### Artikel 3

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

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

#### Artikel 4

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

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

#### Artikel 5

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

#### Artikel 6

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

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

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

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

#### Artikelen 8 en 14

Op grond van regelgeving van de Europese Unie komt de provinciale werknemer die in het buitenland woont bij volledige werkloosheid niet in aanmerking voor een WW-uitkering in Nederland. Betrokkene zal in dat geval een werkloosheidsuitkering in zijn woonland moeten aanvragen. Daarmee voldoet hij niet aan de in de artikelen 2 en 9 gestelde voorwaarde voor een bovenwettelijke (= aanvullende en nawettelijke) werkloosheidsuitkering dat hij recht moet hebben (gehad) op een WW-uitkering. In de artikelen 8 en 14 is geregeld dat de provinciale werknemer die in het buitenland woont bij volledige werkloosheid toch de aanvullende en eventueel nawettelijke werkloosheidsuitkering ontvangt waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond. Daarmee is uitvoering gegeven aan een aanbeveling ter zake van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP). De regeling sluit aan bij het model dat Loyalis Contractmanagement B.V. op verzoek van de ROP bij wijze van handreiking heeft ontwikkeld. Dit model geeft in alle gevallen een

garantie op het totale (wettelijke plus bovenwettelijke) uitkeringsniveau dat betrokkene zou hebben gehad als hij in Nederland had gewoond. Hiertoe wordt een fictief werkloosheidsrecht vastgesteld en het bovenwettelijk recht conform de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid. De op deze wijze vastgestelde totale aanspraken worden uitbetaald als een volledige bovenwettelijke uitkering. Als betrokkene een buitenlandse werkloosheidsuitkering ontvangt zal het bedrag van deze buitenlandse uitkering volledig worden gekort op de bovenwettelijke betaling (anticumulatie). Bewijsstukken hiervan levert betrokkene maandelijks aan.

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

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

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

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

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

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

#### Artikel 9

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

## Artikel 10

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

## Artikelen 11 t/m 13

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

## Artikel 15

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

## Artikelen 16 en 17

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

## Artikel 18

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

de eerste drie jaar bovenwettelijke werkloosheidsuitkering vóór 62 jaar vergoeding van de extra kosten tot 100% pensioenopbouw;

de resterende periode van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering tot 62 jaar vergoeding van de extra kosten tot 75% pensioenopbouw;

vanaf 62 jaar geen werkgeversbijdrage in vrijwillige pensioenopbouw;

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

## Artikel 19

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

#### Artikel 20<sup>4</sup>

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

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

#### Artikel 23

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

---

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

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

### **Paragraaf 1: Definities**

#### Artikel 1 Definities

In deze uitvoeringsregeling wordt verstaan onder:

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

### **Paragraaf 2: Aanspraken tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid**

#### Artikel 2 Aanspraak van de ambtenaar

1. De ambtenaar heeft over de uren waarop hij bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte zijn arbeid niet verricht recht op doorbetaling van
  - a. zijn volledige bezoldiging gedurende de eerste 52 weken;
  - b. 70% van zijn bezoldiging gedurende de daarop volgende 52 weken.
2. De in het eerste lid, onderdeel b, bedoelde periode wordt verlengd met de duur van:
  - a. de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;

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

### Artikel 3 Aanspraak van de gewezen ambtenaar

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

3. De in het eerste lid, onderdeel b, en het tweede lid, onderdeel b, bedoelde periode wordt verlengd met de duur van:
  - a. de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziekte-wet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
  - b. de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op loon of bezoldiging op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA dan wel met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, zevende lid, van de WAO; en
  - c. het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA dan wel artikel 71a, negende lid, van de WAO, heeft vastgesteld.
4. Bij verlenging op grond van het derde lid bedraagt het in het eerste lid, onderdeel b, en het tweede lid, onderdeel b, bedoelde tijdvak niet meer dan 104 weken.
5. De in het eerste en tweede lid bedoelde gewezen ambtenaar geniet ook in de tijdvakken, genoemd in het eerste lid, onderdeel b, het tweede lid, onderdeel b, en het derde lid, de laatstelijk genoten bezoldiging, indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte.
6. De gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend op grond van artikel B.12 van de CAP heeft slechts aanspraak op gehele of gedeeltelijke doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging voor zover deze te samen met de aanvullende uitkering, bedoeld in artikel 4 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering, en de suppletie op grond van de FPU-plusregeling provincies, de laatstgenoten bezoldiging niet overschrijdt.

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

1. Het bepaalde in de artikelen 2 en 3 is niet van toepassing op de ambtenaar en de gewezen ambtenaar die geen deelnemer is in de zin van het pensioenreglement.
2. De ambtenaar die geen deelnemer is in de zin van het pensioenreglement, heeft over de uren waarop hij bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte zijn arbeid niet verricht recht op doorbetaling van
  - a. zijn volledige bezoldiging gedurende de eerste 52 weken;
  - b. 70% van zijn bezoldiging gedurende de daarop volgende 52 weken.
3. De in het tweede lid, onderdeel b, bedoelde periode wordt verlengd met de duur van:
  - a. de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziekte-wet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
  - b. de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op loon of bezoldiging op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA dan wel met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, zevende lid, van de WAO; en
  - c. het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA dan wel artikel 71a, negende lid, van de WAO, heeft vastgesteld.
4. Bij verlenging op grond van het derde lid bedraagt het in het tweede lid, onderdeel b, bedoelde tijdvak niet meer dan 104 weken.

#### Artikel 5 Geen aanspraak

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

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

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

#### Artikel 7 Einde van de uitkering

1. De aanspraken, bedoeld in artikel 2, eerste tot en met vierde lid, en artikel 4 eindigen na afloop van de uitkeringsduur, maar in elk geval:
  - a. met ingang van de dag waarop de ambtenaar op grond van artikel E.7 van de CAP in een andere functie is benoemd; of
  - b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar ontslag is verleend; of
  - c. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt; of
  - d. met ingang van de dag, volgende op die waarop de ambtenaar is overleden.

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

### **Paragraaf 3: Verplichtingen en sancties**

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

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

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

#### Artikel 9 Compensatie bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%

1. De ambtenaar die door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard en die als gevolg van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid inkomensverlies heeft, heeft aanspraak op compensatie van het inkomensverlies overeenkomstig het bepaalde in het tweede tot en met vijfde lid.
2. De compensatie bedraagt:
  - a. indien de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte: 100%; en
  - b. in overige gevallen: 70%;

van het verschil tussen de bezoldiging in de oude functie en de bezoldiging in de aangepaste of nieuwe functie. Indien het in het eerste lid bedoelde inkomensverlies door verhoging van de bezoldiging afneemt wordt de compensatie dienovereenkomstig verminderd, tenzij het een verhoging betreft van de bezoldiging wegens algemene salarismaatregelen of een salarisverhoging op grond van artikel C.7 van de CAP. De compensatie wordt als salaris aangemerkt.
3. Op de compensatie bestaat aanspraak vanaf de kalenderdag dat de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op minder dan 35%, maar niet voordat de periode van gehele of gedeeltelijke doorbetaling van bezoldiging bij ziekte is verstreken.
4. De compensatie eindigt op het moment waarop het dienstverband bij de provincie eindigt doch in het geval, bedoeld in het tweede lid, onderdeel b, in ieder geval na 5 jaar.
5. Bij samenloop van de compensatie met een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of een aanvullende werkloosheidsuitkering uit hoofde van de dienstbetrekking waaruit de ambtenaar

gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard, wordt de compensatie verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.

#### Artikel 9a Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ingeval van dienstongeval of beroepsziekte

1. De ambtenaar of gewezen ambtenaar die als gevolg van een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte recht heeft op een IVA-uitkering uit hoofde van de provinciale dienstbetrekking en geen recht heeft op doorbetaling van de bezoldiging of de laatstelijk genoten bezoldiging, wordt de IVA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen, zolang daarop aanspraak bestaat, aangevuld tot 90% van de laatstelijk genoten bezoldiging.
2. De ambtenaar of gewezen ambtenaar die als gevolg van een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte recht heeft op een WGA-uitkering uit hoofde van zijn provinciale dienstbetrekking wordt de WGA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen, zolang daarop aanspraak bestaat, aangevuld
  - a. tijdens de loongerelateerde uitkering: tot 90% van het verschil tussen de laatstelijk genoten bezoldiging en het nieuwe inkomen bij volledige invulling van de resterende verdien capaciteit en tot 80% van dit verschil bij niet volledige invulling van de resterende verdien capaciteit;
  - b. tijdens de loonaanvullingsuitkering: tot 90% van het verschil tussen de laatstelijk genoten bezoldiging en het nieuwe inkomen dat bij volledige invulling van de resterende verdien capaciteit zou kunnen worden verdiend;
  - c. tijdens de vervolgutkering, doch niet langer dan 10 jaar: tot 75% van de laatstelijk genoten bezoldiging maal het door het UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage.
3. Als de IVA-uitkering of de WGA-uitkering wordt geweigerd of verminderd in verband met toepassing van een sanctie op grond van de WIA wordt die sanctie op overeenkomstige wijze als voor het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen doorvertaald naar de aanvulling op grond van dit artikel.

#### **Paragraaf 4: Bijzondere situaties**

##### Artikel 10 Samenloop met andere inkomsten

1. Bij samenloop van een aanspraak krachtens deze uitvoeringsregeling met een ZW-uitkering, een WAO- of WIA-uitkering, een WW-uitkering of een aanvullende werkloosheidsuitkering op grond van dezelfde dienstbetrekking wordt deze aanspraak verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.
2. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen van de ambtenaar of de gewezen ambtenaar de ZW-uitkering, de WAO- of WIA-uitkering, de WW-uitkering of de aanvullende werkloosheidsuitkering een vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt deze uitkering voor de toepassing van het eerste lid geheel onverminderd te zijn genoten.
3. Indien ten aanzien van de ZW-uitkering, die de ambtenaar of de gewezen ambtenaar geniet, een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast leggen gedeputeerde staten zoveel

mogelijk dezelfde verplichting op dan wel passen zij zoveel mogelijk een overeenkomstige sanctie toe op de aanspraken krachtens deze uitvoeringsregeling waarop de ZW-uitkering in mindering is gebracht.

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

#### Artikel 11 Bevalling na ontslag

1. De gewezen ambtenaar, wier bevalling waarschijnlijk is binnen vier maanden na het tijdstip van ingang van haar ontslag, ontvangt haar laatstelijk genoten bezoldiging gedurende de periode die:
  - a. aanvangt op de 41e dag , voorafgaande aan de vermoedelijke datum van bevalling; en
  - b. eindigt op de 70e dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.
2. De periode, bedoeld in het eerste lid, wordt verlengd tot 16 weken, indien die periode door een voortijdige bevalling minder dan 16 weken heeft bedragen.
3. De gewezen ambtenaar wier bevalling niet wordt verwacht binnen vier maanden na het tijdstip van ingang van haar ontslag, maar die niettemin binnen die termijn bevalt, ontvangt haar laatstelijk genoten bezoldiging gedurende de periode die:
  - a. aanvangt op de datum van bevalling; en
  - b. eindigt op de 70e dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.
4. Op de bezoldiging wordt via een inhouding in mindering gebracht een bedrag, gelijk aan de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg waarop de gewezen vrouwelijke ambtenaar gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft of gehad zou hebben als zij tijdig een aanvraag voor die uitkering zou hebben gedaan.
5. Voor zolang de gewezen ambtenaar na beëindiging van de haar ingevolge het eerste of het derde lid toekomende uitkering nog wegens ziekte ongeschikt is tot werken, dan wel binnen een maand na deze beëindiging ongeschikt wordt tot werken, heeft zij gedurende 52 weken recht op doorbetaling van de bezoldiging overeenkomstig artikel 3. Deze termijn wordt geacht aan te vangen op de eerste dag na de bevalling.
6. Ongeschikt tot werken, geheel of gedeeltelijk, in de zin van het vijfde lid is de vrouwelijke gewezen ambtenaar die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebreken geheel of gedeeltelijk niet in staat is om een naar aard en omvang soortgelijke functie als zij vervulde, te vervullen.

## **Paragraaf 5: Overige bepalingen**

Artikel 12 Aanpassing bedrag / begrip bezoldiging en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering

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

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

3. Voor zover de ambtenaar of de gewezen ambtenaar geen drie kalendermaanden in dienst is geweest, wordt voor de toepassing van het tweede lid gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld aan bezoldiging per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij in dienst is geweest vóór het ontstaan van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid respectievelijk tot het vervullen van een naar aard en omvang soortgelijke functie.

Artikel 13 Vervallen

Artikel 14 Overlijdensuitkering gewezen ambtenaar

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

Artikel 15 Aanvullende uitkering bij overlijden wegens dienstongeval / beroepsziekte

1. Indien het overlijden van de ambtenaar is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens het pensioenreglement een partnerpensioen of een wezenpensioen geniet, een uitkering toegekend ten bedrage van 18% van dit partnerpensioen, onderscheidenlijk dit wezenpensioen.
2. De uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt dan wel met ingang van de maand, volgende op de datum waarop de weduwe of weduwnaar aan wie een partnerpensioen is toegekend, een nieuwe partner heeft.
3. Het eerste en tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing op de gewezen ambtenaar ten aanzien van wie artikel 9a toepassing heeft gevonden, indien zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van het dienstongeval of de door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, bedoeld in dat artikel.

## **Overgangsregeling**

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

1. Aan artikel 2, tweede lid, wordt een tweede volzin toegevoegd, luidende:

De ambtenaar heeft, ingeval op grond van artikel 19, vierde lid, van de WAO geen recht op een WAO-uitkering uit hoofde van zijn dienstbetrekking bestaat, indien en voor zolang de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte na het in het eerste lid bedoelde tijdvak van 52 weken voortduurt, aanspraak op een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens dit artikel, waarbij wordt uitgegaan van een WAO-uitkering van nihil.

2. In artikel 2, zevende lid, wordt de zinsnede "15 tot 25%: 18,00%" vervangen door: minder dan 25%: 18,00%.
3. In artikel 3, vijfde lid, wordt de zinsnede "15 tot 25%: 18,00%" vervangen door: minder dan 25%: 18,00%.
4. Aan artikel 3 wordt een zevende lid toegevoegd, luidende:
  7. Voor de toepassing van het eerste lid, onderdeel b, en derde en vierde lid, is het bepaalde in artikel 2, tweede lid, tweede volzin, van overeenkomstige toepassing.

## **Overgangsregeling**

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

## **Overgangsregeling<sup>5</sup>**

1. Artikel 2, zesde en zevende lid, en artikel 7, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, zoals die op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit luiden, blijven van toepassing op de ambtenaar die op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit recht heeft op een aanvullende uitkering krachtens deze bepalingen, met dien verstande dat in artikel 2, zesde lid voornoemd, de zinsnede "vijfde lid" wordt vervangen door: vierde lid.
2. Artikel 3, zesde tot en met achtste lid, artikel 7, vierde lid, en artikel 15, derde lid, van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, zoals die op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit luiden, blijven van toepassing op de gewezen ambtenaar die op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit recht heeft op een aanvullende uitkering krachtens deze bepalingen.

---

<sup>5</sup> Datum van inwerkingtreding van het in de overgangsregeling bedoelde besluit is 1 juni 2007

## **TOELICHTING OP UITVOERINGSREGELING RECHTEN EN PLICHTEN BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **Algemeen**

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

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

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

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

---

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

Wie 50% of meer van zijn resterende verdien capaciteit benut heeft achtereenvolgens recht op een loongerelateerde WGA-uitkering gedurende maximaal 3 jaar en 2 maanden<sup>7</sup> en op een WGA-loonaanvullingsuitkering (maximaal tot 65 jaar). De ambtenaar die minder dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut heeft achtereenvolgens recht op de loongerelateerde WGA-uitkering en op een WGA-vervolguitkering (maximaal tot 65 jaar).

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

## **Artikelgewijze toelichting**

### Artikel 2

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

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

Ingeval van werken op therapeutische basis bestaat in het 2<sup>e</sup> ziektejaar recht op doorbetaling van 70% van de bezoldiging.

---

<sup>7</sup> Bij instroom vóór 1 januari 2008: maximaal 5 jaar

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

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

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

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

#### Artikel 4

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

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

#### Artikel 5

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

#### Artikel 6

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

## Artikel 8

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

## Artikel 9

Dit artikel bevat een compensatieregeling voor de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten die geen recht op een WIA-uitkering hebben en in beginsel ook na die 2 jaar in dienst van de provincie blijven. Het gaat hier om degenen die door het UWV voor meer dan 65% arbeidsgeschikt zijn verklaard. Werkhervatting kan hier leiden tot inkomensverlies, omdat de ambtenaar in een aangepaste functie (bijvoorbeeld zijn eigen functie voor minder uren) of in een andere functie op een lager salarisniveau gaat werken. Het inkomensverlies wordt tijdelijk tot een redelijk niveau gecompenseerd. Bij dienstongevallen en beroepsziektes geldt een gunstiger compensatieregeling. Indien het inkomensverlies door inkomensverbetering bij de provincie afneemt leidt dit slechts tot een navenante verlaging van de compensatie als de inkomensverbetering niet het gevolg is van algemene salarismaatregelen of van salarisstappen van 3% (of 6% of 1%) op grond van artikel C.7 van de CAP. Overige verhogingen van de bezoldiging worden wel in mindering gebracht. De compensatie wordt als salaris aangemerkt, hetgeen betekent dat zij ook grondslag vormt voor de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering en meestijgt met de algemene salarisontwikkeling van het provinciepersoneel.

## Artikel 9a

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

## Artikel 10

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

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

# **SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID (VERVALLEN PER 1 JUNI 2007)<sup>9</sup>**

## **1. Algemeen**

### Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder:

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

## **2. Het recht op suppletie**

### Artikel 2

1. Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perio-

---

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

den van ziekte samengesteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

#### Artikel 3

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

#### Artikel 4

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:

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

#### Artikel 5

Het recht op suppletie eindigt:

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

### **3. Suppletie**

#### Artikel 6

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

#### Artikel 7

1. In afwijking van artikel 6, derde lid, wordt, indien het in artikel 2 bedoelde ontslag is verleend op een

latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

2. Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

#### Artikel 8

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

#### Artikel 9

1. Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
2. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
  - a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag terzake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;

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

#### Artikel 10

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

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

#### Artikel 11

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

Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

#### Artikel 12

1. De ambtenaar die op grond van artikel E.7 van de CAP in een andere functie is benoemd dan wel de eigen functie onder andere voorwaarden is opgedragen heeft, indien naderhand de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau wordt vastgesteld, recht op een garantieuitkering indien hem geen aanvullende gangbare arbeid wordt aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdien capaciteit volledig te benutten.

2. De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van de bezoldiging die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt aan bezoldiging uit de functie waarin hij is benoemd en, in voorkomend geval, met het recht op WAO- of WIA-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingtoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
4. Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.
5. De garantie-uitkering eindigt in elk geval met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt en bij ontslag.

#### **4. De betaling van de suppletie**

##### Artikel 13

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

##### Artikel 14

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

#### **5. Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten**

##### Artikel 15

1. Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I van de CAP overleg met de vakorganisaties van overheids personeel heeft plaatsgevonden, regels stellen op grond waarvan

in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.

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

#### Artikel 16

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

### **6. Uitvoeringsvoorschriften**

#### Artikel 17

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

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

### **7. Conversie herplaatsingwachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte**

#### Artikel 18

Vervallen.

#### Artikel 19

Vervallen.

## **8. Overige en slotbepalingen**

### Artikel 20

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

### Artikel 21

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

### Artikel 22

Deze regeling wordt aangehaald als: Suppletierегeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

## **UITVOERINGSVOORSCHRIFTEN KRACHTENS DE ARTIKELN 15, EERSTE EN TWEEDE LID, 16 EN 17 VAN DE SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

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

### Artikel 2

1. De artikelen 1 tot en met 6 van het Besluit Uitkeringsreglement WW 1997 gelden voor zoveel mogelijk als uitvoeringsvoorschriften ten behoeve van een doelmatige controle van betrokkenen en als uitvoeringsvoorschriften met betrekking tot het genieten van vakantie tijdens de duur van

de suppletie, met dien verstande dat voor de hierna te noemen begrippen uit het Besluit Uitkeringsreglement moet worden gelezen:

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

#### Artikel 3

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

#### Artikel 4

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

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

#### Artikel 5

In afwijking van artikel 4 blijft het recht op suppletie van de betrokkene die gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen noodzakelijke op-

leiding of scholing, na afloop van de ingevolge de artikelen 2, 6 en 7, onderscheidenlijk artikel 18 van de suppletiereregeling vastgestelde reguliere duur van de suppletie niet bestaan totdat die opleiding of scholing is beëindigd, indien:

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

#### Artikel 6

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

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

## **TOELICHTING OP SUPPLETIEREGELING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **Algemeen**

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

### **Artikelgewijze toelichting**

#### Artikel 1

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

#### *Onderdeel d*

Met het begrip "arbeidsongeschiktheidsuitkering" is in deze suppletierегeling elke wettelijke of bovenwettelijke uitkering terzake van arbeidsongeschiktheid bedoeld.

#### *Onderdeel e*

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

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

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

---

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

### *Onderdelen g en h*

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

### *Onderdeel i*

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

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

### Artikel 2

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

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

### Artikel 3

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

### Artikel 6

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

### Artikel 7

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

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

#### Artikel 8

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

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

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

#### Artikel 9

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

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

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

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

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

#### Artikel 10

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

#### Artikel 12

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

#### Artikelen 13, 14, 15 en 16

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

#### Artikelen 18 en 19

Hierin is het overgangsrecht per 1 januari 1996 opgenomen.

#### Artikel 20

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

Voor het geval dat dit overleg niet tot overeenstemming heeft geleid binnen een periode van zes maanden na de datum van publicatie in het Staatsblad van de maatregel, houdende die algemeen neerwaartse wijzigingen, geldt het volgende. In dat geval worden die algemeen neerwaartse wijzigin-

gen effectief ten aanzien van de suppletierегeling vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van publicatie daarvan in het Staatsblad.

#### Artikel 21

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

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

### Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

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

### Artikel 2 Planningsgesprek

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

### Artikel 3 Voortgangsgesprek

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

### Artikel 4 Evaluatie- en beoordelingsgesprek

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

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

#### **Artikel 5 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als Regeling jaargesprekken.

#### Artikel 6 Inwerkingtreding

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

## **BIJLAGE 1 REGELING JAARGESPREKKEN: LIJST VAN COMPETENTIES**

### Inleiding

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

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

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

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

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

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

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

Lijst van competenties

**Toelichting:** de GITP-competenties zijn als uitgangspunt genomen.

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

### **1. Vasthoudendheid**

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

### **2. Voortgangscontrole**

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

#### **2a Voortgang bewaken**

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

### **3. Omgang met details**

Lang en effectief kunnen omgaan met detailinformatie.

#### **3a. Omgang met details**

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

#### **3b. Aandacht voor details**

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

### **4. Coöperatief gedrag**

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

#### **4a. Samenwerken**

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

#### **4b. Samenwerken stimuleren**

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

### **5. Klantgerichtheid**

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

#### **5a. Klantgerichtheid**

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

## **6. Flexibel gedrag**

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

### **6a. Flexibiliteit**

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

## **7. Plannen en organiseren**

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

### **7a. Plannen**

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

### **7b. Planmatig werken**

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

### **7c. Organiseren**

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

## **8. Snel schakelen**

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

## **9. Probleemanalyse**

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

### **9a. Analyseren/informatie verzamelen**

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

## **10. Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid**

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

### **10a. Communiceren**

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

## **11. Bestuurs sensitiviteit**

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

### **11a. Politiek-bestuurlijk bewustzijn**

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

### **12. Oordeelsvorming**

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

#### **12a. Oordeel geven**

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

### **13. Aanpassingsvermogen**

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

#### **13a. Aanpassingsvermogen**

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

### **14. Omgevingsbewustzijn**

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

#### **14a. Omgevingsbewustzijn**

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

### **15. Netwerkvaardigheid**

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

#### **15a. Netwerken**

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

### **16. Visie**

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

#### **16a. Visie uitdragen**

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

### **17. Samenbindend leiderschap**

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

### **17a. Richting geven**

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

### **18. Vernieuwingskracht**

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

#### **18a. Creativiteit**

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

#### **18b. Inventiviteit**

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

#### **18c. Probleemoplossend vermogen**

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

### **19. Ontwikkelen medewerkers**

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

### **20. Organisatiesensitiviteit**

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

#### **20a. Organiseerbewustzijn**

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

### **21. Besluitvaardigheid**

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

#### **21a. Besluitvaardigheid**

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

### **22. Interpersoonlijke sensitiviteit**

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

#### **22a. Interpersoonlijke sensitiviteit**

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

**22b. Effectieve communicatie en impact**

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

**22c. Sensitiviteit voor de relatie**

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

**22d. Inlevingsvermogen**

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

**23. Luisteren**

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

**24. Overtuigingskracht**

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

**24a. Overtuigen**

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

**25. Gezag**

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

**25a. Leiderschap**

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

**26. Zelfvertrouwen**

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

**27. Integriteit**

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

**28. Mondelinge presentatie**

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

**28a. Communiceren**

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

### **29. Onafhankelijkheid**

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

### **30. Energie**

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

### **31. Prestatiemotivatie**

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

### **32. Stressbestendigheid**

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

#### **32a. Stresstolerantie**

Blijven presteren onder druk en daarbij kalm en objectief blijven.

### **33. Bestuurlijke effectiviteit**

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

### **34. Toewijding**

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

### **35. Initiatief**

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

#### **35a. Initiatief**

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

### **36. Conceptuele flexibiliteit**

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

#### **36a. Conceptueel denken**

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

### **37. Individu gericht leiderschap**

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

### **37a. Coachen**

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

### **38. Delegeren**

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

### **39. Doelgericht handelen**

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

#### **39a. Resultaatgerichtheid**

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

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

### **40. Leervermogen**

Nieuwe informatie in zich opnemen en deze effectief toepassen.

#### **40a. Reflectief vermogen**

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

### **41. Ondernemerschap**

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

#### **41a. Oog voor kosten/baten**

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

### **42. Vertrouwen opbouwen**

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

### **43. Ambitie**

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

### **44. Motiveren**

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

### **45. Durf**

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

#### **46. Verantwoordelijkheid**

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

#### **47. Zorg voor kwaliteit**

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

#### **48. Integraal werken**

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

#### **49. Onderhandelen**

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

#### **50. Managementidentificatie**

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

Handreiking voor de indeling van functies naar functiecategorieën en bijbehorende competenties

Deze indeling heeft als uitgangspunt de 81 functies die FUWAPROV onderscheidt. De nummers achter de functies corresponderen met de FUWAPROV-lijst.

**1. Sturingsfuncties:** beleidsdirecteur (1), hoofd afdeling beleid (2), programmamanager (4), hoofd bureau beleid (5), hoofd bureau vergunningverlening (7), hoofd bureau beheer en onderhoud (10), hoofd bedrijfsbureau (12), hoofd facilitaire dienst (27), rayonhoofd (35), hoofd secretariaat (44)

#### **Competenties**

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

**2. Beleidsontwikkeling/projectmedewerkers:** seniorjuridisch medewerker (9), senior beleidsmedewerker FEZ (13), senior beleidsmedewerker (14), juridisch medewerker (16), beleidsmedewerker (18), beleidsmedewerker FEZ (19), beleidsmedewerker vergunningen (20), junior beleidsmedewerker (29)

#### **Competenties**

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

**3. Beleidsondersteuning:** GIS medewerker (24), beleidsondersteunend medewerker (28), medewerker grondverwerving (31), beleidsondersteuner (36), medewerker verkeersongevallen (43), meettechnicus (50), rekenaar (51), analist (52), allround informatieverzorger (53), cartografisch/GIS medewerker (55)

#### **Competenties**

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

**4. Handhaving, toezicht, vergunningverlening:** archiefinspecteur (8), toezichthouder grote industrie (23), opsporingsmedewerker (33), toezichthouder kleine industrie (42), planadviseur (medewerker vergunningen) (45), technisch medewerker vergunningen (46), opzichter nieuwe werken (49)

## **Competenties**

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

**5. Advies en service:** provinciaal controller (3), senior adviseur I en A (11), senior adviseur arbeidsvoorwaarden en rechtspositie (15), informatieanalist (21), personeelsadviseur (22), persvoorlichter (25), medewerker I en A (26), bedrijfskundig medewerker (30), medewerker begrotingsvoorbereiding en begrotingsuitvoering (32), functioneel applicatiebeheerder (34), inkoper (37), medewerker personeelszaken (40), netwerkbeheerder (41), medewerker financiële administratie (47), technisch applicatiebeheerder (48)

## **Competenties**

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

**6. Projectleiding:** projectmanager (4), Coördinerend beleidsmedewerker/projectleider (6), senior projectleider wegen (17), projectleider voorbereiding (38), projectleider uitvoering (39)

## **Competenties**

Voortgangscntrole  
Coöperatief gedrag  
Flexibel gedrag  
Plannen en organiseren

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

**7. Algemene ondersteuning:** directiesecretaresse (54), medewerker budgetbewaking (58), afdelingssecretaresse (61), informatieverzorger (62), secretaresse (65), administratief ondersteuner (68), telefonist/receptionist (75), medewerker postbehandeling (77), administratief assistent (79), algemeen assistent (80), assistent (81)

#### **Competenties**

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

**8. Uitvoerend/technisch:** technisch medewerker (56), medewerker helpdesk (57), steunpuntbeheerder (59), landmeter (60), kantonnier (63), muskusrattenbestrijder (64), onderhoudstechnicus (66), vaktechnisch medewerker electro (67), vaktechnisch uitvoerend medewerker (69), onderhoudsmonteur (70), schouwkantonnier (71), medewerker muskusrattenbestrijder (72), sluiswachter (73), chauffeur (74), uitvoerende medewerker (76), medewerker bedrijfsrestaurant (78).

## **Competenties**

Vasthoudendheid

Coöperatief gedrag

Klantgerichtheid

Flexibel gedrag

Aanpassingsvermogen

Stressbestendigheid

Luisteren

Energie

Prestatievermogen

Toewijding

Doelgericht handelen

Zorg voor kwaliteit

## **BIJLAGE 2 REGELING JAARGESPREKKEN: FORMULIER PLANNINGSGESPREK**

---

### ***Betreft***

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

---

### ***Data en periode***

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

---

### ***Ondertekening***

De direct leidinggevende : De medewerker: voor akkoord/gezien<sup>11</sup> :  
Datum : Datum:

---

### ***Geschilpunten:***

---

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

## AFSPRAKEN TE BEREIKEN WERKRESULTATEN

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

## AFSPRAKEN ONTWIKKELING COMPETENTIES

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

## AFSPRAKEN MIDDELEN EN FACILITEITEN

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

## AFSPRAKEN LOOPBAANONTWIKKELING

## AFSPRAKEN MOBILITEIT

## AFSPRAKEN WERKTIJDEN EN/OF ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

## OVERIGE AFSPRAKEN EN AANDACHTSPUNTEN

## BIJLAGE 3 REGELING JAARGESPREKKEN: BEOORDELINGSFORMULIER

vertrouwelijk

---

### **Betreft**

Naam : organisatieonderdeel :  
Geboortedatum : functie :  
In dienst sedert : in huidige functie van/tot:  
Huidige salarisniveau : functieschaal :

---

### **De beoordeling**

Datum beoordelingsgesprek : andere personen bij de beoordeling aanwezig  
Beoordelingsperiode : naam en functie:  
Beoordelaar : naam en functie:

---

### **Ondertekening**

De beoordelaar : de medewerker: voor gezien:

Datum : datum:

---

### **Vaststelling beoordeling**

Beoordeling vastgesteld op:

---

### **Samenvattend oordeel**

1. Werkresultaten: zeer goed/normaal/matig c.q. slecht<sup>12</sup>

2. Ontwikkeling competenties: zeer goed/normaal/matig c.q. slecht<sup>13</sup>

---

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

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

**Geschilpunten** <sup>14</sup>:

---

**Conclusies en afspraken**

---

**Worden er werkzaamheden verricht buiten de hoofdbestanddelen van de functie?**

Zo ja, welke:

Toelichting:

---

**Zijn er werkzaamheden die nog niet worden verricht?**

Zo ja, welke:

Toelichting:

---

**Zijn er bijzondere omstandigheden die de functieervulling hebben beïnvloed?**

Zo ja, welke:

Toelichting:

**BEOORDELING WERKRESULTATEN EN ONTWIKKELING COMPETENTIES**

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

---

<sup>14</sup> De medewerker heeft 2 weken de tijd om eventuele geschilpunten op het beoordelingsformulier te vermelden  
Versie 1 juni 2008

	Omschrijving oordeel	Kwalificatie <sup>i15</sup>
<b>Resultaten</b> 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.		
<b>Competenties</b> 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.		

<sup>15</sup> In te vullen kwalificaties. Zie toelichting kwalificaties

Toelichting kwalificaties

Beoordelingsscore	Competenties	Werkresultaten
Zeer goed <sup>16</sup>	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker overtreft de gestelde eisen in uitzonderlijke mate	De werkresultaten van de medewerker overtreffen de gestelde eisen in uitzonderlijke mate
Normaal <sup>17</sup>	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet aan de gestelde eisen	De werkresultaten van de medewerker voldoen aan de gestelde eisen
Matig c.q. slecht	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet niet geheel aan de gestelde eisen c.q. voldoet opnieuw niet geheel aan de gestelde eisen	De werkresultaten van de medewerker voldoen niet geheel aan de gestelde eisen c.q. voldoen opnieuw niet geheel aan de gestelde eisen

---

<sup>16</sup> In schoolcijfers: 9 of hoger

<sup>17</sup> In schoolcijfers: de range van 6 t/m 8, dus van minimaal voldoende t/m goed

## **TOELICHTING**

### **Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten**

#### CAO-afspraken

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

#### Systeem van jaargesprekken

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

#### Doelstellingen

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

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

## Uitgangspunten

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

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

## Het beoordelingssysteem

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

bonus over die periode. De samenhang zal blijken uit de beoordeling. Het ligt niet voor de hand dat de beoordelingsscores voor de ontwikkeling van de competenties en voor de behaalde werkresultaten ver uiteen zullen lopen.

## Competenties

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

## Beoordeling als basis voor rechtspositionele beslissingen

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

## Beoordeling en beloning

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

### De structurele beloning

De structurele beloning heeft als doel het leveren van duurzaam hogere prestaties in de toekomst. Beoordeling van de daarvoor benodigde duurzame groei in het functioneren vindt plaats aan de hand

van de ontwikkeling van de voor de functie geldende competenties en de werkresultaten. Deze worden tijdens het evaluatie- en beoordelingsgesprek vergeleken met de ter zake gemaakte afspraken. Uit deze vergelijking kan vervolgens de conclusie worden getrokken tot welk structureel niveau in kwaliteit en kwantiteit de in de toekomst te leveren prestaties zich ontwikkelt en op basis hiervan wordt de groei in het vaste inkomen bepaald. Op basis van de driepuntschaal voor de beoordeling kunnen de volgende drie beloningsbeslissingen worden genomen:

Beoordelingsscore	'vertaling'	Groei in vast inkomen
Zeer goed	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker overtreft de gestelde eisen in uitzonderlijke mate	6% van maximumbedrag schaal
Normaal	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet aan de gestelde eisen	3% van maximumbedrag schaal
Matig/slecht (2x matig is slecht)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet niet geheel aan de gestelde eisen	- 1% van maximumbedrag schaal in eerste jaar; - 0% in tweede jaar

#### De variabele outputbeloning

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

Beoordelingsscore	'Vertaling'	Variabele beloning (uitgedrukt als % van jaarsalaris in jaar waarin resultaten zijn behaald)
Zeer goed	Resultaten van de medewerker overtreffen de gestelde eisen in uitzonderlijke mate	- bonus van 3% of 7%

De rechtspositionele regeling van de jaargesprekken

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

Implementatie (P.M. lokaal in te vullen)

## **Artikelgewijze toelichting**

### Artikel 1 Definities

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

### Artikel 2 Planningsgesprek

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

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

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

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

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

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

### Artikel 3 Voortgangsgesprek

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

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

Het ligt voor de hand dat ook afspraken over nadere invulling, aanvulling of bijstelling van de in het planningsgesprek gemaakte schriftelijke afspraken schriftelijk worden vastgelegd. Als leidinggevende en werknemer niet tot nadere afspraken kunnen komen geldt hetzelfde als bij het planningsgesprek, namelijk dat de leidinggevende eenzijdig beslissingen neemt. Het spreekt voor zich dat het voortgangsgesprek steeds op een zodanig tijdstip plaatsvindt dat tijdig kan worden bijgestuurd. Als het voortgangsgesprek na 2/3 van de periode komt is dat als regel te laat.

### Artikel 4 Evaluatie- en beoordelingsgesprek

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

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

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

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

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

Het evaluatie- en beoordelingsgesprek heeft, net als het plannings- en voortgangsgesprek, een verplicht karakter, zowel voor de leidinggevende als de werknemer. Het kan dus niet zo zijn dat een werknemer om hem moverende redenen afziet van dit gesprek en daarmee ook het uitbrengen van een beoordeling kan voorkomen. Evenmin mag de leidinggevende hier in gebreke blijven. De beoordeling is immers nodig voor de te nemen beloningsbeslissing. De betrokken leidinggevende, maar ook de provinciesecretaris als eindverantwoordelijke, kunnen daarop worden aangesproken. De werknemer heeft dus belang bij een tijdige beoordeling en kan dat, zo nodig, ook afdwingen. Als de leidinggevende in gebreke blijft zal dat geen nadelige gevolgen hebben voor de werknemer: beoordeling en beloningsbeslissing zullen kunnen terugwerken tot en met het tijdstip waarop die rechtens hadden moeten ingaan. De OR kan erop toezien dat de beoordelingsregeling ook op dit punt correct wordt nageleefd.

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

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

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

Overgangsrecht

**P.M. Lokaal in te vullen.**

## **OVERLEGPROTOCOL PROVINCIES**

Het Samenwerkingsverband Interprovinciaal Overleg (IPO) enerzijds

en

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

gelet op de overeenkomst inzake de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid ;

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

Artikel 1 Onderwerpen waarover op sectoraal niveau wordt onderhandeld

In het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA) wordt onderhandeld over:

- a. de algemene salarisontwikkeling;
- b. de mutaties in de algemene arbeidsduur;
- c. de mutaties in algemeen aanvullende aanspraken met betrekking tot ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, voor zover die uitgaan boven de wettelijke aanspraken van de werknemersverzekeringen en niet vallen onder de rechtstreekse werking van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- d. de overige arbeidsvoorwaarden, waarover de onderhandelingspartners afspraken willen maken.

Artikel 2 Procedure overleg in het SPA

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

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

#### Artikel 3 Overeenstemmingsvereiste

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

#### Artikel 4 Onderhandelingsresultaat

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

#### Artikel 5 Overgangssituatie

1. Zolang te harmoniseren regelingen van arbeidsvoorwaarden nog niet zijn geharmoniseerd en het overleg daarover nog niet in het SPA plaatsvindt wordt het overleg over invoering, wijziging of intrekking van dergelijke regelingen gevoerd op lokaal niveau met de vakorganisaties van

overheidspersoneel overeenkomstig hoofdstuk I van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies.

2. Terughoudendheid wordt betracht met betrekking tot afspraken op lokaal niveau over invoering, wijziging of intrekking van nog te harmoniseren regelingen van arbeidsvoorwaarden. Voorneemens om hierover afspraken te maken worden gemeld aan de overlegpartners in het SPA. Er worden op lokaal niveau geen afspraken gemaakt die de harmonisatie van de betreffende regelingen bemoeilijken.

#### Artikel 6 Werkingsduur en opzegging

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

#### Artikel 7 Inwerkingtreding

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

## **HANDREIKING GEDRAGSCODE PROVINCIALE AMBTENAREN**

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

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

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

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

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

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

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

Er zijn in provincies overigens veelal ook op andere terreinen gedragsregels en klachtenprocedures voor ambtenaren, bijvoorbeeld inzake seksuele intimidatie. Daarover is in de SPA-werkgroep harmonisatie de aanbeveling gedaan in de 3<sup>e</sup> fase te bezien of die voor harmonisatie in aanmerking komen.

## **Gedragscode ambtelijke integriteit**

### Paragraaf 1 Kernbegrippen van ambtelijke integriteit

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

- *Dienstbaarheid*

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

- *Professionaliteit*

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

- *Onafhankelijkheid*

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

- *Verantwoordelijkheid*

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

- *Betrouwbaarheid*

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

- *Zorgvuldigheid*

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

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

## Paragraaf 2 Gedragsregels ambtelijke integriteit

### 1 *Algemene bepalingen*

1.1 De gedragscode is openbaar.

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

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

### 2 *Aannemen van geschenken en giften*

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

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

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

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

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

### 3 *Excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen*

- 3.1 Excursies, werkbezoeken, studiereizen en congressen moeten functioneel zijn en in het belang van de provincie. Voor evenementen zal dat niet steeds een voorwaarde kunnen zijn. Hier geldt als regel dat meerdere personen of instanties moeten zijn uitgenodigd zodat de openheid gegarandeerd wordt.
- 3.2 Uitnodigingen worden nooit aanvaard in ruil voor een tegenprestatie.
- 3.3 Er moet vooraf toestemming zijn verleend.
- 3.4 De uitnodiging moet binnen de grenzen van de redelijkheid liggen.
- 3.5 De provincie betaalt in ieder geval de reis- en verblijfkosten.
- 3.6 Uitnodigingen worden vermeden zolang overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn.

### 4 *Lunches, diners en recepties*

- 4.1 Lunches, diners en recepties moeten functioneel zijn.
- 4.2 Uitnodigingen worden nooit aanvaard in ruil voor een tegenprestatie.
- 4.3 Uitnodigingen worden gemeld, zo mogelijk vooraf
- 4.4 Bij lunches en diners moet waar mogelijk sprake zijn van wederkerigheid (bijvoorbeeld om de beurt betalen)
- 4.5 De uitnodiging moet binnen de grenzen van de redelijkheid liggen
- 4.6 Uitnodigingen worden vermeden zolang overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn.

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

- 5.1 Verzoeken aan ambtenaren om incidenteel in werktijd diensten voor derden te verrichten worden vooraf ter goedkeuring voorgelegd.
- 5.2 Vergoedingen als blijk van waardering in de vorm van cadeaubonnen, flessen wijn en dergelijke, voor zoveel de waarde daarvan niet meer is dan € 50, mogen worden behouden.
- 5.3 Vergoedingen in geldbedragen komen ten goede van de provincie voor zoveel die meer dan € 50 bedragen.

### 6 *Draaideurconstructies*

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

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

Paragraaf 3 Bestaande wettelijke en rechtspositionele gedragsregels inzake integriteit

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

***Wetboek van Strafrecht (WvS):***

- verduistering (artikel 359)
- vervalsing (artikel 360)
- verduistering, beschadiging, vernieling van akten, bewijsmateriaal, bescheiden e.d. (artikel 361)
- fraude en corruptie (artikelen 362 en 363)

***Wetboek van strafvordering***

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

***Ambtenarenwet***

In de Ambtenarenwet is geregeld dat de ambtenaar verplicht is tot geheimhouding van hetgeen hem i.v.m. zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt (artikel 125a, derde lid).

De Ambtenarenwet verplicht ook de provincies voorschriften vast te stellen inzake melding, registratie en verbieden van nevenwerkzaamheden (artikel 125, tweede lid, juncto eerste lid, onderdelen j en k).

In de Ambtenarenwet zal nog de verplichting worden opgenomen voorschriften vast te stellen inzake openbaarmaking van nevenwerkzaamheden en de melding van financiële belangen en bezit van resp. transacties in effecten door ambtenaren.

***De CAP***

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

Daarnaast is in artikel F.1 een aantal specifieke gedragsregels opgenomen. Die hebben betrekking op de melding en registratie van nevenwerkzaamheden (lid 1), het verbod om bepaalde nevenwerkzaamheden te verrichten (lid 2), de verplichting om inkomsten uit q.q.-nevenfuncties in de provinciale

kas te storten (lid 3), het verbod om deel te nemen aan aannemingen of leveringen ten behoeve van de provincie (lid 4), het verbod tot verzoeken of aannemen van steekpenningen of andere vormen van bevoordeling (lid 5), het verbod ten eigen bate of ten bate van derden diensten te laten verrichten door provinciale ambtenaren, provinciale eigendommen te gebruiken of gebruik te maken van kennis uit hoofde van zijn functie (lid 6), en de mogelijkheid van eed of gelofte, door de ambtenaar af te leggen (lid 7). Daarbij gaat het overigens niet steeds om een absoluut verbod.

## **PROCEDUREREGELING MELDING MISSTAND PROVINCIES**

### Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de provinciale organisatie omtrent
  - een strafbaar feit;
  - een schending van regelgeving of beleidsregels;
  - het misleiden van justitie;
  - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu, of
  - het bewust achterhouden van informatie over deze feiten;
- b. vertrouwenspersoon: de persoon die als zodanig is aangewezen;
- c. de commissie: de commissie integriteit, bedoeld in artikel 5.

### Artikel 2 Interne melding

1. De ambtenaar die een vermoeden van een misstand wil melden doet dat bij zijn direct leidinggevende of, als het vermoeden van een misstand betrekking heeft op zijn direct leidinggevende, bij zijn naast hogere leidinggevende. Indien de ambtenaar melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht kan hij een vermoeden van een misstand melden bij de vertrouwenspersoon.
2. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon stelt de secretaris van de provincie onverwijld op de hoogte van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding is ontvangen. De secretaris van de provincie informeert gedeputeerde staten over het gemelde vermoeden van een misstand. Indien het vermoeden van een misstand bij de vertrouwenspersoon is gemeld brengt deze eveneens de leidinggevende van de ambtenaar op de hoogte.
3. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.
4. De ambtenaar die een vermoeden van een misstand heeft gemeld wordt een ontvangstbevestiging gestuurd. De ontvangstbevestiging bevat het gemeld vermoeden van een misstand en het moment waarop de ambtenaar het vermoeden aan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon heeft gemeld.

### Artikel 3 Standpunt naar aanleiding van de interne melding

1. Binnen acht weken na de melding van een vermoeden van een misstand wordt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte gebracht van het standpunt van gedeputeerde staten omtrent het gemelde vermoeden.

2. De in het eerste lid genoemde termijn van acht weken kan met maximaal vier weken worden verlengd. De ambtenaar wordt daarvan schriftelijk in kennis gesteld.

#### Artikel 4 Externe melding

1. De ambtenaar kan het vermoeden van een misstand melden bij de commissie, indien:
  - a. hij het niet eens is met het standpunt, bedoeld in artikel 3;
  - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen, bedoeld in artikel 3.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 2 kan de ambtenaar een vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij de commissie, indien zwaarwegende belangen toepassing van dat artikel in de weg staan.

#### Artikel 5 De commissie integriteit

1. Er is een commissie integriteit provincies. Als zodanig treedt op de Commissie integriteit rijksoverheid, bedoeld in artikel 3.1 van de voor de sector Rijk geldende Regeling procedure inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand.
2. De commissie heeft tot taak een door een ambtenaar gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en daaromtrent gedeputeerde staten te adviseren.
3. De commissie besluit bij meerderheid van stemmen.
4. De commissie wordt bijgestaan door de secretaris en de plaatsvervangend secretaris, bedoeld in artikel 3.3 van de voor de sector Rijk geldende Regeling procedure inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand.

#### Artikel 6 Ontvangstbevestiging en onderzoek

1. De commissie bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de ambtenaar die het vermoeden bij haar heeft gemeld en stelt gedeputeerde staten op de hoogte van de melding.
2. Indien de commissie dit voor de uitoefening van haar taak noodzakelijk acht stelt zij een onderzoek in.
3. Gedeputeerde staten verstrekken de commissie alle inlichtingen die zij voor de vorming van haar advies nodig oordeelt. Wanneer de inhoud van bepaalde door gedeputeerde staten verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van de commissie dient te blijven, wordt dit aan de commissie medegedeeld.
4. De commissie kan het onderzoek opdragen aan één van de leden.

## Artikel 7 Niet ontvankelijkheid

De commissie adviseert gedeputeerde staten binnen acht weken gemotiveerd de melding van een vermoeden van een misstand niet ontvankelijk te verklaren, indien:

- a. er naar het oordeel van de commissie geen sprake is van een misstand of van een misstand van voldoende gewicht;
- b. de ambtenaar de procedure, bedoeld in artikel 2 niet heeft gevolgd, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 4, tweede lid; of
- c. de ambtenaar de procedure, bedoeld in artikel 2 wel heeft gevolgd, maar de termijnen als bedoeld in artikel 3 nog niet zijn verstreken en er nog geen standpunt van gedeputeerde staten is ontvangen als bedoeld in artikel 3.

## Artikel 8 Inhoudelijk advies van de commissie

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

## Artikel 9 Standpunt naar aanleiding van het inhoudelijk advies van de commissie

1. Gedeputeerde staten bepalen op basis van het advies van de commissie, bedoeld in de artikelen 7 en 8, hun standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand en stellen de ambtenaar en de commissie binnen vier weken na ontvangst van dit advies schriftelijk op de hoogte van hun standpunt.
2. De ambtenaar die een vermoeden van een misstand bij de commissie heeft gemeld ontvangt, tegelijk met de bekendmaking van het standpunt van gedeputeerde staten als bedoeld in het

eerste lid, een afschrift van het advies van de commissie, met in achtneming van het eventueel vertrouwelijk karakter van aan de commissie verstrekte informatie en van de terzake geldende wettelijke bepalingen.

#### Artikel 10 Jaarverslag

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

#### Artikel 11 Rechtsbescherming

1. De ambtenaar die met inachtneming van de bepalingen van deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.
2. De vertrouwenspersoon wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het uitoefenen van zijn taken krachtens deze regeling.

#### Artikel 12 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op de datum van inwerkingtreding van artikel F.1, achtste lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies.

#### Artikel 13 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Procedureregeling melding misstand provincies.

## **TOELICHTING OP DE PROCEDUREREGELING MELDING MISSTAND PROVINCIES**

### **Algemeen**

In de afgelopen periode is de samenleving geconfronteerd met het verschijnsel dat ambtenaren aan buitenstaanders informatie verschaffen over feiten en omstandigheden waarvan zij uitsluitend uit hoofde van hun ambtenaarschap kennis dragen, met als doel om disfunctioneren of misstanden aan de kaak te stellen. Dit verschijnsel staat bekend onder de naam klokkenluiden.

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

Klokkenluiden kan ontstaan als niet op passende wijze met signalen over mogelijke misstanden wordt omgegaan. Doel is hier in de kern het voorkomen en beëindigen van misstanden die afbreuk doen aan het goede functioneren van de overheidsdienst. Om dit doel te bereiken is nodig dat vermoedens kenbaar kunnen worden gemaakt, serieus worden genomen, onderzocht worden en, indien ze juist zijn, in een oplossing wordt voorzien en dat de signalerende ambtenaar daarvan uiteindelijk geen nadelen ondervindt. Dat vraagt ook een adequate houding van de overheidsorganisatie.

Willen misstanden adequaat worden opgelost, dan moet helder zijn hoe met vermoedens van misstanden moet worden omgegaan. De Ambtenarenwet bevat een verplichting voor alle overheden om daarvoor een procedure vast te stellen en om een voorziening te treffen welke de ambtenaar beschermt die vermoedens van misstanden meldt volgens de vastgestelde procedure. Met de vakorganisaties in het SPA is een dergelijke procedure en voorziening ter bescherming van de ambtenaar overeengekomen die voor alle provincies gelijkelijk geldt.

De regeling komt in de kern op het volgende neer. De provinciale ambtenaar kan een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie melden. Hij doet dat steeds eerst intern via de hiërarchische lijn. Om te voorkomen dat in de hiërarchische lijn stagnatie optreedt voorziet de procedure erin dat gemelde vermoedens over misstanden terstond en te allen tijde worden doorgeleid naar het hoogste ambtelijke niveau (de secretaris van de provincie) en dat gedeputeerde staten daarover door hem worden geïnformeerd. De melding geschiedt bij de direct leidinggevende of - als het vermoeden van een misstand de direct leidinggevende betreft - de naast hogere leidinggevende. De ambtenaar kan er ook voor kiezen te rade te gaan bij een vertrouwenspersoon en de misstand officieel aan deze vertrouwenspersoon te melden.

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

- een strafbaar feit;
- een schending van regelgeving of beleidsregels (waaronder regels inzake integer handelen, bijvoorbeeld t.a.v. aanbesteding);

- het misleiden van justitie;
- een gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid of milieu, of
- het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.

De melding van een misstand wordt onverwijld onderzocht en afgerond met een standpunt van gedeputeerde staten. Zij geven aan of er sprake is van een misstand en of het gaat om een misstand van voldoende gewicht. Zij beslissen welke maatregelen er ingeval van geconstateerde misstanden moeten worden getroffen. De procedure voorziet als sluitstuk in de mogelijkheid voor de ambtenaar zich te richten tot een onafhankelijke commissie integriteit als hij niets meer zou vernemen naar aanleiding van zijn melding of als hij niet tevreden is over de uiteindelijke conclusie van gedeputeerde staten.

De gang naar de commissie moet worden gezien als een uitzondering. Misstanden moeten immers eerst intern in de organisatie worden onderzocht en opgelost. Door het zelfreinigende vermogen van de provinciale organisatie moeten misstanden die het goede functioneren bedreigen allereerst worden voorkomen en - als zij zich voordoen - worden beëindigd.

In zeer bijzondere gevallen kan de ambtenaar zich overigens rechtstreeks bij de commissie melden. Er moeten dan wel zwaarwegende belangen zijn die een interne melding in de weg staan. Gedacht kan worden aan bijv. een melding van een vermoeden van misstanden van de ambtelijke top zelf die verantwoordelijk is voor de afhandeling van die melding, of van een lid van het college van gedeputeerde staten. De commissie zal dan beoordelen of rechtstreekse melding bij de commissie terecht is of dat toch eerst de interne procedure moet worden gevolgd.

Uit een oogpunt van efficiency en kwaliteit is gekozen is voor één centrale commissie voor alle provincies waarin onafhankelijke personen met een grote mate van deskundigheid zitting hebben. Gekozen is voor aansluiting bij de Commissie integriteit rijksoverheid die meldingen van vermoedens van misstanden bij de sector Rijk onderzoekt en daarover adviseert.

De procedure geldt voor melding van misstanden en is niet bedoeld voor de oplossing van rechtspositionele conflicten. Daarvoor voorziet de Algemene wet bestuursrecht in het recht van bezwaar en beroep.

Ambtenaren die misstanden volgens de vastgestelde procedure aan de orde stellen gedragen zich als een goed werknemer en dienen rechtsbescherming te krijgen. Er kan in dat geval geen sprake zijn van plichtsverzuim of een reden bestaan voor ontslag omwille van het melden van een misstand. Evenmin is er grond voor ordemaatregelen als schorsing of overplaatsing dan wel in meer algemene zin voor benadeling in de positie van de ambtenaar zoals verslechtering van werkomstandigheden of verminderde promotiekansen. De regeling kent daarom een voorziening die de melder van een misstand die de geldende procedure heeft gevolgd rechtsbescherming verleent. Daarmee is overigens niet gezegd dat degene die deze procedure niet of niet volledig heeft gevolgd automatisch plichtsverzuim pleegt. Treedt een ambtenaar met informatie naar buiten zonder de beschreven procedure te hebben gevolgd dan geldt voor hem, zoals voor iedere burger, het grondrecht van vrijheid van meningsuiting. Wel moet de ambtenaar bij de uitoefening van zijn grondrechten bepaalde grenzen in acht nemen. Deze zijn neergelegd in artikel 125a van de Ambtenarenwet. Ingevolge die bepaling mag de uitoefening van de vrijheid van meningsuiting er niet toe leiden dat "de goede vervulling van zijn functie of de goede vervulling van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd." Bovendien geldt dat de ambtenaar verplicht

is tot geheimhouding van "hetgeen hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt" (artikel 125a, derde lid, van de Ambtenarenwet).

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

### **Artikelgewijze toelichting**

#### Artikel 1 Definities

De definitie van misstand is ontleend aan de gemeentelijke en rijksregeling ter zake en sluit aan op die in het Verenigd Koninkrijk. Het moet wel gaan om misstanden van voldoende gewicht. Is dat niet zo dan zullen gedeputeerde staten de melding niet ontvankelijk kunnen verklaren c.q. zal de commissie integriteit gedeputeerde staten daartoe kunnen adviseren (zie ook artikel 7, onderdeel a). De melding van een misstand kan ambtenaren betreffen maar ook leden van het provinciebestuur.

#### Artikel 2 Interne melding

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

Melding van een vermoeden van een misstand kan ook door de vertrouwenspersoon worden gedaan als de ambtenaar hierom vraagt. Het is echter steeds de ambtenaar die bepaalt of de procedure in gang wordt gezet. De vertrouwenspersoon moet zich er dus steeds van vergewissen of hij toestemming heeft om de vermoede misstand te melden.

De leidinggevende, bedoeld in het tweede lid, kan afhankelijk van de vraag aan wie is gemeld, zowel de direct leidinggevende als de naast hogere leidinggevende zijn.

#### Artikel 3 Standpunt naar aanleiding van de interne melding

Op basis van het onderzoek zal een standpunt omtrent de melding worden ingenomen en zullen waar nodig maatregelen worden getroffen om de misstand te beëindigen. Ook zal moeten worden bezien of er aanleiding is om aangifte te doen en/of disciplinaire maatregelen te treffen. Het kan soms nodig zijn om al lopende het onderzoek onmiddellijk op te treden en voorlopige maatregelen te treffen. Voor de afhandeling van de melding zijn duidelijke termijnen gesteld (acht weken, zo nodig eenmaal te verlengen met maximaal vier weken).

#### Artikel 4 Externe melding

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

#### Artikelen 5 t/m 8 De commissie integriteit

Er is één gezamenlijke commissie voor alle provincies. Als zodanig treedt op de Commissie integriteit rijksoverheid, waarvan de voorzitter en overige leden zijn benoemd door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De commissie is onafhankelijk.

De taken en bevoegdheden van de commissie zijn in de artikelen 5 t/m 8 geregeld. De commissie bepaalt verder zijn eigen werkwijze en kan zelfstandig onderzoek verrichten. Daarbij is van belang dat de commissie van gedeputeerde staten alle inlichtingen krijgt die zij nodig acht. Het kan zijn dat een deel van de verstrekte informatie een vertrouwelijk karakter heeft. Gedeputeerde staten melden dat aan de commissie.

De commissie brengt een gemotiveerd advies uit aan gedeputeerde staten. Dat kan inhouden de melding niet-ontvankelijk te verklaren. Dat zal gebeuren als de ambtenaar de interne meldingsprocedure niet heeft doorlopen, de termijn van besluitvorming in de interne meldingsprocedure nog niet is verstreken of als de commissie van oordeel is dat er geen sprake is van een misstand of van een misstand van voldoende gewicht. Niet-ontvankelijkheid zal ook worden geadviseerd als de commissie van oordeel is dat er geen zwaarwegende belangen zijn om rechtstreeks een vermoeden van een misstand bij de commissie te melden. In andere gevallen brengt de commissie een inhoudelijke advies uit aan gedeputeerde staten.

Het advies wordt in geanonimiseerde zin door de commissie openbaar gemaakt. De wijze van openbaarmaking is een zaak van de commissie. Zij moet daarbij het vertrouwelijke karakter van de verkregen informatie in acht nemen. Openbaarmaking vindt eerst plaats nadat gedeputeerde staten hun standpunt naar aanleiding van dit advies aan de ambtenaar hebben kenbaar gemaakt. De commissie kan van publicatie afzien indien zwaarwegende belangen zich verzetten tegen openbaarmaking.

Te denken valt in dit verband aan de situatie dat de commissie adviseert een strafrechtelijk onderzoek in te stellen. In zo'n geval kan het openbaar maken van het advies ertoe leiden dat belangrijk bewijsmateriaal kan worden vernietigd.

#### Artikel 9 Standpunt naar aanleiding van het advies van de commissie integriteit

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

## Artikel 10 Jaarverslag

De commissie maakt jaarlijks een geanonimiseerd verslag op van het aantal meldingen en de aard van die meldingen, van de onderzoeken die zij wel en niet heeft verricht en van het aantal adviezen en de aard van die adviezen. Gedeputeerde staten kunnen dit jaarverslag, aangevuld met een overzicht van de door hen daarop genomen beslissingen, toesturen aan bijvoorbeeld provinciale staten en de ondernemingsraad.

## Artikel 11 Rechtsbescherming

In het eerste lid is geregeld dat op geen enkele wijze de (rechts)positie van de ambtenaar die een vermoeden van een misstand intern aan de orde heeft gesteld, kan worden benadeeld als gevolg van deze melding. Dit geldt ook voor het melden bij de commissie integriteit. Het tweede lid regelt de rechtsbescherming voor de vertrouwenspersoon die in overeenstemming met de procedure handelt. De bepaling sluit aan bij die welke bijvoorbeeld geldt voor leden van de ondernemingsraad. De rechtsbescherming heeft betrekking op de melding van een misstand. Melding vrijwaart de ambtenaar niet van negatieve gevolgen als hij zelf bij de gemelde misstand is betrokken.

## **IKAP- REGELING PROVINCIES**

### Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

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

### Artikel 2 Recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket

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

### Artikel 3 Aanvraag keuze(n)

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

#### Artikel 4 Algemene voorwaarden

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

#### Artikel 5 Meer uren werken

1. De ambtenaar kan een aanvraag indienen om gedurende het kalenderjaar of gedurende een bepaalde periode in dat kalenderjaar meer uren te werken dan de voor hem geldende arbeidsduur.
2. Het maximaal aantal meer te werken uren is 108 per kalenderjaar, verminderd met het aantal uren minder algemeen verlof in het betreffende kalenderjaar op grond van artikel 7. Bij een niet volledige arbeidsduur en bij indiensttreding in de loop van het betreffende kalenderjaar geldt een naar evenredigheid verlaagd maximaal aantal uren waarbij de uitkomst zo nodig op hele uren naar boven wordt afgerond.
3. Het totaal van de arbeidsduur en het ingevolge dit artikel toegewezen aantal meer te werken uren bedraagt niet meer dan gemiddeld 40 uur per week.
4. Voor elk meer gewerkt uur heeft de ambtenaar als vergoeding recht op het salaris per uur op de voor hem geldende peildatum als bedoeld in artikel 4, vierde lid. De vergoeding wordt maande-

lijks uitbetaald op basis van het gemiddelde aantal meer te werken uren per maand gedurende de periode dat de ambtenaar meer uren werkt.

#### Artikel 6 Minder uren werken

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

#### Artikel 7 Vermindering algemeen verlof

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

#### Artikel 8 Afzien van aanspraken voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen

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

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

#### Artikel 9 Inhouding, verrekening of uitbetaling

1. Indien de ambtenaar aan wie een belastingvrije vergoeding is uitbetaald de bewijsstukken als bedoeld in 8, vijfde lid, niet tijdig overlegt worden over die vergoeding alsnog de verschuldigde loonheffingen ingehouden.
2. In geval van gehele of gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband, structurele wijziging in de arbeidsduur, ouderschapsverlof of buitengewoon verlof van lange duur, wordt vastgesteld welke in het kader van deze regeling opgebouwde en in geldswaarde uit te drukken aanspraken en aangegane verplichtingen tussen de provincie en de ambtenaar op dat moment bestaan. Indien van toepassing, vindt verrekening dan wel uitbetaling plaats.

3. Indien een aanvraag voor meer of minder uren werken niet meer volledig binnen het kalenderjaar kan worden uitgevoerd, heeft een herberekening van de vergoeding of de inhouding plaats op basis van de daadwerkelijk meer of minder gewerkte uren.
4. Bij overlijden van de ambtenaar wordt gehandeld zoals in het tweede lid aangegeven, waarbij een eventueel saldo ten gunste van de provincie niet wordt ingevorderd.

#### Artikel 10 Meldingsplicht en verhaal loonheffing

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

#### Artikel 11 Hardheidsclausule

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

#### Artikel 12 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als IKAP- regeling provincies.

### **OVERGANGSRECHT BIJ INVOERING NIEUWE IKAP- REGELING 2008**

#### Artikel III

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

#### Artikel IV

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

## **TOELICHTING**

### **ALGEMEEN**

#### Doel IKAP

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

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

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

#### Uitgangspunten en randvoorwaarden

IKAP voldoet aan een aantal belangrijke uitgangspunten en randvoorwaarden.

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

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

#### Hoofdpijnen van IKAP

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

IKAP biedt de ambtenaar jaarlijks de volgende keuzemogelijkheden.

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

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

#### IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering

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

Gelet op de gevolgen voor de bedrijfsvoering zijn de uitruilmogelijkheden tussen tijd en geld niet onbeperkt. Per kalenderjaar kunnen maximaal 108 uren minder worden gewerkt en maximaal 108 uren meer worden gewerkt (voor deeltijders zijn de maxima naar rato). Er is bewust gekozen voor een balans tussen meer en minder werken door gelijktrekking van het maximale aantal uren dat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

spraken die in het kader van IKAP zijn gemaakt. Er zullen duidelijke afspraken moeten worden gemaakt over de werktijdregeling die zal gaan gelden.

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

### 1. Fiscale aspecten

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

### 2. Gevolgen voor de sociale zekerheid

Deelname aan de IKAP- regeling kan consequenties hebben voor de berekening van het dagloon en de hoogte van de uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid. Zo kan het inzetten van salaris, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering leiden tot een lagere (bovenwettelijke) WAO/WIA- uitkering of WW-uitkering voor degenen wier dagloon lager is dan het maximumdagloon waarover de uitkeringen worden berekend.

Een vergoeding voor meer gewerkte uren wordt bij de bepaling van het dagloon in het kader van de WAO/WIA en de WW meegenomen. Het minder uren werken heeft geen consequenties voor het WW- dagloon en een verwaarloosbaar effect op het WAO/WIA- dagloon.

### 3. Gevolgen voor het pensioen

Bij Besluit van 22 februari 2002, nr. CPP2001/3047M, heeft de Staatssecretaris van Financiën goedgekeurd dat onder bepaalde voorwaarden uitruil van beloningsbestanddelen mag plaatshebben zonder dat de uit die uitruil voortvloeiende verlaging van het fiscale loon leidt tot een verlaging van het pensioengevend loon. Als voorwaarde geldt onder meer dat door de uitruil van beloningsbestanddelen het verschil tussen het verlaagde pensioengevend loon en het oorspronkelijk pensioengevend loon niet meer dan 30% van het oorspronkelijk pensioengevend loon mag bedragen (de zgn. cafetaria- ruimte), Voorts worden in genoemd besluit de beloningsbestanddelen waarvoor de goedkeuring geldt limitatief opgesomd. In die opsomming komt alleen de in de IKAP opgenomen bestedingsmogelijkheid vakbondscontributie niet voor. De bevoegde belastinginspecteur heeft bij brief van 15 januari 2004 aan het IWW laten weten dat de IKAP- regeling in zoverre aan de gestelde voorwaarden van het Besluit van 22 februari 2002 voldoet dat bij een keuze van een individuele ambtenaar voor andere bestemmingen dan de vakbondscontributie, de betreffende ambtenaar gebruik kan maken van de cafetariaruimte van 30%. Kiest hij naast andere bestemmingen de vakbondscontributie als bestemming dan kan alleen voor die andere bestemmingen gebruik worden gemaakt van de cafeta-

riaruimte van 30%. Dit betekent dat het opnemen van de vakbondscontributie als bestemmingsmogelijkheid in de IKAP- regeling op zich geen gevolgen heeft voor de rechtmatigheid van die regeling maar dat het gebruik van die bestemmingsmogelijkheid wel direct leidt tot verlaging van de pensioengrondslag van de betrokken ambtenaar.

Als naast de vakbondscontributie ook andere bestemmingen worden gekozen leidt de keuze voor die andere bestemmingsmogelijkheden niet tot verlaging van de pensioengrondslag zolang daarmee de cafetariaruimte van 30% niet wordt overschreden.

#### 4. Gevolgen voor andere rechtspositionele aanspraken

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

### **ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING**

#### Artikel 2 Recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket

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

#### Artikel 3 Aanvraag keuze(n)

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

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

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

#### Artikel 4 Algemene voorwaarden

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

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

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

#### Artikelen 5 en 7 Meer uren werken en vermindering algemeen verlof

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

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

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

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

De vergoeding voor meer uren werken wordt maandelijks via het salaris uitbetaald in de periode waarin er meer wordt gewerkt. De vergoeding voor minder uren algemeen verlof wordt in een keer

uitbetaald. De vergoedingen kunnen ook worden ingezet voor een van de fiscaal aantrekkelijke doelen.

#### Artikel 6 Minder uren werken

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

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

#### Artikel 8 Afzien van aanspraken voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen

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

##### Salaris als bron

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

##### Fiets voor woon/werkverkeer en fietsverzekering

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

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

### Openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt

In ruil voor een of meer bronnen kan de ambtenaar de voor eigen rekening blijvende reiskosten met het openbaar vervoer onder voorwaarden belastingvrij worden vergoed. Het gaat daarbij om de voor eigen rekening blijvende reiskosten openbaar vervoer die in het kader van het woon-werkverkeer zijn gemaakt. Indien hier bedoelde reiskosten op grond van de reguliere regeling in het geheel niet worden vergoed kunnen de gemaakte kosten van een trajectkaart openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer in ruil voor deze bronnen belastingvrij worden vergoed.

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

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

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

### Vakbondscontributie

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

In de algemene toelichting is aangegeven dat de aanwending van beloningsbestanddelen voor het doel vakbondscontributie nadelige gevolgen heeft voor het pensioen. De nadelige gevolgen zijn echter beperkt en staan tegenover een beperkt netto belastingvoordeel. Indien de keuze voor vakbondscontributie meer jaren wordt gemaakt neemt uiteraard de bruto pensioenvermindering naar evenredigheid toe. Hier staat echter tegenover dat elk jaar een netto belastingvoordeel wordt behaald. Verlaging van de pensioengrondslag kan overigens worden voorkomen voor zover voor de vakbondscontributie de vergoeding voor minder algemeen verlof wordt ingezet omdat deze geen belonings-element is die onderdeel uitmaakt van de pensioengrondslag.

### Inrichting telewerkruimte

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

### Bedrijfsfitness

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

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

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

### Artikel 9 Inhouding, verrekening of uitbetaling

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

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

#### Artikel 10 Meldingsplicht en verhaal loonheffing

In het kader van IKAP kan de ambtenaar een aantal rechtspositionele aanspraken inzetten voor alternatieve doelen die een fiscaal voordeel opleveren ten opzichte van een netto uitbetaling. Dit betekent wel dat aan de uitvoeringsregelingen van de Belasting- dienst moet zijn voldaan. Indien blijkt dat de ambtenaar zich niet aan die voorschriften houdt (bijv. de fiets wordt niet voor woon/werkverkeer gebruikt of de originele OV- abonnementen worden niet ingeleverd) vervalt de fiscale begunstiging en volgt naheffing. In dat geval vindt doorbelasting plaats naar de ambtenaar. Het is dus noodzakelijk ontwikkelingen die van belang zijn voor de uitvoering van de regeling zo snel mogelijk met de werkgever te bespreken en vast te stellen of de gemaakte afspraken in stand kunnen blijven. Dan kunnen tijdig gepaste maatregelen worden getroffen en is er geen reden achteraf correcties door te voeren.

#### Artikel 11 Hardheidsclausule

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

## **PROCEDUREREGELING METHODISCHE FUNCTIEWAARDERING PROVINCIES**

### Artikel 1

Deze regeling verstaat onder:

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

### Artikel 2

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

### Artikel 3

1. Alle organieke functies worden, na vaststelling van de beschrijving daarvan overeenkomstig artikel 2, getoetst aan de normfuncties en gewaardeerd met behulp van de methode van functiewaardering.
2. De methode van functiewaardering en de normfuncties zijn vastgelegd in achtereenvolgens de bijlagen 1<sup>18</sup> en 2<sup>19</sup> van deze regeling.

### Artikel 4

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

---

<sup>18</sup> Deze bijlage is niet bijgevoegd. Het betreft het systeem van functiewaardering waarover in de SPA-werkgroep functiewaardering overeenstemming bestaat. Zij is opgenomen op de cd-rom.

<sup>19</sup> Bijgevoegd is het overzicht van de normfuncties met de daarbij behorende scoreprofielen, de hoofdgroepen en de functieschalen. De functiebeschrijving en functie-informatie van de normfuncties waarover in de SPA-werkgroep functiewaardering overeenstemming bestaat zijn niet bijgevoegd. Die zijn, evenals genoemd overzicht, opgenomen op de cd-rom.

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

#### Artikel 5

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

#### Artikel 6

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

#### Artikel 7

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

## Artikel 8

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

## Artikel 9

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

## Artikel 10

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

## **TOELICHTING**

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

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

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

De vaststelling van de beschrijving is de primaire verantwoordelijkheid van het management. De betrokkenheid van de ambtenaar bij de totstandkoming van de functiebeschrijving is geregeld in artikel 2, eerste lid. Dat speelt uiteraard alleen als er een ambtenaar is die de functie vervult. Dus niet bijvoorbeeld bij beschrijving en waardering van functies waarvoor een vacature is of van in het kader van een reorganisatie te ontwikkelen nieuwe functies. Het is niet mogelijk de ambtenaar er niet bij te

betrekken vanwege tijdsdruk of omdat de leidinggevende dat ongewenst of onnodig vindt. De ambtenaar kan tegen de vaststelling van 'zijn' functiebeschrijving ingevolge de Algemene wet bestuursrecht (Awb) bezwaar en beroep aantekenen.

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

Het advies van de commissie is een zwaarwegend advies waaraan gedeputeerde staten zich in beginsel zullen conformeren. Als gedeputeerde staten (bij uitzondering) van het advies afwijken zullen zij gemotiveerd aangeven op welke onderdelen zij dat doen zodat een helder inzicht bestaat in hun opvattingen. De commissie ontvangt steeds een afschrift van de beslissing van gedeputeerde staten op het bezwaarschrift. Daarmee kan de commissie nagaan in welke (uitzonderings)gevallen gedeputeerde staten eventueel zijn afgeweken van het advies en op grond van welke overwegingen. De adviezen van de commissie en de besluitvorming daarop zijn in geanonimiseerde vorm openbaar.

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

Bijlage 1 bij de Procedureregeling methodische functiewaardering: het systeem FUWAPROV

(Zie cd-rom FUWAPROV)

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

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

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

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Beleidsmedewerker vergunningen	11	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	49=11 IV
Informatieanalist	11	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	49=11 V
Projectleider beleid	11	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	49=11 IV
Personeels adviseur	10	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	47=10 IV
Toezichthouder grote industrie	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	47=10 IV
GIS medewerker	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV
Persvoorlichter	10	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46=10 IV
Medewerker I&A	10	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46=10 IV
Hoofd facilitaire dienst	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	46=10 IV
Beleidsondersteunend medewerker	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV
Junior beleidsmedewerker	10	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	47=10 Va
Bedrijfskundig medewerker	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Medewerker grondverwerving	10	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	45=10 IV
Medewerker begrotingsvoorbereiding en Begrotingsuitvoering	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV
Opsporingsmedewerker	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV
Secretaris	10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45=10 IV
Functioneel applicatiebeheerder	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42=9 IV
Rayonhoofd	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42=9 IV
Beleidsondersteuner	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42=9 IV
Inkoper	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42 = 9 IV
Projectleider voorbereiding	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42=9 IV
Projectleider uitvoering	9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	42=9 III
Medewerker personeelszaken	8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41=8 IV
Netwerkbeheerder	8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41=8 III

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Toezichthouder kleine industrie	8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41=8 IV
Medewerker verkeersongevallen	8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	40=8 IV
Hoofd secretariaat	8	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40=8 III
Planadviseur (Medewerker vergunningen)	8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	39=8 III
Technisch medewerker vergunningen	8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	39=8 III
Medewerker financiële administratie	8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	39=8 IV
Technisch applicatiebeheerder	8	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	38=8 III
Opzichter nieuwe werken	8	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	38=8 III
Meettechnicus	7	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	35=7 III
Rekenaar	7	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	35=7 III
Analist	7	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	36=7 III
Allround informatieverzorger	7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37=7 III

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Directiesecretaresse	7	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	36=7 III
Vormgever	7	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	36=7 III
Cartografisch / GIS medewerker	7	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	35=7 III
Technisch medewerker	6	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	34=6 III
Medewerker helpdesk	6	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	33=6 III
Medewerker budgetbewaking	6	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	32=6 II
Steunpuntbeheerder	6	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	32=6 II
Landmeter	6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	32=6 III
Afdelingssecretaresse	6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	32=6 II
Informatieverzorger	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30=5 II
Kantonnier	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30=5 II
Muskusrattenbestrijder	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30=5 II

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Secretaresse	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30=5 II
Onderhoudstechnicus	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29=5 II
Vaktechnische medewerker electro	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28=5 II
Administratief ondersteuner	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	27=4 II
Vaktechnisch uitvoerend medewerker	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	27=4 II
Onderhoudsmonteur	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	27=4 II
Schouwkantonnier	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27=4 II
Medewerker muskusrattenbestrijding	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	25=4 II
Sluiswachter	4	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	25=4 II
Chauffeur	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	24=3 II
Telefonist/ receptionist	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	23=3 II
Uitvoerend medewerker	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	22=3 II

FUNCTIENAAM	SCHAAL	SCORE OP KENMERK														HOOFDGROEP	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
Medewerker postbehandeling	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	20=2 I
Medewerker bedrijfsrestaurant	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	19=2 I
Administratief assistent	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	17=2 I
Algemeen assistent	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	16=1 I
Assistent	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	16=1 I

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

De 14 kenmerken van FUWAPROV

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

Bijlage 3 bij de Procedureregeling methodische functiewaardering: conversietabel FUWAPROV

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

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

# **LEVENSLLOOPREGELING PROVINCIES**

## **Hoofdstuk 1 Algemeen**

### **Artikel 1 Definities**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. berekeningsgrondslag: het salaris, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering.
- b. levensloopinstelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, derde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964;
- c. levensloopteekening: een geblokkeerde rekening op naam van de ambtenaar bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
  - a. levenslooptegoed: de bij een levensloopinstelling opgebouwde voorziening in geld, vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen, die is bestemd voor een uitkering tijdens onbetaald verlof;
  - b. levensloopverzekering: een verzekering op naam van de ambtenaar bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd;
- c. loon: loon als bedoeld in artikel 19g, eerste lid, onderdeel b, van de Wet op de loonbelasting 1964;
- d. CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- e. pensioenreglement: Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- f. werkgeversbijdrage: bijdrage van de provincie aan de ambtenaar als bedoeld in artikel 9; deze bijdrage is niet aan te merken als salaris of bezoldiging

### **Hoofdstuk 2 Sparen voor verlof**

#### Artikel 2 Deelname

De ambtenaar kan eenmaal per jaar bij gedeputeerde staten een aanvraag indienen om aan deze regeling deel te nemen. De aanvraag wordt minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum ingediend.

#### Artikel 3 Bronnen

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

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

- d. de eindejaarsuitkering;
- e. de vergoeding die op grond van artikel 8 van de Uitvoeringsregeling IKAP bij vermindering van het algemeen verlof is toegekend.

#### **Artikel 4 Aanvraag deelname**

1. De in artikel 2 bedoelde aanvraag wordt per kalenderjaar opnieuw ingediend en bevat in ieder geval de volgende gegevens:
  - a. De levensloopinstelling;
  - b. het nummer van de levenslooprekening of het (polis)nummer van de levensloopverzekering;
  - c. tot welke bedragen uit de in artikel 3 genoemde bronnen wordt gespaard;
  - d. of eenmalig dan wel maandelijks wordt gespaard;
  - e. de begin- en einddatum van de spaarperiode indien is gekozen voor maandelijks sparen;
  - f. een verklaring van de ambtenaar waaruit blijkt:
    - dat hij bekend is met de inhoud van deze regeling;
    - of hij in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed heeft opgebouwd en wat de omvang daarvan is op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring;
    - of hij een voorziening heeft ingevolge een regeling voor verlofsparen als bedoeld in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964 zoals dit artikel op 31 december 2005 luidde, en wat het laatst bekende saldo van die regeling is;
    - dat hij geen voorziening ingevolge deze regeling spaart in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964;
    - dat hij ermee instemt dat zijn gehele of gedeeltelijke levenslooptegoed aan de provincie wordt uitgekeerd in situaties als bedoeld in artikel 6, derde lid, of artikel 19;
    - dat hij ermee instemt dat de levensloopinstelling aan de provincie informatie over de omvang van het levenslooptegoed verstrekt.
2. Indien het een eerste aanvraag betreft gaat deze vergezeld van een verklaring van de levensloopinstelling waaruit blijkt dat deze instelling:
  - a. ten aanzien van de levenslooprekening of de levensloopverzekering conform het gestelde in deze regeling en de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 zal handelen;
  - b. de provincie aan het begin van elk kalenderjaar een opgave zal verstrekken van het levenslooptegoed op 1 januari van dat jaar.
3. Indien het een eerste aanvraag betreft en in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed is opgebouwd gaat de aanvraag vergezeld van een verklaring van de levensloopinstelling waar dat tegoed is opgebouwd, waarin wordt aangegeven hoeveel jaren de ambtenaar heeft gespaard, in welke kalenderjaren en tot welke bedragen in die jaren een voorziening in geld voor het opnemen van verlof is uitgekeerd en wat de omvang van het levenslooptegoed is op 1 januari van het lopende kalenderjaar.
4. Voor de aanvraag wordt gebruik gemaakt van een door gedeputeerde staten vastgesteld formulier.

## **Artikel 5 Beslissing op de aanvraag**

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

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

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

## **Artikel 6 Maximum te sparen bedrag**

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

## **Artikel 7 Storting/overmaking**

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

## **Artikel 8 Aanvraag beëindiging spaarperiode**

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

## **Artikel 9 Werkgeversbijdrage levensloop**

1. De ambtenaar heeft aanspraak op een maandelijkse werkgeversbijdrage in de levensloopregeling.
2. De werkgeversbijdrage bedraagt voor de ambtenaar voor wie een salarisschaal geldt
  - a. die lager is dan salarisschaal 14: 2,3% van het door hem genoten salaris;
  - b. die gelijk is aan of hoger dan salarisschaal 14: 1,75% van het door hem genoten salaris.
3. De werkgeversbijdrage wordt zo mogelijk in de kalendermaand waarin daarop aanspraak bestaat gestort op de levenslooptekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering.
4. De ambtenaar kan ervoor kiezen om de werkgeversbijdrage niet voor de levensloopregeling aan te wenden. De bijdrage wordt in dat geval, na inhouding van de loonheffing, uitbetaald te gelijk met het salaris.
5. De werkgeversbijdrage is pensioengevend inkomen in de zin van het pensioenreglement.<sup>20</sup>

## **Hoofdstuk 3 Opnemen van verlof en levenslooptegoed**

### **Artikel 10 Aanwending levenslooptegoed**

1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
  - a. ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11;
  - b. ten behoeve van het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6 van het pensioenreglement, mits na de omzetting de aanspraak nog blijft binnen de in en krachtens hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde grenzen.
2. Het levenslooptegoed wordt op geen enkele wijze afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid anders dan ten behoeve van de in artikel 61k van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding aangeboden.

### **Artikel 11 Financiering onbetaald verlof via het levenslooptegoed**

De ambtenaar kan levenslooptegoed aanwenden voor:

- a. onbetaald volledig verlof en onbetaald deeltijdverlof, overeenkomstig het bepaalde in artikel 13;
- b. onbetaald ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg;
- c. onbetaald langdurend zorgverlof als bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg;
- a. onbetaald verlof, direct voorafgaand aan pensionering, met het oog op gehele of gedeeltelijke vervroegde uittreding, overeenkomstig het bepaalde in artikel 14.

---

<sup>20</sup> Artikel 9, vijfde lid, geldt vanaf 1 januari 2007.

## Artikel 12 Aanvraag verlof

1. De aanvraag van het in artikel 11 bedoelde onbetaald verlof bevat in ieder geval de volgende gegevens:
  - a. de datum waarop het verlof ingaat;
  - b. het aantal op te nemen uren verlof;
  - c. de verdeling van de uren verlof over de weken;
  - d. het percentage van de berekeningsgrondslag dat als uitkering moet worden uitbetaald;
  - e. een machtiging van de ambtenaar om een eenmalige of maandelijkse uitkering ter grootte van het in de aanvraag aangegeven bedrag ten laste van diens levenslooptegoed aan de provincie te verstrekken.
2. Het verlof wordt bij samenloop voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof opgeschort.

## Artikel 13 Onbetaald volledig of deeltijdverlof

1. De ambtenaar vraagt het onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11, onderdeel a, ten minste drie maanden tevoren aan:
2. Het verlof bedraagt minimaal acht aaneengesloten weken. De maximumduur wordt in overleg tussen de ambtenaar en zijn leidinggevende vastgesteld.
3. Gedeputeerde staten kennen het aangevraagde verlof toe, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten.
4. Gedeputeerde staten kunnen op verzoek van de ambtenaar besluiten dat het verlof op grond van onvoorziene omstandigheden niet wordt opgenomen of niet wordt voortgezet.
5. Gedeputeerde staten kunnen het in het vierde lid bedoelde verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Gedeputeerde staten hoeven aan dit verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van het vierde lid na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.

## Artikel 14 Onbetaald verlof direct voor pensionering met het oog op vervroegde uittreding

1. De ambtenaar vraagt het onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11, onderdeel d, ten minste drie maanden tevoren aan.
2. Het deeltijdverlof bedraagt ten minste 20% en ten hoogste 50% van de voor de ambtenaar geldende gemiddelde arbeidsduur per week, met dien verstande dat de resterende feitelijke werktijd steeds minimaal gemiddeld 7,2 uur per week bedraagt.
3. Het deeltijdverlof kan worden gecombineerd met deeltijd-FPU of deeltijdpensioen bij de provincie indien:
  - a. die combinatie leidt tot een feitelijk volledig vervroegde uittreding bij de provincie; of
  - b. de resterende feitelijke werktijd steeds minimaal gemiddeld 7,2 uur per week bedraagt.
4. Gedeputeerde staten kennen het aangevraagde verlof toe, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

#### Artikel 15 Uitkering uit het levenslooptegoed

1. Voor zover het saldo uit het levenslooptegoed toereikend is verstrekken gedeputeerde staten gedurende het in artikel 11 bedoelde onbetaald verlof de ambtenaar maandelijks een uitkering ter hoogte van het bij de aanvraag aangegeven percentage van de berekeningsgrondslag over de maand, direct voorafgaande aan de datum van ingang van het verlof. De uitkering is ten hoogste gelijk aan die berekeningsgrondslag.
2. Indien het verlof voor een deel van de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur wordt toegekend gaat de uitkering tezamen met het daarnaast genoten loon bij de provincie niet uit boven die berekeningsgrondslag.
3. De uitkering is niet aan te merken als salaris of bezoldiging.

#### Artikel 16 Aanspraken tijdens het onbetaald verlof en terugkeergarantie

1. Over de opgenomen uren van het in artikel 11 bedoelde onbetaald verlof heeft geen opbouw van algemeen verlof, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats.
2. Gedurende de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11 behoudt de ambtenaar zijn aanspraak op een tegemoetkoming in de ziektekosten.
3. Met uitzondering van de in artikel 15 bedoelde uitkering en de in het tweede lid bedoelde tegemoetkoming, bestaat over de opgenomen uren van onbetaald verlof geen aanspraak op doorbetaling van bezoldiging, toeslagen, toelagen, uitkeringen en vergoedingen.
4. De op grond van het pensioenreglement verschuldigde pensioenpremie over de uitkering uit het levenslooptegoed komt
  - a. ingeval van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11, onderdeel d, volledig voor rekening van de ambtenaar;
  - b. ingeval van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11, onderdelen a, b of c, gedurende de eerste 6 maanden voor rekening van de provincie en de ambtenaar overeenkomstig de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer en daarna volledig voor rekening van de ambtenaar.
5. Na afloop van het verlof, niet zijnde het verlof als bedoeld in artikel 11, onderdeel d, keert de ambtenaar terug in de functie die hij bij aanvang van dat verlof vervulde.

### **Hoofdstuk 4 Het aanwenden van levenslooptegoed voor extra pensioen**

#### Artikel 17 Extra pensioen

1. De ambtenaar die levenslooptegoed wil aanwenden voor het opbouwen van extra pensioen dient daartoe een aanvraag in met gebruikmaking van een formulier waarvan gedeputeerde staten het model hebben vastgesteld.
2. In de aanvraag vermeldt de ambtenaar welk deel van het levenslooptegoed hij wil laten omzetten in een aanspraak ingevolge artikel 16.6 van het pensioenreglement.
3. De aanvraag bevat een machtiging van de ambtenaar om een uitkering ter grootte van het in de aanvraag aangegeven bedrag ten laste van diens levenslooptegoed aan de provincie te verstrekken op een door de provincie aangegeven wijze.
4. Indien na de in het tweede lid bedoelde omzetting de aanspraak ingevolge artikel 16.6 van het pensioenreglement nog blijft binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbe-

lastig 1964 gestelde grenzen, kennen gedeputeerde staten de aanvraag toe binnen 30 dagen na ontvangst daarvan. Zij maken hun beslissing op de aanvraag zo spoedig mogelijk bekend aan de ambtenaar en de levenslooptelling.

5. Na ontvangst van de uitkering, bedoeld in het derde lid, wordt deze door de provincie overgemaakt aan de Stichting Pensioenfonds ABP.

## **Hoofdstuk 5 Beëindiging van de dienstbetrekking**

### Artikel 18 Ontslag

1. De ambtenaar kan in geval van ontslag uit provinciale dienst een aanvraag tot afkoop van het levenslooptegoed indienen. In die aanvraag vermeldt de ambtenaar het bedrag uit het levenslooptegoed dat hij wenst af te kopen.
2. De in het eerste lid bedoelde aanvraag bevat een machtiging van de ambtenaar om een uitkering ter grootte van het in de aanvraag aangegeven bedrag ten laste van diens levenslooptegoed aan de provincie te verstrekken op een door de provincie aangegeven wijze.
3. Gedeputeerde staten kennen de aanvraag toe binnen 30 dagen na ontvangst daarvan en maken de beslissing op de aanvraag zo spoedig mogelijk bekend aan de ambtenaar en de levenslooptelling.
4. Na ontvangst van de in het tweede lid bedoelde uitkering wordt deze na inhouding van loonheffing aan de ambtenaar uitgekeerd.
5. Voor de aanvraag wordt gebruik gemaakt van een door gedeputeerde staten vastgesteld formulier.

### Artikel 19 Overlijden

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

## **Hoofdstuk 6 Overgangsregeling**

### Artikel 20 (P.M.)

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

## **Hoofdstuk 7 Inwerkingtreding en citeertitel**

### Artikel 21 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2006

### Artikel 22 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Levenslooptelling provincies.

## **TOELICHTING**

### **ALGEMEEN**

#### Inleiding

Bij Wet van 24 februari 2005, houdende wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet op de inkomstenbelasting 2001, de Wet op de vennootschapsbelasting 1969, de Wet arbeid en zorg en van enige andere wetten (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling) is de basis gelegd voor de invoering van een levensloopregeling. Zo wordt in de Wet arbeid en zorg met ingang van 1 januari 2006 een nieuw artikel 7:2 opgenomen, op grond waarvan de werknemer het recht krijgt deel te nemen aan een levensloopregeling en worden de fiscale kaders van de levensloopregeling opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964 (nieuw hoofdstuk IIC levensloopregeling). Bij besluit van 1 april 2005/Nr. WDB 2005/197 M (Stcrt 65) is in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 een nieuw hoofdstuk 5A opgenomen waarin nadere uitvoeringsbepalingen m.b.t. de levensloopregeling zijn gegeven. Daarin is onder meer voorgeschreven dat de werkgever een schriftelijk vastgelegde levensloopregeling heeft die ten doel heeft het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof.

Door middel van de hierboven genoemde wetswijzigingen wordt uitvoering gegeven aan het Kabinetbesluit om collectieve regelingen voor vervroegd uittreden en prepensioen niet langer fiscaal te faciliteren en werknemers de mogelijkheid te bieden om op individuele basis een voorziening op te bouwen om eerder te stoppen met werken of meerdere periodes van onbetaald verlof te financieren.

#### Hoofdpijnen wettelijke levensloopregeling

Vanaf 1 januari 2006 is er een wettelijke levensloopregeling. Werknemers kunnen elk kalenderjaar kiezen voor deelname aan de levensloopregeling. Wie aan de spaarloonregeling meedoet kan in dat kalenderjaar niet aan de levensloopregeling deelnemen. Werknemers hebben vanaf 2006 het recht om uit het brutoloon geld te sparen voor verlof. Het betreft dus een regeling van geldsparen voor verlof. Het is niet mogelijk tijd voor tijd te sparen. Er kan ook geld worden gespaard voor verlof, direct vóór pensionering, dus voor (gehele of gedeeltelijke) vervroegde uittreding. Het is ook mogelijk om levenslooptegoed in te zetten voor extra pensioen. De werkgever is verplicht om mee te werken aan het sparen voor verlof. Voor het verlof zal de werknemer volgens de bestaande wettelijke of rechtspositionele regels toestemming van de werkgever moeten vragen. Sparen gebeurt belastingvrij, de loonheffing wordt ingehouden bij opname uit het levenslooptegoed tijdens de periode van verlof. Het te sparen bedrag wordt naar keuze van de werknemer gestort op een geblokkeerde rekening bij een bank of als premie bij een verzekeraar. Voor opname uit het levenslooptegoed is toestemming nodig van zowel de werknemer als de werkgever. De levensloopregeling heeft geen nadelige gevolgen voor de werknemersverzekeringen. Het levenslooptegoed kan worden meegenomen naar een volgende werkgever.

Werknemers kunnen per jaar maximaal 12% van hun brutoloon sparen tot een maximum van 210% van het jaarloon. Het maximum van 12% geldt niet voor de werknemer die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt. Het gespaarde bedrag kan worden aangewend bij opname van onbetaald verlof. Bij opname van levenslooptegoed voor verlof bestaat recht op een heffingskorting van € 183 per gespaard jaar. Deze heffingskorting wordt dus niet toegekend als het levenslooptegoed wordt aangewend voor het opbouwen van extra pensioen. De werknemer die meedoet aan de levensloopregeling en tevens zijn wettelijk (onbetaald) ouderschapsverlof opneemt heeft recht op een (fiscale) ouderschapsverlofkorting. Die is maximaal de helft van het minimumloon over de uren van het ouderschapsverlof. Het maximum van de ouderschapsverlofkorting is gelijk aan het verschil tussen het belastbare loon over het lopende kalenderjaar en het belastbare loon over het voorgaande kalenderjaar.

Ook de werkgever kan een bijdrage in de levensloopregeling storten. Die bijdrage is dan wel voor iedere werknemer beschikbaar, ook als hij niet deelneemt aan de levensloopregeling. Differentiatie in de hoogte van de bijdrage tussen groepen ambtenaren is wel mogelijk. De werkgever mag aan de toekenning van een bijdrage geen voorwaarden verbinden over het moment van opname van het levensloopverlof.

### **De levensloopregeling van de provincies**

De provincies vinden de levensloopregeling belangrijk. Een aantrekkelijke levensloopregeling is goed voor de positie van de provinciale werkgever op de arbeidsmarkt. De levensloopregeling houdt rekening met de verschillende wensen en behoeften die mensen hebben. Ambtenaren willen graag zelf bepalen hoe ze arbeid en zorg combineren en welke andere vormen van verlof ze willen. De

levensloopregeling maakt het mogelijk om geld opzij te leggen voor perioden van verlof naar eigen keuze. In het Arbeidsvoorwaardenakkoord provincies 2005/2007 zijn dan ook ambitieuze afspraken gemaakt over een levensloopregeling voor het provinciepersoneel. De belangrijkste afspraken zijn hieronder weergegeven.

- Vanaf 2006 verstrekt de provinciale werkgever aan zijn ambtenaren een (onbelaste) bijdrage in de levensloopregeling (levensloopbijdrage). Ambtenaren die niet aan de levensloopregeling meedoen ontvangen (conform de wettelijke verplichting) dezelfde bijdrage (waarover dan direct loonheffing wordt ingehouden).
- De levensloopbijdrage is een bepaald percentage van het genoten salaris en wordt tegelijk met het salaris uitbetaald.
- Voor de levensloopbijdrage zijn ingezet de 0,8% uit het centraal akkoord over VUT/ vroegpensioen en levensloop voor overheid- en onderwijspersoneel, de (geleidelijk) vrijvallende middelen als gevolg van het vervallen van de provinciale aanvulling FPU en de oude seniorenverlofregeling (op termijn 1,12%), de vrijvallende middelen uit de vervallen regeling van betaald ouderschapsverlof (0,23%) en de 0,55% uit de premiespaarregeling (welke alleen is bestemd voor ambtenaren in de salarisschalen 1 t/m 13). Daaraan is door de werkgever in het kader van genoemd arbeidsvoorwaardenakkoord 0,7% toegevoegd. Daarmee komt de totale levensloopbijdrage in 2006 uit op 2,3% van het salaris voor ambtenaren in de salarisschalen 1 t/m 13 en op 1,75% van het salaris voor ambtenaren in de salarisschalen 14 en hoger. De levensloopbijdrage kan door de vrijval van 1,12% uit de seniorenregelingen na 2006 op grond van de gemaakte afspraken op termijn oplopen tot 3,42% resp. 2,87% van het salaris.
- Voor de opbouw van het levenslooptegoed kan de ambtenaar geld sparen uit het salaris, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering, de toelagen die tot de bezoldiging behoren en de waarde van het vakantieverlof dat in het kader van de IKAP-regeling is verkocht (jaarlijks maximaal 36 uur).
- Levensloopsaldo kan worden ingezet voor (onbetaald) ouderschapsverlof, langdurend zorgverlof, verlof direct vóór pensionering (vervroegde uittreding), maar ook meer algemeen voor langdurend (onbetaald) verlof dat niet is gekoppeld aan een concreet doel. Dit laatste verlof kan de ambtenaar bijvoorbeeld aanvragen als hij sabbatverlof, studieverlof of iets dergelijks wil hebben. Met het oog op eventuele vervanging geldt hier een algemene minimumduur voor het verlof (van acht weken aaneengesloten).
- Er kan zowel volledig als deeltijdverlof worden verleend. Deeltijdverlof ten behoeve van (gedeeltelijk) vervroegde uittreding moet voor ten minste 20% en ten hoogste 50% van de arbeidsduur

worden opgenomen en de resterende feitelijke werktijd moet steeds gemiddeld minimaal 7,2 uur per week zijn.

- Met de invoering van de levensloopregeling komen bestaande provinciale verlofspaar-regelingen te vervallen. De fiscale mogelijkheid om maximaal één kalenderjaar vakantieverlof te sparen zonder dat over de waarde daarvan loonheffing wordt ingehouden, is in de belastingwetgeving gehandhaafd.
- In samenhang met de levensloopregeling is afgesproken dat voor niet opgenomen vakantieverlof een verjaringstermijn van vijf jaar zal gelden zoals dat ook voor werknemers in de marktsector het geval is. Dit biedt aanvullende mogelijkheden tot sparen doordat betrokkene beter in de gelegenheid is voor een periode van verlof naast gelden uit zijn levenslooptegoed ook vakantie-dagen in te zetten. Zoals hierboven al vermeld kan de ambtenaar uit zijn vakantieverlof ook maximaal 36 uur per jaar verkopen en de opbrengst daarvan inzetten voor de levensloopregeling.

Het betreft hier een geheel nieuwe regeling. Indien sociale partners op basis van de eerste ervaringen tot de conclusie mochten komen dat er tekortkomingen in de levensloopregeling zitten zullen zij daarvoor oplossingen vinden in de geest van het gesloten akkoord over levensloop.

## **ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING**

### Artikel 1 Definities

#### *Onderdeel a berekeningsgrondslag*

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

#### *Onderdeel d levenslooptegoed*

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

#### *Onderdeel i werkgeversbijdrage*

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

### Artikel 2 Deelname

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

### Artikel 3 Bronnen

Dit artikel somt de bronnen op die de ambtenaar kan inzetten. Ter beperking van de uitvoeringslast zijn niet alle bestanddelen die onder het loonbegrip van de levensloopregeling vallen als bronnen aangewezen. De in onderdeel e genoemde bron betekent dat de 36 uur algemeen verlof die op grond van de IKAP-regeling kunnen worden verkocht kunnen worden ingezet voor de levensloopte-

geling. In dat geval kunnen die uren in dat kalenderjaar niet worden ingezet voor de andere IKAP-doelen.

#### Artikel 4 Aanvraag deelname

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

#### Artikel 5 Beslissing op de aanvraag

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

#### Artikel 6 Maximum te sparen bedrag

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

#### Artikel 7 Storting/overmaking

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

#### Artikel 8 Aanvraag beëindiging spaarperiode

Dit artikel biedt de ambtenaar de mogelijkheid om te stoppen met sparen. Wil de ambtenaar na verloop van tijd weer verder sparen dan moet hij opnieuw een aanvraag indienen. Omdat slechts eenmaal per jaar een aanvraag kan worden ingediend, is het niet mogelijk om in het kalenderjaar waarin de spaarperiode is beëindigd opnieuw met sparen aan te vangen.

## Artikel 9 Werkgeversbijdrage levensloop

De werkgeversbijdrage is in 2006 2,3% van het salaris en voor ambtenaren in de salarisschalen 14 en hoger 1,75% van het salaris. In de algemene toelichting is al aangegeven dat deze bijdrage in de komende jaren nog zal stijgen als gevolg van de vrijval van middelen uit de vervallen seniorenregelingen die geleidelijk door uitstroom zullen leeglopen. Afgesproken is dat partijen in het SPA jaarlijks de hoogte van de werkgeversbijdrage zullen vaststellen aan de hand van het door het ABP te berekenen bedrag aan vrijval.

Op de werkgeversbijdrage die in het levenslooptegoed wordt gestort wordt geen loonheffing ingehouden. Loonheffing vindt plaats bij opname van geld uit het levenslooptegoed voor verlof.

De werkgeversbijdrage moet ingevolge de fiscale wetgeving ook worden toegekend aan ambtenaren die deze bijdrage niet willen aanwenden voor de levensloopregeling. Op de bijdrage wordt in dat geval direct de loonheffing ingehouden.

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

## Artikel 10 Aanwending levenslooptegoed

Het levenslooptegoed mag alleen worden ingezet voor het doel waarvoor wordt gespaard, namelijk voor een periode van levensloopverlof. Een ander doel is niet toegestaan. Wel is het mogelijk dat het levenslooptegoed wordt omgezet in een aanspraak op ABP-pensioen. Het levenslooptegoed kan niet tussentijds worden overgeboekt naar een andere levensloopinstelling. Dit wordt beschouwd als een deblokking in strijd met de regeling. Wel kan bij een andere levensloopinstelling een nieuwe rekening worden geopend of een nieuwe verzekering worden afgesloten waarop met ingang van het eerst volgende kalenderjaar bedragen kunnen worden ingelegd.

## Artikel 11 t/m 14 Levensloopverlof

In de algemene toelichting is uitvoerig ingegaan op het verlof waarvoor levenslooptegoed kan worden ingezet. Het gaat hier steeds om onbetaald verlof. Verlof van korte duur valt hier buiten. Er is geen ongeclausuleerd recht op verlof als hiervoor levenslooptegoed wordt ingezet. Voor wat betreft het ouderschapsverlof en het langdurend zorgverlof gelden de bepalingen ter zake in de Wet arbeid en zorg. Voor het niet doelgebonden onbetaald verlof is in artikel 13 geregeld dat dit kan worden geweigerd als het belang van de dienst zich daartegen verzet. Verlof t.b.v. vervroegde uittreding kan slechts worden geweigerd als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet.

De aanvraag dient op grond van de artikelen 13 en 14 met het oog op te treffen organisatorische maatregelen minimaal drie maanden tevoren worden ingediend.

Bij ziekte en andere onvoorziene omstandigheden wordt, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet, op verzoek van de ambtenaar het verlof niet opgenomen of vanaf vier weken na het verzoek niet voortgezet als het verlof al is aangevangen. Het resterende verlof vervalt in dat geval. Zie daarvoor artikel 13, vierde en vijfde lid. Een vergelijkbare bepaling komt voor in de Wet arbeid en zorg. Bij samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het levensloopverlof opgeschort (artikel 12, tweede lid). Het verlof ten behoeve van vervroegde uittreding kan niet bij ziekte of om andere redenen voortijdig worden beëindigd. Dit verlof kan worden genoten in combinatie met bijv. deeltijd-FPU of deeltijdpensioen. Voorwaarde is in dat geval dat betrokkene hetzij feitelijk helemaal niet meer werkt hetzij feitelijk nog minimaal gemiddeld 7,2 uur per week werkt.

## Artikel 15 Uitkering uit het levenslooptegoed

Dit artikel regelt de uitkering tijdens de periode van levensloopverlof. Voor het doen van uitkeringen uit het levenslooptegoed is toestemming nodig van zowel de ambtenaar als de provincie. De uitkering wordt maandelijks verstrekt. De uitkering is ten hoogste gelijk aan 100% van de berekeningsbasis. De uitkering is geen salaris of bezoldiging.

## Artikel 16 Aanspraken tijdens het onbetaald verlof en terugkeergarantie

In dit artikel is geregeld dat over de opgenomen uren levensloopverlof geen opbouw van algemeen verlof, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats heeft en dat, met uitzondering van de uitkering voor het levensloopverlof en de tegemoetkoming in de ziektekosten, over die uren geen aanspraak op doorbetaling van bezoldiging, toeslagen, toelagen, tegemoetkomingen, uitkeringen en vergoedingen bestaat. Dus ook niet de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling. Vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering worden wel opgebouwd over de (volle) bezoldiging resp. het (volle) salaris waaruit geld voor de levensloopregeling wordt geput.

Het opnemen van levensloopverlof heeft geen gevolgen voor de functie van de ambtenaar. Dat is uiteraard niet aan de orde bij verlof t.b.v. vervroegde uittreding.

Tijdens het levensloopverlof wordt het eerste jaar op collectieve basis (tegen doorsneepremie) pensioen opgebouwd. Na dat jaar blijft het ABP-deelnemerschap wel in stand. Ingeval van levensloopverlof bij wijze van vervroegde uittreding (zie artikel 14) komt de verschuldigde pensioenpremie volledig voor rekening van de ambtenaar. In de overige gevallen van levensloopverlof (zie artikel 11, onderdelen a t/m c) geldt de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer gedurende de eerste 6 maanden en komt de pensioenpremie daarna volledig voor rekening van de ambtenaar. Uitgaande van de fiscale regels wordt de pensioenopbouw tijdens levensloopverlof gebaseerd op:

- het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof als de opname uit het levenslooptegoed ten minste 70% bedraagt van het inkomen voorafgaand aan het verlof; en
- het feitelijk inkomen uit levensloop als de opname uit het levenslooptegoed minder dan 70% bedraagt van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof

## Artikel 17 Extra pensioen

In dit artikel is geregeld op welke wijze het levenslooptegoed geheel of gedeeltelijk kan worden aangewend voor extra pensioen. Omzetting van (een deel van) het levenslooptegoed in extra pensioen kan op elk willekeurig moment plaatsvinden zolang na die omzetting de totale pensioenaanspraken binnen de grenzen van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 blijft. De omzetting mag bijvoorbeeld niet leiden tot een ouderdomspensioen dat hoger is dan 100% van het pensioengevend loon dat geldt op het tijdstip waarop dat ouderdomspensioen ingaat.

## **Artikel 18 Ontslag**

Dit artikel regelt de afkoop van het levenslooptegoed ingeval van ontslag van de ambtenaar. Ingeval van ontslag tijdens de spaarperiode blijft het levenslooptegoed, als niet anders is beslist, bij de levenslooptelling staan. Bij ontslag heeft de ambtenaar de volgende mogelijkheden:

- gehele of gedeeltelijke uitbetaling (afkoop)
- gehele of gedeeltelijke inbreng in de levensloopregeling van de nieuwe werkgever.

Kiest de ambtenaar voor afkoop dan wordt het uitbetaalde bedrag fiscaal aangemerkt als loon uit vroegere betrekking. Kiest de ambtenaar ervoor het levenslooptegoed geheel of gedeeltelijk in te brengen in de levensloopregeling van de nieuwe werkgever dan kan hij:

- het volledige levenslooptegoed bij de levensloopinstelling laten staan;
- het levenslooptegoed geheel of gedeeltelijk laten overboeken naar een nieuwe levensloopinstelling.

Afkoop van levenslooptegoed bij ontslag zal bij de provincie moeten worden aangevraagd. Gedeputeerde staten kennen de aanvraag binnen 30 dagen toe.

#### Artikel 19 Overlijden

In dit artikel wordt geregeld dat na overlijden het levenslooptegoed door de levensloopinstelling aan de provincie wordt uitgekeerd en dat de provincie dit tegoed na inhouding van loonheffing aan de erfgenamen uitkeert. Als het levenslooptegoed bij een verzekeraar is ondergebracht zal de uitkering bij overlijden overigens minder dan 100% zijn. Voor levensverzekeringen geldt immers de voorwaarde dat uitkeringen bij overlijden ten minste 10% lager zijn dan het bedrag van het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen.

## AANVRAAGFORMULIER VOOR DEELNAME AAN DE LEVENSLLOOPREGELING PROVINCIES

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

1.  de heer  mevrouw<sup>21</sup>

Achternaam:.....

Voorletters:.....

Geboortedatum: .....

P-nummer:.....

Burgerservicenummer :.....

Telefoon (werk): .....

Directie/Dienst/sector:  
.....

of:

Adres, postcode en woonplaats:.....

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

- Op mijn salaris/toelagen<sup>22</sup> éénmalig in de maand ..... een bedrag in te houden van  
€ .....
- Gedurende de periode.....tot en met.....op mijn salaris/  
toelagen<sup>23</sup> maandelijks een bedrag in te houden van € .....
- Op mijn vakantie-uitkering een bedrag in te houden van € .....
- Op mijn eindejaarsuitkering een bedrag in te houden van €.....

---

<sup>21</sup> Aankruisen wat van toepassing is

<sup>22</sup> Het betreffen de toelagen als bedoeld in de artikelen C.11 tot en met C.15 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP): de toelage i.v.m. de waarneming van een andere functie, de (afbouw)toelage onregelmatige dienst, de arbeidsmarkttoelage en de toelage ex artikel C.15 van de CAP

<sup>23</sup> Zie noot 2

- Uit de vergoeding die op grond van artikel 8 van de Uitvoeringsregeling IKAP bij vermindering van het algemeen verlof is toegekend een bedrag in te houden van €.....
- Op de werkgeversbijdrage levensloop een bedrag in te houden van € .....

**3. Ik verzoek van het/de onder 2 genoemde bedrag(en)**

- € ..... over te maken naar levenslooptekening met nummer.....
- € ..... over te maken t.g.v. levensloopverzekering met (polis)nummer.....  
bij.....  
te.....<sup>24</sup>

**4. Ik heb voor het jaar waarop deze aanvraag betrekking heeft wel/geen<sup>25</sup> IKAP-aanvraag ingediend.**

**5. a. Ik heb wel/geen<sup>26</sup> aanspraak op een spaartegoed dat kan worden aangemerkt als levenslooptegoed uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen.<sup>27</sup>**

b. De totale omvang van dat tegoed bedroeg op 1 januari van het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft €.....

**6. Ik ben wel/niet<sup>28</sup> in de loop van dit kalenderjaar in dienst getreden. Datum van indiensttreding:..... Gedurende dit kalenderjaar heb ik reeds € ..... aan levenslooptegoed gespaard.**

**7. Ik machtig de provincie om in situaties als bedoeld in artikel 6, derde lid (overschrijding van het maximum van 12%), of artikel 19 (overlijden) van de Levenslooptekening provincies over het gehele of gedeeltelijke tegoed van de door mij geopende levenslooptekening of de gehele of gedeeltelijke waarde van de door mij afgesloten levensloopverzekering bij de onder 3 bedoelde levenslooptekening te beschikken. De Provincie zal dan eerst inhouding en afdracht van loonheffing toepassen. Vervolgens zal het tegoed op de rekening van de deelnemer (artikel 6) of van de erfgenamen (artikel 19) gestort worden.**

**8. Ik verklaar:**

- bekend te zijn met de inhoud van de Levenslooptekening provincies
- ermee in te stemmen dat ik aan het begin van elk nieuw jaar een opgave van mijn levenslooptegoed bij de personeels- en salarisadministratie inlever
- geen voorziening ingevolge de Levenslooptekening provincies te sparen in het kalenderjaar waarin ik bij deze of een andere inhoudingsplichtige loon spaar ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964

<sup>24</sup> Naam en adres van de kredietinstelling of verzekeringsmaatschappij waar het levenslooptegoed wordt opgebouwd. U kunt per kalenderjaar slechts bij één financiële instelling tegelijk sparen. Bovendien bent u verplicht om een kopie van de levenslooptekening/polis aan de Provincie te overleggen.

<sup>25</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is.

<sup>26</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is.

<sup>27</sup> Indien het een eerste aanvraag betreft moet een overzicht van de levenslooptekening(en) worden bijgevoegd waaruit blijkt hoeveel jaren is gespaard, in welke kalenderjaren en tot welke bedragen in die jaren een voorziening in geld voor het opnemen van verlof is uitgekeerd en wat de omvang van het levenslooptegoed op 1 januari van het lopende kalenderjaar is

<sup>28</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is.

- ermee in te stemmen dat de te sparen bedragen uit de door mij onder 2 aangegeven bronnen worden gestort op de levenslooptrekening dan wel worden overgemaakt als premie voor de levensverzekering bij de onder 3 genoemde levenslooptelling.

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

Handtekening deelnemer:.....

**AANVRAAGFORMULIER VOOR OPBOUW VAN EXTRA PENSIOEN UIT HET LE-  
VENSLOOPTEGOED**

*In te vullen door de deelnemer*

de heer     mevrouw<sup>29</sup>

Achternaam:..... Voorletters:.....

Geboortedatum: .....

Sofi-nummer:.....Telefoon werk:.....

Dienst/afdeling/onderafdeling: .....

of:

Adres, postcode en woonplaats.....

Levenslooprekeningnummer:.....

Polisnummer levensloopverzekering:.....

Hierbij verzoek ik om uit het levenslooptegoed een bedrag van €.....om te zetten in een  
aanspraak ingevolge artikel 16.6 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds  
ABP ten behoeve van<sup>30</sup>:

- FPU Extra
- FPU Totaal
- ABP Extra Pensioen

Ik verklaar dat na de vorenbedoelde omzetting het pensioen binnen de in of krachtens hoofdstuk  
IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde grenzen blijft. Ik machtig de provincie om in  
verband daarmee uit het levenslooptegoed met het hierboven genoemde rekening- of polis-  
nummer bedragen op te nemen op de door de provincie aangegeven wijze.

Datum.....Woonplaats.....

Handtekening deelnemer:.....

\_\_\_\_\_

<sup>29</sup> Aankruisen wat van toepassing is

<sup>30</sup> Voor FPU Extra en FPU Totaal kan alleen worden ingelegd door ambtenaren die zijn geboren vóór 1 januari 1950 en onder de garantie/overgangsregeling vallen.

## AANVRAAGFORMULIER VOOR AFKOOP VAN HET LEVENSLOOPTEGOED BIJ ONTSLAG

*In te vullen door de deelnemer*

de heer  mevrouw<sup>31</sup>

Achternaam:..... Voorletters:.....

Geboortedatum: .....

Sofi-nummer:..... Telefoon werk:.....

Dienst/afdeling/onderafdeling: .....

of:

Adres, postcode en woonplaats.....

Levenslooprekeningnummer:.....

Polisnummer levensloopverzekering:.....

Hierbij verzoek ik om in verband met mijn ontslag per..... uit het levenslooptegoed met hierboven genoemde rekening- of polisnummer te beschikken over een bedrag van €.....:

Ik machtig de provincie om het onder 2 genoemde bedrag op te nemen uit het levenslooptegoed met het hierboven genoemde rekening- of polisnummer.

Datum.....Woonplaats.....

Handtekening deelnemer:.....

---

<sup>31</sup> Aankruisen wat van toepassing is

## OVERZICHT WIJZIGINGEN UITVOERINGSREGELINGEN CAP

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

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

- 30<sup>e</sup> wijziging: aanpassing Levensloopregeling provincies i.v.m. de afspraken in het SPA over de pensioenaspecten van levensloop (zie brief d.d. 2 mei 2006, IWV 90067/06)
  - 31<sup>e</sup> wijziging: aanpassing rechtspositieregelingen aan wijziging van de pensioenregeling, aanpassing IKAP i.v.m. de belastingherziening 2007 en toevoeging normfunctie statengriffier in bijlage 2 van de Procedureregeling methodische functiewaardering (zie brief d.d. 18 januari 2007, IWV 90005/07)
  - 32<sup>e</sup> wijziging: aanpassing Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid en Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en aanpassing en intrekking Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid i.v.m. de WIA en het WIA-akkoord overheid- en onderwijspersoneel (zie brief d.d. 16 mei 2007, IWV 90035/07)
  - 33<sup>e</sup> wijziging: invoering nieuwe IKAP- regeling (zie brief d.d. 22 april 2008, IWV 90050/08)
-