



Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 21 juli 2010, nr. 2010-41654, tot afkondiging van hun besluit tot het aanbrengen van wijzigingen in de rechtspositie van het personeel van de provincie Noord-Holland naar aanleiding van de tot stand gekomen CAO-Provincies 2009-2011.

Gedeputeerde Staten maken bekend dat hun bovenbedoelde besluit van 21 juli 2010, nr. 2010-41654, als volgt luidt:

Het college besluit:

Artikel I

bijlage 2 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP):

- A met ingang van 1 januari 2010 te vervangen door de bij dit besluit behorende bijlage A;
- B met ingang van 1 januari 2011 te vervangen door de bij dit besluit behorende bijlage B;

Artikel II

aan het personeel van de provincie Noord-Holland een bruto eenmalige uitkering toe te kennen van 0,5% van twaalf maal het salaris over maand waarin de uitkering wordt uitbetaald;

Artikel III

het per 1 januari 2010 verhoogde salaris en de bruto eenmalige uitkering aan het personeel uit te betalen in de maand juli 2010;

Artikel IV

de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) als volgt te wijzigen:

- A Aan artikel B.10 wordt een derde lid toegevoegd, luidende:
 - 3 De ontslaagvraag, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een onderzoek is gestart voor een ontslag op grond van artikel G.4, eerste lid, onderdeel e.

- B In artikel B.15, tweede lid, wordt na het woord 'vakantie-uitkering' ingevoegd: en de eindejaarsuitkering.
- C Artikel D.14, eerste lid, komt als volgt te luiden:
 - 1 Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet, bestaat geen recht op doorbetaling van bezoldiging, toeslagen, toelagen, uitkeringen en vergoedingen.
- D Aan artikel D.15 wordt een tweede volzin toegevoegd, luidende: Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar ook anders dan op aanvraag buitengewoon verlof van korte duur met behoud van bezoldiging verlenen als daartoe naar hun oordeel aanleiding bestaat.
- E Na artikel D.15 worden ingevoegd de artikelen D.16 en D.17, luidende:

Artikel D.16 Langdurend onbetaald verlof

- 1 De ambtenaar kan gedeputeerde staten verzoeken om onbetaald verlof te verlenen voor de volledige arbeidsduur of voor een deel daarvan. Het verlof wordt ten minste drie maanden tevoren aangevraagd. De aanvraag bevat in ieder geval de datum waarop het verlof ingaat, het aantal op te nemen uren verlof en de verdeling daarvan over de weken.
- 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. Zij kunnen het verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen

verzet. Aan dit verzoek hoeft niet eerder gevolg gegeven te worden dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.

- 5 Het verlof wordt bij samenloop voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof opgeschort.
- 6 Na afloop van het verlof keert de ambtenaar terug in de functie die hij bij aanvang van dat verlof vervulde.

Artikel D.17 Aanspraken tijdens onbetaald verlof

- 1 Over de opgenomen uren van het in artikel D.16 bedoelde onbetaald verlof heeft geen opbouw van algemeen verlof, vakantie-uitkering en eindejaars-uitkering plaats.
 - 2 Gedurende de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel D.16 behoudt de ambtenaar zijn aanspraak op een tegemoetkoming in de ziektekosten.
 - 3 Met uitzondering van de in het tweede lid bedoelde tegemoetkoming bestaat over de 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 periode van onbetaald verlof komt gedurende de eerste zes 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 Het bepaalde in het eerste tot en met vierde lid is van overeenkomstige toepassing op:
 - a onbetaald ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg;
 - b onbetaald langdurend zorgverlof als bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg.
- F Aan artikel G.3 wordt, onder vernummering van het daarin bepaalde tot eerste lid, een tweede lid toegevoegd, luidende:
- 2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

- G Artikel H.4 met opschrift komt als volgt te luiden:

Artikel H.4 Duur arbeidsovereenkomst

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

Artikel V

de toelichting van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) als volgt te wijzigen in verband met de afspraken in de CAO provincies 2009-2011:

- A In de algemene toelichting op hoofdstuk D komt de toelichting op het (wettelijk, onbetaald) ouderschapsverlof als volgt te luiden:

Ouderschapsverlof

Voor kinderen tot 8 jaar heeft de werknemer als ouder op grond van de Wet arbeid en zorg recht op ouderschapsverlof. Het betreft hier onbetaald deeltijdverlof van ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week over maximaal twaalf maanden. Voor een voltijdwerker bedraagt het ouderschapsverlof derhalve maximaal 936 uur. Het verlof kan op verzoek van de werknemer in overleg met de leidinggevende over een langere of een kortere periode worden gespreid. Het ouderschapsverlof kan desgewenst in maximaal zes delen worden opgenomen. Elk deel van het ouderschapsverlof moet minimaal één maand duren. Op grond van de levensloopregeling kan voor het onbetaald ouderschapsverlof levensloopsaldo worden opgenomen. Het onbetaald ouderschapsverlof is langs fiscale weg aantrekkelijk gemaakt via een extra heffingskorting (tot de helft van het minimumloon).

- B In de algemene toelichting op hoofdstuk D komt de eerste volzin van de toelichting op Calamiteiten- en kort verzuimverlof als volgt te luiden:
In de Wet arbeid en zorg is het recht geregeld op kort betaald verlof wegens uitoefening van

het actief kiesrecht, ter voldoening aan een wettelijke verplichting, bij overlijden van bloed- en aanverwanten en bij bevalling van de levenspartner (de dag van de bevalling en twee dagen kraamverlof).

- C In de toelichting op artikel D.14 wordt de tweede volzin, luidende 'In dit artikel worden de gevolgen voor de bezoldiging geregeld.' vervangen door: In dit artikel worden de gevolgen voor het inkomen geregeld.
- D Toegevoegd wordt een toelichting op de nieuwe artikelen D.16 en D.17, luidende:

Artikelen D.16 en D.17 Onbetaald verlof

In de artikelen D.16 en D.17 is het recht op langdurend onbetaald verlof opgenomen. Het betreft een geclausuleerd recht op onbetaald volledig verlof of onbetaald deeltijdverlof. Het verlof is niet doelgebonden en heeft een tijdelijk karakter. Het kan worden geweigerd als het belang van de dienst zich daartegen verzet. Voor het onbetaald ouderschapsverlof en het onbetaald langdurend zorgverlof gelden de bepalingen ter zake in de Wet arbeid en zorg. Het onbetaald levensloopverlof is vergelijkbaar geregeld in de afzonderlijke levensloopregeling van de provincies.

De aanvraag dient met het oog op te treffen organisatorische maatregelen minimaal drie maanden tevoren worden ingediend. Bij ziekte en andere onvoorziene omstandigheden wordt, tenzij een zwaarwegend 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. Een vergelijkbare bepaling komt voor in de Wet arbeid en zorg. Bij samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het onbetaald verlof opgeschort.

- E In de toelichting op artikel H.4 wordt de tweede volzin, luidende 'De leer/arbeids-overeenkomst (artikel H.2, onderdeel b) kan voor maximaal 12 maanden worden aangegaan.' vervangen door: De leer/arbeids-overeenkomst (artikel H.2, onderdeel b) kan worden aangegaan voor de afgesproken duur van de leer/ werkervaring bij de provincie.

Artikel VI

enige salarisgerelateerde vergoedingsbedragen genoemd in de CAP en uitvoeringsregelingen te verhogen met ingang van:

- A 1 januari 2010 door de bedragen genoemd in de bij dit besluit behorende bijlage C;
- B 1 januari 2011 door de bedragen genoemd in de bij dit besluit behorende bijlage D.

Artikel VII Inwerkingtreding

- 1 Artikel I van dit besluit treedt in werking op de dag na de datum van uitgifte van het Provinciaal Blad waarin het is geplaatst en werkt wat betreft onderdeel A terug tot en met 1 januari 2010.
- 2 Artikel II en III van dit besluit treedt in werking op de dag na de datum van uitgifte van het Provinciaal Blad waarin het is geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 2010;
- 3 Artikel IV en V van dit besluit treedt in werking op de dag na de datum van uitgifte van het Provinciaal Blad waarin het is geplaatst;
- 4 Artikel VI van dit besluit treedt in werking op de dag na de datum van uitgifte van het Provinciaal Blad waarin het is geplaatst en werkt wat betreft onderdeel A terug tot en met 1 januari 2010.

Artikel VIII Afkondiging

Dit besluit af te kondigen in het Provinciaal Blad.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

J.W. Remkes, voorzitter.

H.W.M. Oppenhuis de Jong, provinciesecretaris.

Uitgegeven op 2 september 2010.

Namens Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

H.W.M. Oppenhuis de Jong, provinciesecretaris.

Toelichting op de wijzigingen genoemd in artikel IV en V van dit besluit

In de CAO per 1 juni 2009 zijn enkele aanpassingen in de Collectieve Arbeidsvoorwaarden-regeling Provincies (CAP) afgesproken. De tekstvoorstellen zijn hierboven opgenomen. Het betreffen de volgende zaken.

- 1 Invoering van de mogelijkheid om een ontslag op eigen verzoek aan te houden in verband met een onderzoek dat de provincie is gestart om de betrokken ambtenaar wegens ernstig plichtsverzuim strafontslag te verlenen. Dit is geregeld in onderdeel A door toevoeging van een derde lid aan artikel B.10 van de CAP. Ter toelichting op deze wijziging het volgende. De provincies geven hoge prioriteit aan integriteit van organisatie en medewerkers. Zaken als fraude en corruptie zullen bijvoorbeeld steeds worden aangemerkt als ernstig plichtsverzuim en dienen (bij volledige toerekenbaarheid) te worden bestraft met (onvoorwaardelijk) strafontslag. De provincie kan in dat geval niet kiezen voor een andere ontslaggrond, bijvoorbeeld door met de medewerker af te spreken dat hij/zij zelf (eervol) ontslag neemt. Dat is een verkeerd signaal naar de samenleving. Het zal het vertrouwen van de burger in de provinciale overheid kunnen aantasten. Om gelijke reden moet het evenmin mogelijk zijn dat een corrupte of frauderende ambtenaar onder een strafontslagprocedure uitkomt door snel zelf ontslag te nemen. Het voorgestelde nieuwe derde lid van artikel B.10 beoogt dat tegen te gaan door de provincie de bevoegdheid te geven een ontslag op eigen verzoek in dat geval aan te houden. De bevoegdheid geldt alleen bij strafontslag, dus niet voor andere vormen van ontslag, zoals ontslag wegens disfunctioneren.
- 2 Uitbreiding van de grondslag voor de overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bedraagt de bezoldiging over drie maanden, vermeerderd met de vakantie-uitkering over die periode. De grondslag wordt verbreed met de eindejaarsuitkering over deze tijd. Dat is geregeld in onderdeel B door aanpassing van artikel B.15 van de CAP. In samenhang hiermee wordt ook artikel D.14 redactioneel gewijzigd. Daarin is geregeld dat tijdens non-activiteit geen recht op bezoldiging en vakantie-uitkering bestaat. Tijdens non-activiteit bestaat geen recht op bezoldiging, toeslag, toelage, uitkering of vergoeding ten laste van de provincie. Dat is in onderdeel C geregeld.
- 3 Ruimte om kort betaald verlof onder omstandigheden ook ongevraagd te verlenen. Er blijkt in de praktijk soms behoefte te bestaan aan een korte afkoelingsperiode (bijv. bij een arbeidsconflict). Hiermee kan worden voorkomen dat te snel van een veel ingrijpender middel als schorsing gebruik gemaakt moet worden. Dit wordt geregeld in onderdeel D door aanvulling van artikel D.15 van de CAP.
- 4 Opname van een algemene voorziening van langdurend onbetaald verlof. Die ontbreekt op dit moment. Langdurend onbetaald verlof is nu rechtspositioneel alleen geregeld voor de situatie van onbetaald levensloopverlof, dus ingeval daarvoor levenslooptegoed wordt ingezet. Een en ander wordt geregeld in onderdeel E door invoering van de artikelen D.16 en D.17 in de CAP. Inhoudelijk sluiten deze bepalingen aan bij die van het langdurend levensloopverlof.
- 5 Opname van een definitie van 'plichtsverzuim'. Tot heden ontbreekt die. Het is in het belang van zowel de provincie als de ambtenaar dat helder is vastgelegd wat onder plichtsverzuim wordt verstaan. Een en ander wordt geregeld in onderdeel F door aanvulling van artikel G.3 van de CAP. Het betreft de gangbare definitie in ambtelijke rechtspositieregelingen, waarover veel jurisprudentie bestaat.
- 6 Verruiming van de mogelijkheid van leer/werkovereenkomsten. In toenemende mate sluiten provincies leer/werkovereenkomsten voor een langere periode. Een voorbeeld hiervan is de BeroepsBegeleidende Leerweg (BBL) die – afhankelijk van het opleidingsniveau – maximaal 4 jaar kan zijn. Formeel bedraagt de maximale duur van de leer/werkovereenkomst momenteel 12 maanden. De verruiming houdt in dat de maximumduur wordt gekoppeld aan de duur van de voor de opleiding benodigde periode van leer/werkervaring. Dat is geregeld in onderdeel G door aanpassing van artikel H.4 van de CAP.
- 7 Waar nodig wordt de toelichting van de CAP in overeenstemming gebracht met de wijzigingen in de CAP. Los daarvan wordt de toelichting op het wettelijk onbetaald ouderschapsverlof in overeenstemming gebracht met de wijzigingen die per 1 januari 2009 daarin zijn aangebracht. Dat betreft onder meer de uitbreiding van het maximale onbetaald ouderschapsverlof naar 26 maal de arbeidsduur. En ook wordt in de toelichting nu duidelijker aangegeven dat het kraamverlof van 2 dagen in aanvulling komt op het verlof op de dag van de bevalling zelf.

Bijlage A**Salaristabel en minimum vakantie-uitkering per 1 januari 2010**

Schaal 1	
Maximum	€ 1.672,10
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.320,95
Schaal 2	
Maximum	€ 1.843,93
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.456,71
Schaal 3	
Maximum	€ 2.012,50
Minimum (70% van het maximum)	€ 1408,75
Schaal 4	
Maximum	€ 2.121,75
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.485,22
Schaal 5	
Maximum	€ 2.231,14
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.561,79
Schaal 6	
Maximum	€ 2.337,39
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.636,17
Schaal 7	
Maximum	€ 2.578,69
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.805,08
Schaal 8	
Maximum	€ 2.920,44
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.044,31
Schaal 9	
Maximum	€ 3.304,71
Minimum (70% van het maximum)	€ 2313,30
Schaal 10	
Maximum	€ 3.623,42
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.536,39
Schaal 11	
Maximum	€ 4.236,34
Minimum (70% van het maximum)	€ 2965,43
Schaal 12	
Maximum	€ 4828,27
Minimum (70% van het maximum)	€ 3.379,79
Schaal 13	
Maximum	€ 5.243,06
Minimum (70% van het maximum)	€ 3670,15
Schaal 14	
Maximum	€ 5.940,89
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.158,62
Schaal 15	
Maximum	€ 6.534,04
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.573,83
Schaal 16	
Maximum	€ 7.187,37
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.031,16
Schaal 17	
Maximum	€ 7.905,35
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.533,75
Schaal 18	
Maximum	€ 8.695,57
Minimum (70% van het maximum)	€ 6.086,90

Alle salarisbedragen zijn uitgedrukt in euro's. Het zijn maandbedragen die gelden bij een 36-urige werkweek. Bij een formele arbeidsduur van minder (of meer) uren per week worden de bedragen naar evenredigheid bepaald.

De minimumvakantie-uitkering per maand bedraagt bij een volledige functie per 1 januari 2010: € 144,47.

Bijlage B**Salarisgebouw en minimum vakantie-uitkering per 1 januari 2011**

Schaal 1	
Maximum	€ 1.683,80
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.330,20
Schaal 2	
Maximum	€ 1.856,84
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.466,91
Schaal 3	
Maximum	€ 2.026,59
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.418,62
Schaal 4	
Maximum	€ 2.136,60
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.495,62
Schaal 5	
Maximum	€ 2.246,75
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.572,72
Schaal 6	
Maximum	€ 2.353,75
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.647,62
Schaal 7	
Maximum	€ 2.596,74
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.817,72
Schaal 8	
Maximum	€ 2.940,88
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.058,62
Schaal 9	
Maximum	€ 3.327,84
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.329,49
Schaal 10	
Maximum	€ 3.648,78
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.554,14
Schaal 11	
Maximum	€ 4.266
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.986,19
Schaal 12	
Maximum	€ 4.862,07
Minimum (70% van het maximum)	€ 3.403,45
Schaal 13	
Maximum	€ 5.279,76
Minimum (70% van het maximum)	€ 3.695,84
Schaal 14	
Maximum	€ 5.982,47
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.187,73
Schaal 15	
Maximum	€ 6.579,78
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.605,84
Schaal 16	
Maximum	€ 7.237,68
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.066,38
Schaal 17	
Maximum	€ 7.960,69
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.572,48
Schaal 18	
Maximum	€ 8.756,44
Minimum (70% van het maximum)	€ 6.129,50

Alle salarisbedragen zijn uitgedrukt in euro's. Het zijn maandbedragen die gelden bij een 36-urige werkweek. Bij een formele arbeidsduur van minder (of meer) uren per week worden de bedragen naar evenredigheid bepaald.

De minimumvakantie-uitkering per maand bedraagt bij een volledige functie per 1 januari 2011: € 145,48.

Bijlage C

Vergoedingsbedragen c.a. per 1 januari 2010

Omschrijving	Bedrag per 1 januari 2009	Bedragen per 1 januari 2010
a uurbezoldiging voor de berekening van de continudiensttoelagen. (max schaal 6 x 1/156)	14,81	14,98
b beloning storingswachtdienst. (toepassing verhogingspercentage CAO)	108,92	110,23
c vergoeding gladheidbestrijding en vergoeding waakdienst. (toepassing verhogingspercentage CAO)	1.093,30 2.039,35 24,29	1.106,42 2.023,82 24,58
d chauffeurspremie schadevrij rijden (per kalenderhalfjaar). (toepassing verhogingspercentage CAO)	162,76	164,71
e uniform overwerktaarif. ((max schaal 4 + 8% vak x 125%) : 156)	18,14	18,36
f vergoedingsbedragen inconveniënten- toeslag ((max schaal 6 x 20) : 156) bedragen resp 25%, 50%, 75%, 100%)	74,03 148,06 222,08 296,11	74,92 149,84 224,75 299,67
g vergoeding consignatiedienst milieuklachtentelefoon (toepassing verhogingspercentage CAO)	336,88	340,92
h werkgeversbijdrage zorgverzekering (art. E.12 CAP): schaal 1 t/m 6, per maand: overige schalen, per maand (toepassing verhogingspercentage CAO)	23,44 15,08	23,72 15,26

Bijlage D

Vergoedingsbedragen c.a. per 1 januari 2011

Omschrijving	Bedragen per 1 januari 2010	Bedragen per 1 januari 2011
a uurbezoldiging voor de berekening van de continudiensttoelagen. (max schaal 6 x 1/156)	14,98	15,09
b beloning storingswachtdienst. (toepassing verhogingspercentage CAO)	110,23	111,00
c vergoeding gladheidbestrijding en vergoeding waakdienst. (toepassing verhogingspercentage CAO)	1.106,42 2.023,82 24,58	1.114,16 2.078,27 24,75
d chauffeurspremie schadevrij rijden (per kalenderhalfjaar). (toepassing verhogingspercentage CAO)	164,71	165,86
e uniform overwerktaarif. ((max schaal 4 + 8% vak x 125%) : 156)	18,36	18,49
f vergoedingsbedragen inconveniënten- toeslag ((max schaal 6 x 20) : 156) bedragen resp 25%, 50%, 75%, 100%)	74,92 149,84 224,75 299,67	75,44 150,88 226,32 301,76
g. vergoeding consignatiedienst milieuklachtentelefoon (toepassing verhogingspercentage CAO)	340,92	343,31
h werkgeversbijdrage zorgverzekering (art. E.12 CAP): schaal 1 t/m 6, per maand: overige schalen, per maand (toepassing verhogingspercentage CAO)	23,72 15,26	23,89 15,37