

**Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 19 juni 2012, nr. 2012-27198, tot bekendmaking van hun besluit tot wijziging van de Inconveniëntenregeling Provincie Noord-Holland.**

**Gedeputeerde Staten van Noord-Holland;**

maken overeenkomstig artikel 136 van de Provinciewet of 3:42 van de Algemene Wet Bestuursrecht bekend dat zij in hun vergadering van 19 juni 2012, nr. 2012-27198 het volgende besluit hebben genomen:

**Gedeputeerde Staten van Noord-Holland besluiten:**

**Artikel I**

De inconveniëntenregeling Provincie Noord-Holland wordt als volgt gewijzigd:

Aan artikel 5 wordt een lid toegevoegd, luidende:  
12. Voor medewerkers die parttime werken, wordt de inconveniëntentoeelage naar rato van het aantal uren berekend.

**Artikel II**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het provinciaal blad waarin zij is geplaatst.

Haarlem, 19 juni 2012.

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

J.W. Remkes, voorzitter.

G.E.A. van Craaikamp, provinciesecretaris.

## Integrale tekst na verwerking van het wijzigingsbesluit

### Inconveniëntenregeling Provincie Noord-Holland.

#### Artikel 1

##### Begripsomschrijvingen

- 1 *de functiehouder*: de ambtenaar die voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangesteld bij de provincie Noord-Holland.
  - 2 *functie*: een homogeen samenstel van taken, afgeleid uit de door het provinciaal bestuur bepaalde doelstelling van de directie, dat door de medewerker (in casu de functiehouder) moet worden verricht krachtens en overeenkomstig hetgeen hem is opgedragen.
  - 3 *inconveniënt*: een fysieke (dus niet psychische) bezwarende werkomstandigheid, die
    - van buitenaf en noodzakelijkerwijs aan de uitoefening van de functie wordt opgelegd en valt onder één of meer onder a tot en met d gedefinieerde omstandigheden;
    - als zodanig extra belastend wordt aangemerkt en
    - meetbaar is, en
    - niet in het gezichtspunt 'bewegingsvaardigheid' is ondergebracht.
- a *vuil werk*: werkzaamheden, die als direct gevolg een als onaangenaam aangemerkte verontreiniging van betrokkene of diens kleding met zich meebrengen en die niet geheel teniet worden gedaan door het dragen van door de dienst verstrekte schutkleding;
- b *klimaat*: buiten: de situatie, waarbij de mogelijkheid om voor slechte klimatologische omstandigheden beschutting te vinden (in directiekeet, kantoortje en dergelijke), beperkt is door de voor het betreffende werk geldende technische en organisatorische regels; binnen: situaties die duidelijk uitstijgen boven een kantoor- of werkplaatsatmosfeer;
- c *geluidshinder*: geluid dat een algemeen aanvaardbaar, niet hinderlijk niveau te boven gaat. De grens ligt op 60 dB;
- d *luchtverontreiniging*: het tijdens het verrichten van arbeid ter plaatse optreden/aanwezig zijn van damp, gas, rook, stof, voor zover dat de algemeen aanvaardbare werkplaatsatmosfeer (inclusief damp van koelolie, lasdampen en dergelijke) te boven gaat, waarbij advies kan worden ingewonnen van een deskundige instantie.

#### Artikel 2

##### Afweegfactoren

De zwaarte van een inconveniënt wordt bepaald aan de hand van de volgende afweegfactoren onderscheidenlijk frequentiemeting.

##### a Afweegfactoren

###### vuil werk

afweegfactor 2 in ernstige situaties (agressieve chemicaliën, door-dringende oliën en vetten, kadaververwerking)

afweegfactor 1 in gangbare tot ernstige situaties; 'natuurlijke' verontreinigingen (modder, water, stuifzand en dergelijke)

###### klimaat

afweegfactor 2 buiten-weersomstandigheden

afweegfactor 1 alle binnen-situaties, voor zover volgens de definities van toepassing

###### geluid

afweegfactor 2 uiterst belastend geluid, volgens definitie aanmerkelijk boven 60 dB

afweegfactor 1 belastend geluid rond of enigszins boven de 60 dB-grens

###### luchtverontreiniging

afweegfactor 2 stank van rotting en dergelijke

afweegfactor 1 chemicaliën die onvoldoende/niet worden afgezogen

##### b Frequentiemeting

Per frequentieband wordt een vermenigvuldigingsfactor toegepast, te weten:

kolom 1:	0,5
kolom 2:	1
kolom 3:	2
kolom 4:	0 (kan als afronding in berede- neerde vergelijking worden mee- genomen)

##### c Puntenscore

De puntenscore per werkpleksituatie is opgebouwd uit de sommatie van produkten van afweegfactoren en bijbehorende frequentiemetingen.

**Artikel 3****Methode van inconveniëntenregeling**

De bij de desbetreffende directie voorkomende werkzaamheden worden op inconveniënten beoordeeld met behulp van de in deze regeling opgenomen methode.

**Artikel 4****Inventarisatie**

- 1 De werkzaamheden die enigermate (zulks ter beoordeling van het lijnmanagement) in aanmerking zouden kunnen komen voor een inconveniëntentoeelage, worden door de betreffende unitmanager te zamen met een systeemdeskundige van de sector personele dienstverlening geanalyseerd.
- 2 Deze inventarisatie wordt besproken met de functiehouder. Op verzoek van de unitmanager of de functiehouder kan een adviseur van de sector personele dienstverlening als systeemdeskundige bij dat gesprek aanwezig zijn.
- 3 De directeur van de desbetreffende directie biedt de inventarisatie aan de commissie als genoemd in artikel 5 ter waardering aan.

**Artikel 5****Waardering**

- 1 Er is een waarderingscommissie, die als volgt kan zijn samengesteld:
  - een sectormanager (en plaatsvervanger);
  - twee unitmanagers (en plaatsvervangers);
  - een OR-vertegenwoordiger (en plaatsvervanger);
  - een medewerker sector personele dienstverlening (en plaatsvervanger).

De directeur van de desbetreffende directie kan in overeenstemming met de OR tot een andere samenstelling besluiten.

- 2 Het waarderingsadvies bestaat uit een puntenscore, opgebouwd overeenkomstig de in de bijlage 1 opgenomen methode. De inventarisatie en het waarderingsadvies worden voorgelegd aan de directeur van de desbetreffende directie.
- 3 In gevallen waarin de methode multi-interpretabel is, beslist de directeur van de desbetreffende directie.
- 4 De directeur van de desbetreffende directie zendt de waardering ter goedkeuring aan de directie.
- 5 Alvorens te beslissen vraagt de directie, binnen 14 dagen advies aan de commissie als genoemd in artikel 6.
- 6 De directie neemt binnen 30 dagen na ontvangst van het advies van de commissie omtrent de waardering een beslissing en doet daarvan schriftelijk mededeling aan de directeur van de desbetreffende directie.
- 7 De beslissing van de directie wordt door de directeur van de desbetreffende directie

schriftelijk ter kennis gebracht aan de functiehouder.

- 8 De op basis van de waardering toe te kennen inconveniëntentoeelage wordt vastgesteld overeenkomstig de hierna vermelde tabel.

Puntenscore	vergoedingsbedrag per 1-1-2009	vergoedingsbedrag per 1-1-2010	vergoedingsbedrag per 1-1-2011
0-4	nihil	nihil	nihil
5-7	74,03	74,92	75,44
8-12	148,06	149,84	150,88
13-18	222,08	224,75	226,32
19 en hoger	296,11	299,67	301,76

- 9 De toelage wijzigt in positieve of negatieve zin, wanneer de unitmanager daartoe initiatief onderneemt en dit initiatief door de directeur van de desbetreffende directie wordt overgenomen. Een en ander geschiedt overeenkomstig de procedure als genoemd in artikel 4.
- 10 Onverkort het bepaalde in het vorige lid wordt, indien en zodra in de werkzaamheden een wijziging optreedt, met toepassing van de in deze regeling opgenomen bepalingen, een inconveniëntentoeelage toegekend dan wel een reeds genoten inconveniëntentoeelage herzien.
- 11 De inconveniëntentoeelage wordt maandelijks uitbetaald en als aparte looncomponent ophet salarisoverzicht vermeld.
- 12 Voor medewerkers die parttime werken, wordt de inconveniëntentoeelage naar rato van het aantal uren berekend.

**Artikel 6**

- 1 Er is een commissie van advies inzake inconveniënten, bestaande uit: één lid en diens plaatsvervanger, te benoemen door gedeputeerde staten; één lid en diens plaatsvervanger, te benoemen door gedeputeerde staten op voordracht van de Centrale Commissie voor georganiseerd overleg; één lid en diens plaatsvervanger, te benoemen door gedeputeerde staten in overeenstemming met de Centrale Commissie voor georganiseerd overleg.
- 2 De benoeming van de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter geschiedt uit en op voordracht van de leden van de commissie.
- 3 De leden en plaatsvervangend leden mogen geen lid of plaatsvervangend lid zijn van een waarderingscommissie ex artikel 5.
- 4 De commissie kan schriftelijk of mondeling advies inwinnen.
- 5 De directie wijst in de regel een ambtenaar van de sector personele dienstverlening, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger.

- 6 De commissie brengt binnen 30 dagen na ontvangst van de door de directie toegezonden waarderingsen een schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de directie.

**Artikel 7**

In het kader van de doorbetaling – geheel of gedeeltelijk – van bezoldiging tijdens ziekte dient in voorkomende gevallen mede rekening gehouden te worden met de inconvenienten-toelage.

**Artikel 8****Afbouwregeling**

Gedeputeerde staten stellen nadere regelen vast met betrekking tot afbouw onderscheidenlijk garantie van een genoten inconveniententoeelage.

**Artikel 9****Inwerkingtredingsdatum**

De regeling treedt met onmiddellijke ingang in werking.

**Artikel 10****Citeertitel**

De regeling wordt aangehaald als Inconvenientenregeling Provincie Noord-Holland.



## INVENTARISATIEFORMULIER

Functie:

	Frequentie				Aard werkzaamheden
	1	2	3	4	
a. <b>vuilwerk</b>					
b. <b>klimaat</b>					
<i>buiten:</i> weersomstandigheden					
<i>binnen:</i> koud					
Heet					
Vochtig					
Temp. wisselingen					
Benauwd					
Tocht					
c. <b>geluid (lawaai)</b>					
zeer belastend					
uiterst belastend					
d. <b>luchtverontreiniging</b>					
damp/gas/rook/stof/chemisch					
rotting					
e. <b>opmerkingen</b>					

Frequentiemeting: gemiddelde waarden van een maand, teruggerekend naar een werkdag van acht uren.

Kolom 1: 1 uur per dag of minder

Kolom 2: meer dan 1 uur, doch maximaal 4 uur per dag

Kolom 3: meer dan vier uur per dag

Kolom 4: incidenteel

## Algemene toelichting

Een inconveniëntenregeling is bedoeld om (extra) bezwarende werkomstandigheden “af te kopen”. Dit staat los van de toegepaste methode van functiewaardering en heeft in principe ook geen starre koppeling met de functie maar wel met de werkpleksituatie.

De hierbij gaande regeling gaat uit van een inventarisatie van bezwarende werkomstandigheden per medewerker en de gemiddelde tijdsduur van die werkzaamheden per maand. Er is gekozen voor een top-down model. Op die manier kan door middel van een kortdurend, slagvaardig proces, snel resultaat worden verkregen.

Werkomstandigheden waarbij de ene medewerker zich prima voelt, worden door de andere echter als onaangenaam beoordeeld. Dat geldt met betrekking tot externe, tastbare factoren, zoals vuil werk, stank, koude e.d., maar ook met betrekking tot psychische factoren, zoals werkdruk, stress. De hierbij gaande regeling is bedoeld voor de niet-psychische bezwarende werkomstandigheden.

De psychische factoren zijn bij uitstek gekoppeld aan de persoonsstructuur. De beoordeling daarvan kan niet anders dan zeer subjectief zijn. De psychische factor wordt dan ook niet bij de in de regeling opgenomen inventarisatie betrokken. Mocht er aanleiding zijn extra (in)spanningen c.q. werkdruk te belonen dan dient dat incidenteel te geschieden bijvoorbeeld in de vorm van een gratificatie of andere beloningsvorm, waartoe het salarisreglement en het instrument van beloningsdifferentiatie de mogelijkheden bieden.

Overigens zal moeten worden vastgesteld of, en in hoeverre, reeds in de waardering van de (organieke) functie rekening is gehouden met een bezwarende werkomstandigheid m.n. bij het onderdeel ‘bewegingsvaardigheid’. Indien zulks het geval is kan niet daarnaast nog eens een aparte inconveniëntentoeelage voor hetzelfde ongemak worden gegeven.

Ook bestaan thans reeds toelagen, die gezien kunnen worden als een toelage voor onaangenaam werk. De inconveniëntentoeelage dient daarvoor in feite in de plaats te komen. Het kan zich daarbij wel voordoen dat de huidige vergoeding uitgaat boven de (nog vast te stellen) inconveniëntentoeelage. Er kan voor gekozen die oude, hogere vergoeding (voor het zittende personeel) in stand te houden of deze in te trekken, waarbij dan de nieuwe toelage wordt toegekend tot het oude niveau wordt aangevuld in de vorm van een garantietoeelage.

Het nieuw indiensttredend personeel ontvangt dan uiteraard alleen de nieuwe inconveniëntentoeelage.

De hoogte van de in deze regeling opgenomen toelagebedragen is (zoals bij meerdere reeds bestaande toelagen) afgeleid van het uurloon, behorende bij het maximumsalaris van schaal 6. De maximale vergoeding per maand bedraagt dan 100% van dat uurloon x 20 (naar beneden afgerond) per maand. De andere vergoedingsbedragen belopen respectievelijk 25%, 50% en 75% van dat maximumbedrag. Aanpassing van de bedragen geschiedt bij algemene salarismaatregelen.

## Artikelsgewijze toelichting

### Artikel 1, derde lid, onder c

Voorbeelden van hinderlijk geluid zijn het werken met een pneumatische breekhamer of grondverdichter, waarbij de daarvoor benodigde compressor in de directe omgeving staat.

### Artikel 4

Het wordt juist geacht het proces vanaf het begin, dus vanaf de eerste inventarisatie, in nauwe samenwerking met (een systeemdeskundige van) de sector Personele Dienstverlening te laten plaatsvinden. Dit niet alleen ter assistentie van de unitmanager, maar ook als procesbewaker om erop toe te zien dat er geen functies worden vergeten.

### Artikel 5

Ten einde te voorkomen dat de waardering en daarmee de hoogte van de inconveniëntentoeelage voor vergelijkbare/gelijke functies bij de verschillende sectoren (te veel) uiteenlopen, worden de waarderingen per sector ter goedkeuring aan de directie voorgelegd.

De directie raadpleegt, voordat hij een definitieve beslissing neemt omtrent de goedkeuring, een commissie van advies.

De werkzaamheden kunnen zich zodanig wijzigen, dat een inconveniëntentoeelage moet worden toegekend. Ook kan het zich voordoen dat de werkzaamheden, op grond waarvan een inconveniëntentoeelage is toegekend, zich wijzigen. In dat geval wordt die toelage herzien. Dat kan zowel geschieden in de vorm van een hogere of lagere toelage dan wel helemaal geen toelage meer.

### Artikel 7

De inconveniëntentoeelage maakt net zoals bijv. een continudienst- of storingswachtdiensttoelage, deel uit van het begrip “laatstelijk genoten bezoldiging”. Bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid wegens ziekte wordt dus ook de toelage doorbetaald.

Uitgegeven op 10 juli 2012.

Namens Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

G.E.A. van Craaikamp, provinciesecretaris.