

COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENOVEREENKOMST PROVINCIES 2012/2015

1. Looptijd

De overeenkomst heeft een looptijd van 1 juni 2012 t/m 31 december 2015.

2. Loonontwikkeling

Per 1 januari 2015 wordt een structurele salarisverhoging gegeven van 2% en per 1 juli 2015 een structurele salarisverhoging van 1%. Daarin is meegenomen de vrijval van het werkgeversdeel van de pensioenpremie die ten gevolge van een pensioenakkoord ABP per 1 januari 2015 beschikbaar is voor de cao-tafel. In de kalendermaand december 2014 wordt een bruto eenmalige uitkering gegeven van 450 euro voor voltijders (deeltijders naar rato) die in de kalendermaand november 2014 in provinciale dienst waren. De salaristabel per 1 januari 2015 en de salaristabel per 1 juli 2015 maken als bijlage 1 respectievelijk bijlage 2 onderdeel uit van deze overeenkomst.

3. Werkgelegenheid en duurzame inzetbaarheid

- a. Partijen spreken een sectoraal kader Van Werk Naar Werk (VWNW) af, met als doel om onvrijwillige werkloosheid te voorkomen in situaties waarin de baan bij de provincies (vanwege een reorganisatiebesluit) op de tocht staat. Vanuit goed werkgeverschap krijgen werknemers die ander werk moeten zoeken, daarin gedurende 24 maanden of zoveel korter als nodig, optimale begeleiding en ondersteuning. VWNW-begeleiding geldt voor werknemers van wie de functie is vervallen en die boventallig c.q. herplaatsbaar zijn verklaard. Er kunnen ook (in lichtere vorm) VWNW-trajecten worden afgesproken met werknemers die voor wat langere tijd zijn aangenomen en voor wie het niet mogelijk is om het tijdelijk dienstverband om te zetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Partijen spreken een tijdelijke sectorale regeling van werk naar werk af, naar analogie van de cao gemeenten, waarbij ze vóór 1 januari 2015 tot een definitieve invulling van deze tijdelijke regeling zullen komen. De in bijlage 3 van deze overeenkomst opgenomen hoofdlijnen daarvan worden verwerkt in deze tijdelijke regeling. Bestaande garanties tegen gedwongen (reorganisatie) ontslagen in provincies blijven bestaan voor de duur dat die zijn overeengekomen. De tijdelijke sectorale regeling VWNW geldt in eerste instantie tot 1 januari 2017 en wordt medio 2016 geëvalueerd. De afspraken over een definitieve sectorale regeling VWNW worden gemaakt op een tijdstip dat de uitkomst van de onder 6 bedoelde paritaire studie bekend is. Partijen verwachten dat er gemiddeld 7.500 euro nodig zal zijn per individueel van werk naar werk traject voor iemand die vast in dienst is en 5.000 euro voor een medewerker die tijdelijk in dienst is.
- b. Provincies geven uitvoering aan de landelijke afspraken over extra banen voor arbeidsgehandicapten, overeenkomstig de afgesproken fasering. Voor provincies betreffen dat in totaal 340 extra banen in 10 jaar, te weten per ultimo van de jaren 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023 achtereenvolgens (cumulatief): 41, 88, 136, 170, 204, 238, 272, 306 en 340 extra banen.
- c. In een gezamenlijk project met het A&O-fonds gemeenten wordt in 2014/2015 een pilot uitgevoerd met functiecreatie voor arbeidsgehandicapten in de provincies Fryslân en Drenthe. De uitkomsten van die pilot worden gedeeld met alle provincies en worden geagendeerd in het SPA. De ondernemingsraden worden in het traject betrokken.
- d. Partijen willen jongeren meer kansen geven op een baan bij de provincie. Als gevolg van bezuinigingen en taakstellingen is er beperkte instroom van jongeren en vergrijsst de provinciale organisatie. De provincies streven naar een evenwichtiger leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Provincies bieden jongeren een substantieel aantal stageplekken, werkervaringsplaatsen, trainee-schappen e.d. aan. Partijen gaan de inspanningen van de provincies monitoren. Bij het openstellen van banen voor mensen met een arbeidsbeperking zullen werkloze jongeren met een Wajong-uitkering en (jongere) mensen op de wachtlijst voor een plaats binnen een SW-bedrijf prioriteit krijgen. Ook een generatiepact kan een goed instrument zijn om jongeren een kans op werk te geven. In een generatiepact worden ouderen op basis van vrijwilligheid gestimuleerd om minder te gaan werken en daarmee ruimte in de formatie te creëren voor aanstelling van jongeren. Het is daarmee tevens een instrument van duurzame inzetbaarheid voor oudere werknemers. Partijen gaan de kansen en mogelijkheden van een generatiepact verkennen.



Bijvoorbeeld door in 2015, met ondersteuning van het A&O-fonds provincies, een pilot binnen twee provincies op te zetten: daarbij streven partijen naar de realisatie van 5 arbeidsplaatsen voor jongeren per pilot. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de ervaringen bij een aantal gemeenten. De eerste resultaten van de pilot kunnen worden meegenomen in de volgende cao. Er wordt vooraf onderzoek gedaan naar de (fiscale) haalbaarheid.

- e. Ondanks allerlei verrichte inspanningen, hebben partijen besloten geen sectorplan in te dienen. Op de 7 thema's voor sectorplannen hebben de provincies in de afgelopen jaren al tal van initiatieven genomen, vaak in samenwerking met andere organisaties in de regio. De provincies zullen deze initiatieven voortzetten. Partijen zullen de provinciale inspanningen monitoren.
- f. Partijen hechten veel belang aan vergroting van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dat is ook de belangrijkste conclusie van de evaluatie van het Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB) in 2013: partijen onderschrijven nog steeds de doelstellingen van het POB¹, maar waren het niet eens over het instrument (het persoonlijke budget). Daarom gaan partijen gezamenlijk werken aan een nieuwe, bredere regeling ter bevordering van loopbaan en mobiliteit van de werknemers. Zij gaan via een quick scan vóór 1 februari 2015 in beeld brengen wat provincies hebben gedaan met de aanbevelingen van de toenmalige Commissie van Wijzen en wat daarvan het effect is. Op basis daarvan maken zij medio 2015 afspraken over noodzakelijke aanvullende maatregelen in de volgende cao. Daaronder begrepen maatregelen ter verdere stimulering van de mobiliteit in het kader van het loopbaanbeleid en in het VWNW-traject. Het A&O-fonds provincies zal een belangrijke ondersteunende rol kunnen spelen bij de inspanningen ter vergroting van de duurzame inzetbaarheid.
- g. Partijen roepen de provincies op om, voor zover dat al niet gebeurt, bij inkoop en aanbesteding social return als voorwaarde te stellen. Daarmee wordt social return als arbeidsmarktinstrument ingezet om arbeidsplaatsen, leerbanen en stageplaatsen beschikbaar te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

4. Flexibiliteit en werkzekerheid

Partijen zoeken in het belang van zowel de organisatie als de werknemer naar evenwicht tussen flexibiliteit en werkzekerheid. Flexibele arbeidsrelaties kunnen een passend middel zijn voor provincies om te kunnen inspelen op fluctuaties in het werkaanbod en veranderende omstandigheden. Zij kunnen maatwerk bieden voor individuele werknemers en werkdruk voorkomen. Anderzijds moet flexibiliteit niet doorschieten en moeten ongewenste verschillen tussen werknemers op de werkvloer worden voorkomen.

Partijen doen tijdens de looptijd van deze overeenkomst onderzoek naar omvang, noodzaak/wenselijkheid en de verschillende vormen van flexibele arbeidsrelaties. De resultaten hiervan worden betrokken bij het streven flexibele arbeidsrelaties te beperken tot de in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) vermelde mogelijkheden hiervan voor flexibiliteit. Partijen sluiten zo mogelijk aan bij het onderzoek ter zake dat sociale partners in de sector gemeenten hebben afgesproken.

5. Reparatie AOW-hiaat in de rechtspositieregelingen

Partijen willen de rechtspositieregelingen laten aansluiten op de verhoogde AOW-leeftijd en hebben geïnventariseerd waar dat (nog) niet het geval is.

In de boven- en nawettelijke werkloosheidsregeling (BNWW-regeling) komt een AOW-hiaat voor in de verlengde nawettelijke uitkering. Dit hiaat wordt gerepareerd waardoor de verlengde nawettelijke uitkering kan doorlopen tot de AOW-gerechtigde leeftijd (in plaats van tot 65 jaar). Gelijktijdig vindt een evenredige verhoging plaats van de leeftijd op ontslagdatum die voorwaarde is voor het recht op die verlengde nawettelijke uitkering (van 57 naar 59 jaar).

¹ Bevordering van duurzame inzetbaarheid van werknemers en zeggenschap van de werknemer over en verantwoordelijkheid voor zijn eigen loopbaan.

Daarnaast is er een AOW-hiaat in de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarin is geregeld dat

- de doorbetaling van bezoldiging bij ziekte en arbeidsongeschiktheid; en
- de aanvulling op partnerpensioen of wezenpensioen bij overlijden wegens een dienstongeval of beroepsziekte;

in ieder geval eindigt op de leeftijd van 65 jaar. De leeftijd van 65 jaar zal worden omgezet in de AOW-gerechtigde leeftijd. De daartoe noodzakelijke wijziging van de regeling is opgenomen in bijlage 4 die onderdeel uitmaakt van deze overeenkomst.

6. Paritaire studie boven- en nawettelijke Werkloosheidsregeling (BNWW-regeling)

Partijen constateren een aantal belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de sociale zekerheid, werkgelegenheid en het ontslagrecht. In april 2013 is er een Sociaal Akkoord tussen sociale partners en de overheid gesloten met onder meer afspraken over veranderingen in de WW, het ontslagrecht en begeleiding Van Werk Naar Werk (VWNW). In 2014 is de Wet Werk en Zekerheid aanvaard. De uitkeringsduur van de WW zal hierdoor (op termijn) worden teruggebracht naar maximaal 2 jaar, waarbij sociale partners op cao-niveau een aanvulling van 14 maanden WW kunnen introduceren. Ook het ontslagrecht wordt ingrijpend gewijzigd, waarbij onder meer de transitievergoeding wordt geïntroduceerd. Partijen spreken een gezamenlijk commitment uit ten aanzien van afspraken zoals die in het sociaal akkoord van april 2013 rondom de WW zijn gemaakt en zoals deze nu deels vastgelegd zijn in de Wet Werk en Zekerheid. Partijen zullen gedurende de looptijd van deze overeenkomst nadere afspraken maken om invulling te geven aan deze afspraken voor de sector provincies. Het aanstaande SER-advies "rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en inrichting WW" wordt hierbij betrokken. Partijen zullen daarbij, naast het derde WW jaar, ook betrekken de transitievergoeding in de Wet Werk en Zekerheid en de boven- en nawettelijke werkloosheidsregeling. Partijen willen bij voorkeur een paritaire studie voor de drie decentrale overheidssectoren gezamenlijk en zullen hierover in overleg treden met de sociale partners in de sectoren gemeenten en waterschappen. Als eerste stap brengen partijen dan de verschillen tussen de drie sectoren en ten opzichte van de marktsector in beeld. Op basis daarvan ontwikkelen zij een model hoe de drie verschillende BNWW-regelingen naar elkaar kunnen toegroeien. Dat dient in de pas te lopen met andere onderdelen van de ontwikkeling naar één cao voor de decentrale overheden.

Vooruitlopend op deze paritaire studie zullen, zo mogelijk al per 1 januari 2015, met inachtneming van overgangsrecht, de volgende wijzigingen in de BNWW-regeling worden doorgevoerd:

- reparatie van het AOW-hiaat (zie punt 5);
- schrapping van de werkgeversbijdrage in vrijwillige extra pensioenopbouw;
- afschaffing van het recht op een aanvulling op de WW voor werknemers met een tijdelijk dienstverband, in samenhang met afspraken over begeleiding Van Werk Naar Werk in het voortraject (zie 3a).

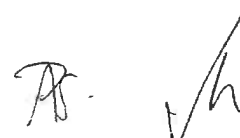
Deze wijzigingen zijn vastgelegd in voornoemde bijlage 4.

7. Uitvoering cao-studies

a. *Tijd- en plaats-onafhankelijk werken (TPOW)*

Het Nieuwe Werken heeft zich stevig gesetteld in de provincies en is primair een lokale verantwoordelijkheid. Provincies kunnen daarbij ondersteuning krijgen van het A&O-fonds provincies. De rol van partijen in het SPA ligt op rechtspositioneel gebied. Zij willen werknemers meer verantwoordelijkheid geven voor en zeggenschap over hun arbeidsduur, werktijden en werkplek. Zij hebben daartoe een handreiking ontwikkeld: de handreiking tijd- en plaats-onafhankelijk werken (TPOW). Die is opgenomen in bijlage 5.

Daarnaast hebben partijen een nulmeting naar tijd- en plaats-onafhankelijk werken in provincies uitgevoerd. Die is opgenomen in bijlage 6. Vóór 1 januari 2016 zullen partijen een 1-meting uitvoeren. De bijlagen 5 en 6 maken onderdeel uit van deze overeenkomst.



b. *Individueel Keuzebudget (IKB)*

- Partijen willen werknemers verantwoordelijkheid geven voor en zeggenschap over hun arbeidsvoorwaardenpakket. Werknemers kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of hun persoonlijke omstandigheden. Partijen hebben daartoe afspraken gemaakt over de invoering van een Individueel Keuzebudget (IKB). De Regeling van het IKB is te vinden in bijlage 7 die onderdeel uitmaakt van deze overeenkomst. De regeling heeft de goedkeuring van de Belastingdienst en APG.
- Het IKB wordt op 1 januari 2015 ingevoerd. Partijen constateren dat het een aantal provincies helaas niet gaat lukken om het IKB op een verantwoorde wijze per 1 januari 2015 in te voeren. Die provincies voeren het IKB op 1 januari 2016 in.
- Partijen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een goede communicatie over (de implementatie van) het IKB. Partijen hebben daarbij oog voor de gevolgen van het IKB voor individuele situaties. Er is op de website van het IPO een gezamenlijke tool-kit IKB opgenomen. Die zal verder worden uitgebreid.
- Het IKB zal gezamenlijk worden geëvalueerd zodra hiermee in alle provincies ten minste twee kalenderjaren ervaring is opgedaan. Vanaf 1 januari 2015 is er een paritaire begeleidingscommissie. De ervaringen met het IKB zullen regelmatig worden geagendeerd in de SPA-werkgroep.

c. *Invoering Werkkostenregeling (WKR)*

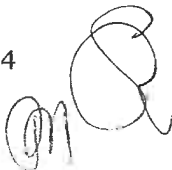
Per 1 januari 2015 moeten alle provincies zijn overgestapt op de Werkkostenregeling. Dat is primair de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke provincies. Op sectorniveau wordt hieraan ondersteuning verleend, onder meer door voorlichting en uitwisseling van kennis en ervaring tussen de provincies. Op sectorniveau is de overstap op de WKR beleidsneutraal. Dit betekent dat partijen t.b.v. de overstap op de WKR geen afspraken zullen maken over aanpassing van de rechtspositieregelingen die in het SPA zijn overeengekomen en dat daarmee dus de bestaande uitruilmogelijkheden in IKAP (waaronder uitruil van brutoloon voor de vakbondscontributie) gehandhaafd blijven. Afzonderlijke provincies kunnen in het Georganiseerd Overleg afspraken maken over nieuwe of andere fiscaal aantrekkelijke doelen in IKAP als zij daarvoor ruimte hebben in het forfait van de WKR.

8. Evaluatie beloningssysteem

Partijen zullen begin 2015 gezamenlijk het systeem van beoordelen, belonen, competentie management en functiewaardering evalueren. Het betreft een beperkte evaluatie die door een deskundig extern bureau zal worden uitgevoerd en zal worden bekostigd uit de A&O-middelen. Partijen maken in 2014 afspraken over opzet, inhoud en tijdpad van de evaluatie. Er komt een paritaire commissie ter begeleiding van het evaluatieonderzoek. In het SPA maken partijen afspraken over wat er moet worden gedaan met de uitkomsten van de evaluatie.

9. Cao van de toekomst en gezamenlijke cao voor de decentrale overheden

- Partijen zullen als vervolg op de paritaire werkconferentie van 14 april 2014 de mogelijkheden van een gezamenlijke visie op de cao van de toekomst verkennen. Zij betrekken in die verkenning de gevolgen van de normalisatie van de ambtelijke rechtspositie waarvan het (initiatief)wetsvoorstel momenteel bij de Eerste Kamer ligt.
- Partijen streven naar één cao (van de toekomst) voor de decentrale overheden. Bonden en werkgevers van de decentrale overheden moeten hiermee voortvarend en met ambitie aan de slag gaan. Gezamenlijk moet worden verkend welke koppeling (zowel inhoudelijk als in tijdplanning) hier wenselijk is met de hierboven al aangegeven normalisatie van de ambtelijke rechtspositie. Onderdeel van de uitwerking van de ene cao voor de decentrale overheden zijn duidelijke afspraken over wat op welke overlegtafel wordt besloten.



10. Monitoring cao-afspraken

Partijen hechten belang aan de naleving van de afspraken in deze overeenkomst en gaan die gezamenlijk monitoren. Hiermee houden partijen zicht op de naleving van deze afspraken die sociale partners in de afzonderlijke provincies moeten uitvoeren. Op 1 maart 2015 en 1 september 2015 bespreken partijen in de werkgroep SPA de stand van zaken m.b.t. de gemaakte afspraken in deze overeenkomst. Bij constatering dat er sprake is van onvoldoende voortgang, worden in het bestuurlijke SPA maatregelen besproken om de adequate uitvoering van de afspraken in deze overeenkomst alsnog te garanderen.

Den Haag en Utrecht, 13/14 november 2014

Namens IPO werkgeverszaken,



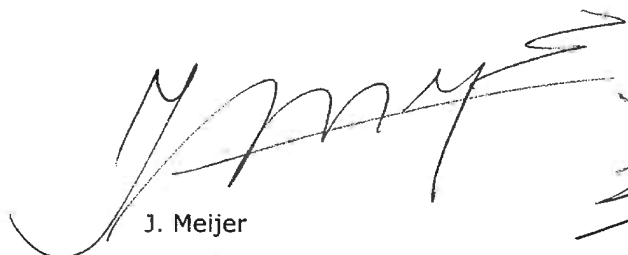
G.R.J. van Heukelom
(voorzitter werkgeversdelegatie)



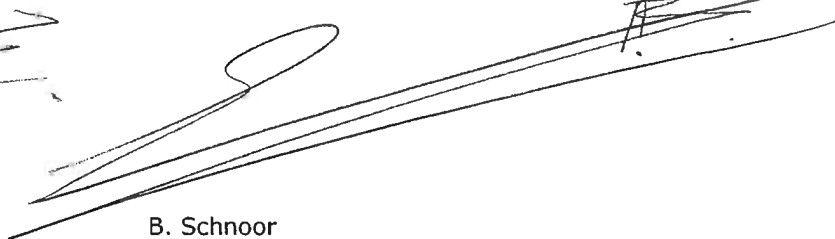
R.G.W. van der Mast
(secretaris werkgeversdelegatie)

Namens ABVAKABO FNV,

Namens CNV Publieke Zaak,

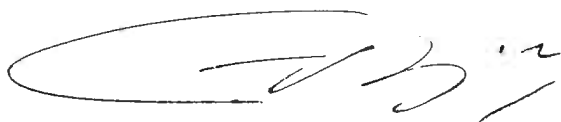


J. Meijer



B. Schnoor

Namens de CMHF,



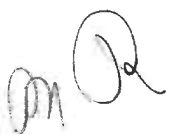
E. Clason

ADDENDUM BIJ COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENOVEREENKOMST PROVINCIES 2012/2015

In het IPO-bestuur van 13 november 2014 hebben de provincies unaniem ingestemd met het onderhandelingsresultaat voor de nieuwe provincie-cao. Ook de leden van de vakorganisaties hebben er met een overweldigende meerderheid mee ingestemd.

Het akkoord bevat een groot aantal afspraken waaraan partijen in de komende tijd met hoge prioriteit uitvoering gaan geven. Uit achterbanraadpleging zijn ook enkele vragen naar voren gekomen over wat precies is afgesproken. Voor partijen is dit aanleiding geweest om in een addendum een aantal verduidelijkingen neer te leggen.

1. Partijen hebben een sectorale regeling Van Werk Naar Werk (VWNW) afgesproken die voor alle provincies zal gaan gelden. Zij werken thans aan de nadere invulling daarvan. De regeling zal op 1 januari 2015 moeten ingaan en heeft vooralsnog een tijdelijk karakter. De intentie van partijen is om deze regeling vanaf 1 januari 2017 om te zetten in een sectorale regeling voor onbepaalde tijd. Daartoe zullen partijen de regeling tijdig in 2016 evalueren. In het akkoord is vastgelegd dat de afspraken over een definitieve sectorale regeling VWNW worden gemaakt op een tijdstip dat de uitkomst van de overeengekomen paritaire studie boven- en nawettelijke werkloosheidsregeling bekend is. Daarmee hebben partijen tijdig helderheid of de definitieve regeling VWNW goed zal aansluiten op de overeen te komen nieuwe voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet.
2. Ook voor tijdelijk personeel dat geen aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden geboden willen partijen investeren in begeleiding Van Werk Naar Werk. Voorkomen van onvrijwillige werkloosheid vinden partijen belangrijker dan aanvulling van de WW-uitkering. Partijen hebben daarom besloten voor tijdelijk personeel de aanvulling op de WW-uitkering te vervangen door afspraken over begeleiding Van Werk Naar Werk in de periode voordat het tijdelijk dienstverband afloopt. Er is geen relatie tussen de hoogte van de (beperkte) besparing op de werkloosheidslasten en de uitgaven voor begeleiding Van Werk Naar Werk.
3. In de overeengekomen paritaire studie boven- en nawettelijke werkloosheidsregeling zullen partijen alle relevante ontwikkelingen meenemen. Daartoe behoort ook de brief van de Stichting van de Arbeid van 11 juli 2014 rondom de Werkloosheidswet.
4. Partijen hechten groot belang aan de afspraak over vergroting van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Noodzakelijke aanvullende maatregelen hoeven niet te wachten tot de volgende cao. De afgesproken quick scan zal in de provincies, zoals ook in het verleden, worden afgestemd met het Georganiseerd Overleg.
5. Niet alle provincies blijken in staat om al op 1 januari 2015 op verantwoorde wijze het Individueel Keuzebudget in te voeren. Inmiddels is bekend welke provincies dat zijn: de provincies Gelderland, Fryslân, Limburg en Groningen. Deze provincies voeren het Individueel Keuzebudget op 1 januari 2016 in.
6. Afgesproken is dat de provincies wat betreft de sectorale rechtspositieregelingen beleids-neutraal overstappen op de Werkkostenregeling (WKR). Als afzonderlijke provincies hun bestaande lokale rechtspositieregelingen aan de WKR willen aanpassen moeten zij daarover op grond van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) overeenstemming bereiken in het Georganiseerd Overleg. De provincie kan dus niet eenzijdig verslechtingen aanbrengen in de lokale rechtspositieregelingen.
7. Partijen hebben afspraken gemaakt over werkgelegenheid voor jongeren. Partijen gaan op korte termijn aan de slag. Een van de activiteiten zal zijn een studiedag Strategische Personeelsplanning voor leden van het Georganiseerd Overleg, in de eerste helft van 2015 te organiseren door het A&O-fonds provincies. Het A&O-fonds provincies wordt ook betrokken bij de begeleiding van de op te zetten pilots "generatiepact".



BIJLAGE 2, BEDOELD IN ARTIKEL C.4, EERSTE LID, VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES (salarisgebouw provincies en minimumvakantie-uitkering per 1 januari 2015)

SCHAAL 1	
Maximum	€ 1.738,09
Minimum	€ 1.373,08
SCHAAL 2	
Maximum	€ 1.916,70
Minimum	€ 1.514,20
SCHAAL 3	
Maximum	€ 2.091,93
Minimum	€ 1464,35
SCHAAL 4	
Maximum	€ 2.205,48
Minimum	€ 1.543,84
SCHAAL 5	
Maximum	€ 2.319,18
Minimum	€ 1623,42
SCHAAL 6	
Maximum	€ 2.429,64
Minimum	€ 1.700,74
SCHAAL 7	
Maximum	€ 2.680,46
Minimum	€ 1.876,32
SCHAAL 8	
Maximum	€ 3.035,69
Minimum	€ 2.124,99
SCHAAL 9	
Maximum	€ 3.435,13
Minimum	€ 2.404,59
SCHAAL 10	
Maximum	€ 3.766,42
Minimum	€ 2.636,49
SCHAAL 11	
Maximum	€ 4.403,53
Minimum	€ 3.082,46
SCHAAL 12	
Maximum	€ 5.018,82
Minimum	€ 3.513,18

Bijlage 1 bij de Collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst provincies 2012-2015

SCHAAL 13	
Maximum	€ 5.449,98
Minimum	€ 3.814,99
SCHAAL 14	
Maximum	€ 6.175,35
Minimum	€ 4.322,74
SCHAAL 15	
Maximum	€ 6.791,91
Minimum	€ 4.754,33
SCHAAL 16	
Maximum	€ 7.471,02
Minimum	€ 5.229,72
SCHAAL 17	
Maximum	€ 8.217,34
Minimum	€ 5.752,14
SCHAAL 18	
Maximum	€ 9.038,75
Minimum	€ 6.327,11

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 2015: € 150,17.

BIJLAGE 2, BEDOELD IN ARTIKEL C.4, EERSTE LID, VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES (salarisgebouw provincies en minimumvakantie-uitkering per 1 juli 2015)

SCHAAL 1	
Maximum	€ 1.755,47
Minimum	€ 1.386,81
SCHAAL 2	
Maximum	€ 1.935,87
Minimum	€ 1.529,34
SCHAAL 3	
Maximum	€ 2.112,85
Minimum	€ 1478,99
SCHAAL 4	
Maximum	€ 2.227,53
Minimum	€ 1.559,28
SCHAAL 5	
Maximum	€ 2.342,37
Minimum	€ 1.639,65
SCHAAL 6	
Maximum	€ 2.453,94
Minimum	€ 1.717,75
SCHAAL 7	
Maximum	€ 2.707,26
Minimum	€ 1.895,08
SCHAAL 8	
Maximum	€ 3.066,05
Minimum	€ 2.146,24
SCHAAL 9	
Maximum	€ 3.469,48
Minimum	€ 2.428,64
SCHAAL 10	
Maximum	€ 3.804,08
Minimum	€ 2.662,85
SCHAAL 11	
Maximum	€ 4.447,57
Minimum	€ 3.113,28
SCHAAL 12	
Maximum	€ 5.069,01
Minimum	€ 3.548,31

DR SA

AP /h

Bijlage 2 bij de Collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst provincies 2012-2015

SCHAAL 13	
Maximum	€ 5.504,48
Minimum	€ 3.853,14
SCHAAL 14	
Maximum	€ 6.237,10
Minimum	€ 4.365,97
SCHAAL 15	
Maximum	€ 6.859,83
Minimum	€ 4.801,87
SCHAAL 16	
Maximum	€ 7.545,73
Minimum	€ 5.282,02
SCHAAL 17	
Maximum	€ 8.299,51
Minimum	€ 5.809,66
SCHAAL 18	
Maximum	€ 9.129,14
Minimum	€ 6.390,38

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 juli 2015: € 151,67.




HOOFDLIJNEN REGELING VAN WERK NAAR WERK (VWNW)

1. Doel van VWNW is om vanuit goed werkgeverschap werknemers die ander werk moeten zoeken daarin optimaal te begeleiden en ondersteunen. Doel is dus om onvrijwillige werkloosheid te voorkomen in situaties waarin de baan bij de provincie (door een reorganisatiebesluit) op de tocht staat. Het gaat om werknemers van wie de functie als gevolg van bezuinigingen en/of organisatieverandering komt te vervallen en die boventallig c.q. herplaatsbaar zijn verklaard.
2. Provincies spreken ook VWNW-trajecten af voor werknemers die voor langere tijd (voor ten minste 2 jaar) tijdelijk zijn aangenomen en voor wie het niet mogelijk is om het tijdelijk dienstverband om te zetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Daarbij gaat het om een VWNW-traject gedurende het laatste deel van hun tijdelijk dienstverband.
3. De afspraken in het SPA zijn bindend en komen in de plaats van lokale afspraken die daarmee in strijd zijn. Voor zover lokale afspraken in positieve zin afwijken (bijv. garanties van geen gedwongen reorganisatieontslagen) vervallen ze na afloop van de duur waarvoor die lokale afspraken zijn gemaakt.
4. De afspraken in het SPA bieden ruimte voor individuele maatwerkafspraken in de afzonderlijke provincies. Het gaat daarbij om afspraken over een consistent samenstel van voorzieningen die worden vastgelegd in een individueel VWNW-plan. In dat VWNW-plan worden in ieder geval vastgelegd de resultaatgerichte doelen, de rechten en plichten over en weer, de faciliteiten c.q. voorzieningen en het tijdschema. In bijlage 1 van de CAP is een (niet limitatieve) opsomming te vinden van de mogelijke instrumenten ter bevordering van de externe arbeidsmobiliteit waarover (maatwerk) afspraken kunnen worden vastgelegd in het individueel VWNW-plan (contract).¹ Over dergelijke instrumenten zijn er in het algemeen ook concrete afspraken gemaakt in de afzonderlijke provincies.
5. VWNW-beleid moet zijn ingepast in een bredere loopbaan- en mobiliteitsinspanning, dus aansluiten bij afspraken over duurzame inzetbaarheid.
6. VWNW is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer en is niet vrijblijvend. Er zijn rechten en plichten over en weer met sancties (zoals verlenging VWNW-traject of stopzetting VWNW en ontslag).
7. De VWNW-activiteiten hoeven niet pas te starten op het moment dat de werknemer boventallig c.q. herplaatsbaar is verklaard. Hier moet ruimte zijn voor maatwerk per provincie.
8. De termijn van het VWNW-traject wordt bepaald op 24 maanden of zoveel korter als nodig.
9. Bij VWNW kun je 'afpellen': eerst zoeken waar de meeste slagingskansen voor de werknemer liggen. Die liggen primair in de eigen regio en bij (semi-) overheidsinstellingen.
10. De uitvoering van de individuele afspraken over VWNW zal regelmatig en in ieder geval na 12 maanden door werknemer en leidinggevende worden getoetst en geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Bij niet-naleving van afspraken door de werknemer kan de werkgever sancties opleggen zoals stopzetting van het VWNW-traject en ontslag. De Algemene wet bestuursrecht voorziet hier in de rechtsbescherming van de werknemer. Er is in iedere provincie een paritaire commissie die tot taak heeft te bemiddelen en adviseren in geschillen over de uitvoering van de individuele afspraken over VWNW door de werkgever en/of de werknemer.

¹ In bijlage 1 van de CAP, die betrekking heeft op spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties) zijn de volgende instrumenten ter bevordering van de externe arbeidsmobiliteit opgesomd: tijdelijke arbeidsbemiddeling (bijv. via outplacement); begeleiding en ondersteuning bij sollicitaties (sollicitatiecursus, beroepskeuzetests, voorlichting over vacatures e.d.); afspraken met overheden en relevante instellingen in de omgeving en buurprovincies over bijv. vacature-uitwisseling, sollicitatie-mogelijkheden als interne kandidaat, detacheringen en andere vormen van collegiale doorlening; vertrekpremies en/of loonsuppletierelatingen ter bevordering van de arbeidsmobiliteit; faciliteiten bij de opbouw van een eigen bedrijf (bijv. via afkoop van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, tijdelijke non-activiteit met terugkeermogelijkheid; om-, her- en bijscholing; wegnemen van belemmeringen van de arbeidsmobiliteit (sollicitatieverlof, flexibele opzegtermijn, ontheffing terugbetalingsplicht studie- en verhuiskosten, verhuiskostenvergoeding e.d.).



Q

Q

WIJZIGING TOELICHTING OP DE REGELINGEN

Toelichting op de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid

1. In de derde alinea van paragraaf 3b wordt 'jonger dan 65 jaar' vervangen door: nog niet AOW-gerechtigd,.
2. In de derde volzin van de zesde alinea van paragraaf 3b wordt de zinsnede '65-jarige leeftijd' vervangen door: AOW-gerechtigde leeftijd.
3. De eerste volzin van de zevende alinea van paragraaf 3b komt te luiden:

Het recht op bovenwettelijke voorzieningen blijft beperkt tot die ambtenaren aan wie reorganisatieontslag en ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% is verleend.

4. Paragraaf 3f (pensioenopbouw)vervalt.
5. De tweede volzin van de toelichting op artikel 10 komt als volgt te luiden:

Bij (reorganisatie)ontslag op de leeftijd van 59 jaar en ouder wordt de nawettelijke uitkering verlengd tot de AOW-gerechtigde leeftijd als betrokkene bij ontslag direct voorafgaande zonder onderbreking van langer dan 2 maanden een provinciale diensttijd had van ten minste 5 jaar.

6. De toelichting op artikel 18 (extra pensioenopbouw) vervalt.

Toelichting op de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. In de vierde alinea van de algemene toelichting wordt de volzin 'Hij heeft totdat hij 65 jaar wordt recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WIA, de zogenaamde IVA-uitkering.' vervangen door:

Hij heeft, totdat hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WIA, de zogenaamde IVA-uitkering.
2. In de twee volzinnen van de vijfde alinea van de algemene toelichting wordt tweemaal de zinsnede '(maximaal tot 65 jaar)' vervangen door: maximaal tot de AOW-gerechtigde leeftijd.



WIJZIGING REGELING AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID EN WIJZIGING UITVOERINGSREGELING RECHTEN EN PLICHTEN BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

WIJZIGING REGELINGEN

Artikel I

De Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid wordt gewijzigd als volgt:

- A. Artikel 1, eerste lid, onderdeel c, vervalt, onder gelijktijdige wijziging van de puntkomma aan het einde van onderdeel b in een punt.
- B. In artikel 10, vijfde lid, worden de zinsneden '57 jaar' en 'de leeftijd van 65 jaar' vervangen door: 59 jaar, onderscheidenlijk: de AOW-gerechtigde leeftijd.
- C. Artikel 18 vervalt.

Artikel II

De Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt gewijzigd als volgt:

- A. In artikel 7, eerste lid, onderdeel c, tweede lid, onderdeel c, en derde lid, onderdeel b, wordt 'de leeftijd van 65 jaar' telkens vervangen door: de AOW-gerechtigde leeftijd.
- B. In artikel 15, tweede lid, wordt 'de leeftijd van 65 jaar' vervangen door: de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel III

Artikel 1, eerste lid, onderdeel c, van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, zoals dat luidde op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit, blijft van toepassing op degene die op grond van die bepaling op die dag recht had op een aanvullende uitkering krachtens die regeling.

Artikel IV

Artikel 10, vijfde lid, van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, zoals dat luidde op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit, blijft van toepassing op degene die op die dag recht had op een verlengde nawettelijke uitkering krachtens die bepaling.

Artikel V

Artikel 18 van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, zoals dat luidde op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit, blijft van toepassing op degene die op grond van die bepaling op die dag recht had op een bijdrage van de provincie in de extra pensioenopbouw.

Artikel VI

Dit besluit treedt, na publicatie in het Provinciaal Blad waarin het is geplaatst, in werking op 1 december 2014.



Handreiking Tijd- en Plaats Onafhankelijk Werken

Inleiding

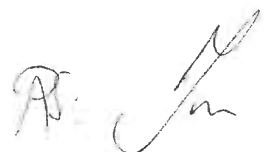
In de cao 2011-2012 is aangegeven dat de cao partijen Het Nieuwe Werken (HNW) als een belangrijk speerpunt zien voor de komende tijd. HNW biedt zowel voor werkgevers als voor werknemers veel voordelen. Voor werknemers biedt HNW een grotere flexibiliteit, meer ruimte om zelf te bepalen wanneer, waar en hoe zij werken, meer gelegenheid om arbeid en zorg te combineren en meer eigen verantwoordelijkheid in de uitvoering van hun werk. De provincies kunnen hiermee als aantrekkelijk werkgever hun arbeidsmarktpositie verstevigen, de slagvaardigheid en flexibiliteit van de arbeidsorganisatie vergroten, de kwaliteit van dienstverlening verbeteren en zij sluiten hiermee aan op de ontwikkelingen in de wereld om provincies heen.

HNW is primair een lokale verantwoordelijkheid: provincies zorgen voor de infrastructuur; zij geven invulling aan HNW in goed overleg met de ondernemingsraad (OR). Zij kunnen daarbij ondersteuning krijgen vanuit A&O provincies. Via de site van AenO provincies zullen ook een aantal best practices worden gedeeld op het terrein van HNW. Hiernaast kunnen werknemers bij de provincies uiteraard de Arbo catalogus raadplegen waar het om Arbo gerelateerde zaken gaat. De rol van cao-partijen ligt op rechtspositioneel gebied. Cao-partijen willen werknemers meer eigen verantwoordelijkheid geven voor en zeggenschap over hun arbeidsduur, werktijden en werkplek. Werknemers kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of persoonlijke omstandigheden. Cao-partijen hebben daarom afgesproken een gezamenlijke studie uit te voeren naar verdere flexibilisering van werktijden en werkplek. Deze studie moet leiden tot concrete, inhoudelijke handreikingen om provincies waar nodig op weg te helpen met de invoering van Tijd en Plaats Onafhankelijk Werken (TPOW).

In het studieproces is naar voren gekomen dat provincies al veel doen op het terrein van TPOW. Hierbij zijn er grote verschillen tussen provincies. Bijvoorbeeld de ene provincie is heel ver met een arbeidstijden regeling en een andere provincie heeft juist Bring Your Own Device (BYO) tot in de finesses doorgevoerd. Een uniforme regeling op dit terrein zou provincies die al ver zijn met het invoeren van HNW dan ook in de weg staan. Ook moeten provincies de ruimte hebben om lokaal zaken met betrekking tot TPOW te kunnen regelen om hiermee recht te doen aan lokale verschillen. Bovendien is een aantal zaken dat nodig is voor TPOW niet in een regeling vast te leggen. Zo vraagt dit een taakvolwassen arbeidsrelatie tussen werkgever en medewerker en werknemer met een bijpassende managementstijl van de leidinggevende en een medewerker die eigen verantwoordelijkheid neemt en krijgt. Deze uitgangspunten zijn niet op te leggen met behulp van een regeling. Om deze redenen wordt ervoor gekozen om niet met een regeling te komen maar met een handreiking. In deze handreiking worden uitgangspunten beschreven ten aanzien van zaken die minimaal geregeld moet zijn als er tijd en plaats onafhankelijk gewerkt wordt.

Handreiking TPOW

1. TPOW kan in principe overal; flexibel buiten kantoor/werklocatie werken en/of buiten geroosterde werktijden werken, maar ook gewoon op kantoor binnen de reguliere tijden. Het initiatief voor TPOW kan zowel bij de ambtenaar als bij de leidinggevende liggen. Dit onderwerp wordt in ieder geval in de cyclus van jaargesprekken besproken. Naast bespreking in de jaarcyclus is het raadzaam om tussentijds deelaafspraken te maken ten aanzien van TPOW.



2. De medewerker en de leidinggevende maken afspraken over de te verrichten werkzaamheden, de momenten waarop de werkzaamheden moeten zijn afgerond en de kwaliteitseisen die daaraan gesteld worden, de bereikbaarheid voor collega's en externen en momenten waarop de medewerker aanwezig moet zijn op een afgesproken werkplek voor overleg, consultatie e.d. Ook bespreken zij of werk en privé voldoende in balans zijn. In de bijlage is een checklist opgenomen die leidinggevend en medewerkers kunnen gebruiken voor deze afspraken.
3. Overwerk vindt alleen plaats in opdracht van het bevoegd gezag. Als de medewerker zelf besluit meer uren of op andere tijden te werken is er geen sprake van overwerk. De medewerker kan immers op zijn 'normale' uren werken.
4. Als bij provincies de mogelijkheid bestaat tot het opbouwen van compensatieverlof blijft deze mogelijkheid bestaan. Hierover maken medewerker en leidinggevende afspraken.
5. Uitgangspunt bij de te maken afspraken over TPOW zijn de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers bekend zijn met de inhoud van deze regelingen en met lokale werktijdenregelingen.
6. Uitgangspunt is dat de afspraken over werktijden tot stand komen in overleg tussen leidinggevende en medewerker. Wanneer het ondanks wederzijdse inspanningen niet lukt tot overeenstemming te komen dan kan de leidinggevende met redenen omkleed in het belang van de dienst, eenzijdig de werktijden vaststellen. Dit kan alleen wanneer het dienstbelang dit vergt en met afweging van alle betrokken belangen. Persoonlijke omstandigheden van de medewerker, het organisatiebelang en/of aangepaste omstandigheden in het werk kunnen ertoe leiden dat de gemaakte afspraken opnieuw moeten worden beoordeeld.
7. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor een juist gebruik van de apparatuur en de arbo aspecten van de werkplek. Provincies stellen een arbo checklist ter beschikking zodat medewerkers zelf kunnen controleren of hun werkplek aan de arbo richtlijnen voldoet. De medewerker en leidinggevende bespreken deze checklist en de medewerker ondertekent deze checklist. Indien nodig kan de assistentie van arbo deskundigen worden ingeroepen.
8. Het is van belang dat provincies ruimte hebben om op eigen wijze TPOW in te voeren. Daarom wordt in overleg met de OR vastgesteld op welke wijze de werkgever TPOW stimuleert. Hierbij kan gedacht worden aan afspraken over de hardware en Arbo voorzieningen.
9. Het is aan te bevelen dat in het overleg met de OR ook gesproken wordt over de manier waarop vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid in de organisatie gestimuleerd kunnen worden.
10. De werkgever regelt dat de werknemer tijd- en plaats onafhankelijke toegang heeft tot benodigde ICT systemen.
11. Er kunnen factoren spelen waardoor TPOW niet wenselijk of mogelijk is. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat de werksituatie vraagt om specifieke apparatuur of aanwezigheid. Ook kan het zo zijn dat dat TPOW niet bij de medewerker past of dat gezien de bezettingsgraad van de afdeling TPOW niet mogelijk is. Dit wordt besproken in het gesprek tussen de leidinggevende en medewerker. Het kan wenselijk zijn om na verloop van tijd de gemaakte afspraken te herzien.
12. Twee jaar na de introductie van deze handreiking zal geëvalueerd worden of provincies verder zijn met de invoering van TPOW. Hiervoor zal bij de introductie van deze handreiking een 0-meting worden gedaan. Naar aanleiding van de evaluatie zal worden besproken of aanvullende maatregelen nodig zijn om TPOW te stimuleren



Checklist gesprek TPOW leidinggevende/medewerker

Leidinggevende en medewerker worden geadviseerd in ieder geval de volgende zaken te bespreken

1. Of TPOW wenselijk en mogelijk is gezien de functie, taken, combinatie werk en privé en de mogelijkheid om thuis te werken.
2. De te verrichten werkzaamheden en de resultaten (in termen van output).
3. De momenten waarop werkzaamheden moeten zijn afgerond, incl. tussentijdse verantwoording, monitoringsmomenten en rapportages.
4. De kwaliteit waar de resultaten aan moeten voldoen.
5. De bereikbaarheid voor externen en collega's.
6. De vervanging op kantoor in geval van afwezigheid.
7. De mate van flexibiliteit die er van de medewerker en leidinggevende verwacht wordt.
8. Vereiste aanwezigheid.
9. De faciliteiten voor TPOW, waaronder in ieder geval de te gebruiken apparatuur, de Arbo aspecten, en de toegang tot de ICT systemen, incl. beveiligingsaspecten.
10. De toegankelijkheid van eigen documenten (bestanden) en relevante andere informatie voor andere medewerkers.
11. De beveiliging van vertrouwelijke informatie op de telewerkplek.



HNW/TPOW vereist een gezonde, taakvolwassen arbeidsrelatie waarin sprake is van respect en vertrouwen. Het stelt eisen aan huisvesting en ICT (het "kantoorconcept"), maar ook aan houding en gedrag van managers en medewerkers, zoals:

- managementstijl
- eigen verantwoordelijkheid
- afspraken over resultaten en bereikbaarheid (en elkaar daarop aanspreken)
- samenwerking en kennisdeling



Resultaat nulmeting

Bijlage 1 bevat de antwoorden van de provincies op de vragen uit de vragenlijst van de nulmeting. Veelal verschaffen de provincies ongevraagd extra informatie, die niettemin waardevol kan zijn. Om die reden is ook die extra informatie in het overzicht onverkort overgenomen als opmerking. In dat geval staat er een driehoekje in de rechter bovenhoek van het betreffende antwoordvakje. In de digitale versie van het excel-bestand verschijnt de opmerking als u met de cursor op het betreffende vakje gaat staan.

Leiden de hierboven vermelde, verschillende veranderprocessen uiteindelijk tot hetzelfde resultaat? Is het wenselijk dat alle provincies dezelfde invulling geven aan HNW en TPOW? Kunnen provincies – ondanks hun onderlinge verschillen – van elkaar leren en elkaar helpen? Om deze vraag goed te kunnen beantwoorden, hebben wij de contactpersonen van de provincies nogmaals benaderd, ditmaal met het verzoek om informatie over de visie van hun werkgever op TPOW (en/of HNW). Het resultaat daarvan treft u aan in bijlage 2.

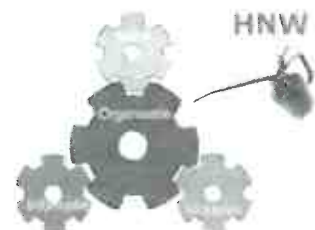


Conclusies

In verreweg de meeste organisaties die TPOW (al dan niet als onderdeel van HNW) invoeren, is sprake van een veranderproces. Dat proces is voor elke organisatie anders, zoals ook blijkt uit de inventarisatie van de twaalf provincies. Het past dan ook niet om vanuit deze rapportage aanbevelingen te doen voor de aanpak van dit proces; implementatie is een lokale managementverantwoordelijkheid!

Aanbevelingen

- Deze rapportage ter informatie aanbieden aan provincies (Provinciesecretaris en OR)
- Aankondigen volgende meetmoment (over 2 jaar)
- Tot die tijd beschikbaar zijn voor vragen (van directie en/of OR) en (beperkte) ondersteuning van provincies
- Provincies oproepen elkaar te helpen met invoering HNW
- Verder geen initiatieven ontplooiën: lokale verantwoordelijkheid!



Bijlagen (niet bijgevoegd):

1. Resultaten nulmeting
2. Provinciale visies op TPOW/HNW

Samenstellers rapportage nulmeting:

Peter Spruit (Zuid-Holland), Hans van Dam (Abvakabo) en Richard van der Mast (IPO)

Nulmeting voortgang invoering TPOW provincies

Waarom deze studie?



In de cao 2011-2012 is aangegeven dat de cao-partijen Het Nieuwe Werken (HNW) de komende tijd als een belangrijk speerpunt zien van goed werkgeverschap. Cao-partijen hebben daarom met elkaar afgesproken een studie te doen naar de invoering van HNW. Deze studie moet leiden tot concrete, inhoudelijke handreikingen om provincies waar nodig (verder) op weg te helpen met de invoering van Tijd en Plaats Onafhankelijk werken (TPOW).

De voorliggende rapportage inventariseert de stand van zaken bij elk van de twaalf provincies. Zoals te verwachten was, laat deze "nulmeting" – aan de vooravond van de introductie van de Handreiking TPOW van de cao partijen - aanmerkelijke verschillen tussen provincies zien. Over twee jaar zal de stand van zaken opnieuw worden geïnterpreteerd. Naar verwachting zal bij alle provincies dan sprake zijn van voortgang én zullen de opvattingen over de wenselijke invulling van HNW meer overeenkomst vertonen.

HNW is en blijft primair een lokale verantwoordelijkheid en deze studie beoogt lokale initiatieven te stimuleren. Geheel conform de gedachte van HNW levert deze studie dan ook informatie, waar de afzonderlijke organisaties hun voordeel mee kunnen doen. Getracht is de informatie zodanig te presenteren, dat provincies niet alleen kunnen zien hoe zij zich verhouden tot het gemiddelde, maar ook bij welke andere provincie men terecht kan om te profiteren van elders bedachte oplossingen of ontwikkelde kennis op een specifiek terrein.

Op grond van de uitkomst van de inventarisatie kan in ieder geval geconcludeerd worden dat elke provincie bezig is met het thema HNW/TPOW én dat de verschillen in voortgang, tempo en opvatting nu nog zeer groot zijn.



Wat beogen cao-partijen?

Cao-partijen staat het volgende voor ogen:

Voor werknemers biedt HNW

- een grotere flexibiliteit
- meer ruimte om zelf te bepalen wanneer, waar en hoe zij werken
- meer gelegenheid om arbeid en zorg te combineren
- meer eigen verantwoordelijkheid in de uitvoering van hun werk

De provincies kunnen hiermee als aantrekkelijk werkgever

- hun arbeidsmarktpositie verstevigen
- de slagvaardigheid en flexibiliteit van de arbeidsorganisatie vergroten
- de kwaliteit van dienstverlening verbeteren
- aansluiten op de ontwikkelingen in de wereld om provincies heen

REGELING INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET PROVINCIES

Artikel I

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies wordt gewijzigd als volgt:

- A. Aan artikel A.1, eerste lid, wordt, onder wijziging van de punt aan het einde van onderdeel t in een puntkomma, een nieuw onderdeel u toegevoegd, luidende:
- u. IKB: individueel keuzebudget, een budget in geld, opgebouwd overeenkomstig artikel C.17.
- B. Artikel B.15, tweede lid, komt als volgt te luiden:
2. Aan de nagelaten betrekkingen van de ambtenaar wordt over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de laatstgenoten bezoldiging, vermeerderd met het bedrag dat in die periode aan IKB is opgebouwd.
- C. Artikel C.2, tweede lid, wordt gewijzigd als volgt:
- 1 In onderdeel a, wordt de zinsnede 'in artikel C.20' vervangen door: in artikel C.23.
- 2 in onderdeel c vervalt de zinsnede 'de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling, bedoeld in artikel D.10', alsmede de komma direct na die zinsnede.
- D. De huidige paragraaf 6 van hoofdstuk C wordt gewijzigd in: **Paragraaf 7 Vergoedingen voor extra diensten**. De huidige artikelen C.20 en C.21 worden vernummerd tot de nieuwe artikelen C.23 en C.24 en ondergebracht in de nieuwe paragraaf 7 van hoofdstuk C.
- E. De huidige artikelen C.18 en C.19 worden vernummerd tot de nieuwe artikelen C.21 en C.22 en ondergebracht in de nieuwe **Paragraaf 6 Uitkering en gratificatie** van hoofdstuk C.
- F. Paragraaf 5 komt als volgt te luiden:

Paragraaf 5 Individueel Keuzebudget (IKB)

Artikel C.16 IKB algemeen

1. Voor de ambtenaar is er een IKB. Gedeputeerde staten zijn beheerder van het IKB.
2. Het IKB omvat een in geldwaarde uitgedrukt budget dat de ambtenaar naar keuze kan aanwenden voor de doelen, genoemd in artikel C.18, een en ander op de wijze en onder de voorwaarden als bepaald in deze paragraaf.

Artikel C.17 Opbouw IKB

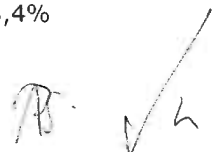
1. Het pensioengevend deel van het IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd:
 - a. met 8%¹ van de door de ambtenaar in die maand genoten bezoldiging, met dien verstande dat dit bedrag niet lager kan zijn dan de minimumvakantie-uitkering per maand, genoemd in de in artikel C.4, eerste lid, bedoelde bijlage 2, onderscheidenlijk dan een bedrag naar rato hiervan bij een niet volledige arbeidsduur of bij genot van slechts een deel van de bezoldiging;
 - b. met 8,3%² van het door de ambtenaar in die maand genoten salaris; en
 - c. met 3,4%³ van het in die maand genoten salaris voor de ambtenaar voor wie een salarisschaal geldt die lager is dan schaal 14 en met 2,85%⁴ voor de ambtenaar voor wie een salarisschaal geldt die gelijk is aan of hoger dan schaal 14.

¹ De vakantie-uitkering is in het IKB opgenomen.

² De eindejaarsuitkering is in het IKB opgenomen.

³ De werkgeversbijdrage in de levensloopregeling is in het IKB opgenomen. Van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016 bedraagt deze voor ambtenaren in de schalen 1 t/m 13 3,3% en daarna 3,4%

1

2. Het niet pensioengevend deel van het IKB wordt per kalendermaand opgebouwd met 1,92%⁵ van het door de ambtenaar in die maand genoten salaris.
3. De vergoeding voor meer uren werken als bedoeld in artikel 5 van de IKAP-regeling provincies wordt maandelijks opgenomen in het pensioengevend deel van het IKB op basis van het gemiddelde aantal meer te werken uren per maand gedurende de periode dat de ambtenaar meer uren werkt.
4. Op aanvraag van de ambtenaar kunnen gedeputeerde staten vaste maandelijksse toelagen opnemen in het pensioengevend deel van het IKB.

Artikel C.18 Aanwending IKB

1. De ambtenaar kan het IKB aanwenden voor één of meer van de volgende doelen:
 - a. voor de bestemmingen, bedoeld in artikel 8, tweede lid, van de IKAP-regeling provincies, overeenkomstig het bepaalde in die regeling;
 - b. voor bruto inkomen in de maand zelf en/of in de daarop volgende maand of maanden;
 - c. voor extra verlof overeenkomstig het bepaalde in de IKAP-regeling provincies;
 - d. voor het sparen in het kader van de Levensloopregeling, met in achtneming van het bepaalde in die regeling.
2. Keuzes, bedoeld in het eerste lid, onderdelen a, b en d, kan de ambtenaar maken tot de maandelijksse sluitingsdatum van de salarisverwerking. Hij heeft voor deze keuzes geen toestemming nodig.
3. Keuzes kunnen alleen worden gemaakt voor zover het IKB toereikend is.
4. Keuzes mogen uitsluitend betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar. Er mag geen budget uit het IKB worden overgeheveld naar het volgende kalenderjaar. Het bedrag dat in december van het kalenderjaar nog in het IKB zit wordt in die maand uitbetaald.
5. Het extra verlof, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, hoeft niet in hetzelfde kalenderjaar te worden opgenomen.
6. Maakt de ambtenaar vóór de sluitingsdatum van de salarisverwerking geen keuze dan wordt het niet aangewende deel van het IKB dezelfde kalendermaand automatisch uitbetaald.
7. Bedragen die uit het IKB zijn opgenomen kunnen niet meer worden teruggestort in het IKB.

Artikel C.19 Uitbetaling IKB bij einde dienstverband

1. Wanneer het dienstverband eindigt wordt het nog beschikbare budget uit het IKB bij de laatste salarisbetaling aan de ambtenaar uitbetaald.
2. Bij overlijden van de ambtenaar:
 - a. wordt in aanvulling op het bepaalde in artikel B.15, tweede lid, het budget uit het IKB waarover nog niet is beschikt, uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen;
 - b. vindt geen verrekening plaats voor zover IKB is ingezet voor de in artikel C.18, eerste lid, onderdeel a, bedoelde bestemmingen.

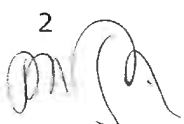
Artikel C.20 Fiscale en andere wet- en regelgeving

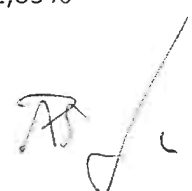
1. De provincie draagt zorg voor informatie over gevolgen van keuzes voor in ieder geval de loonheffingen, het pensioen en de sociale verzekeringen.
2. De gevolgen van gemaakte keuzes zijn voor rekening van de ambtenaar.
3. Indien achteraf blijkt dat door onjuiste of onvolledige informatie vanwege de ambtenaar ten onrechte bij de ambtenaar geen heffing van loonbelasting en premies volksverzekering heeft plaatsgevonden, wordt deze verschuldigde heffing, vermeerderd met eventuele boetes, op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar verhaald.
4. Indien wijziging van fiscale wet- en regelgeving van invloed is op de inhoud of de werking van de regeling van het IKB zullen vervallen netto voordelen voor ambtenaren niet worden gecompenseerd.

G. Artikel D.1, vijfde lid, komt als volgt te luiden:

⁴ De werkgeversbijdrage in de levensloopregeling is in het IKB opgenomen. Van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016 bedraagt deze voor ambtenaren in schaal 14 en hoger 2,75% en daarna 2,85%

⁵ De waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof is in het IKB gestort.

2




5. Tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten, wordt de arbeidsduur van de ambtenaar op aanvraag bepaald op meer dan die in een volledige functie als bedoeld in het tweede lid. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 40 uur per week. De aanspraken bij of krachtens deze regeling die zijn gerelateerd aan de arbeidsduur, worden bepaald naar evenredigheid ten opzichte van de arbeidsduur in een volledige functie als bedoeld in het tweede lid.

H. Artikel D.5 wordt gewijzigd als volgt:

1 Het eerste lid komt te luiden als volgt:

1. De ambtenaar heeft per kalenderjaar aanspraak op 144 uren vakantieverlof met behoud van de volle bezoldiging. Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt de aanspraak op vakantieverlof bepaald evenredig aan het deeltijdpercentage.

2 In het tweede lid vervalt de zinsnede 'het basisvakantieverlof en op het aanvullend'.

3 In het derde lid vervalt de zinsnede 'basisvakantieverlof en aanvullend'.

I. Artikel D.6 wordt gewijzigd als volgt:

1 In het eerste lid vervalt tweemaal de zinsnede 'basisvakantieverlof en aanvullend'.

2 Het derde lid komt te luiden als volgt:

- 3 In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de ambtenaar over de uren waarop hij met recht op gehele of gedeeltelijke doorbetaling van bezoldiging wegens ziekte geen arbeid verricht, aanspraak op vakantieverlof overeenkomstig het bepaalde in artikel D.5

3 In het vierde lid wordt 'basisvakantieverlof' vervangen door: vakantieverlof.

4 Het vijfde lid komt te luiden als volgt:

5 De aanspraak op vakantieverlof dat niet ingevolge het vierde lid vervalt, vervalt na verloop van 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

J. Artikel D.7, derde lid, komt als volgt te luiden

3 De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld per kalenderjaar het voor dat jaar geldende vakantieverlof op te nemen.

K. In artikel D.8, tweede lid, wordt tweemaal het woord 'basisvakantieverlof' vervangen door: vakantieverlof.

L. Artikel D.17, eerste lid, komt te luiden:

1 Over de opgenomen uren van het in artikel D.16 bedoelde onbetaald verlof heeft geen opbouw van vakantieverlof en van IKB plaats.

M. In artikel G.4, eerste lid, vervalt onderdeel b, onder vernoeming van de onderdelen c, d en e tot achtereenvolgens de nieuwe onderdelen b, c en d.

Artikel II

De IKAP-regeling provincies wordt gewijzigd als volgt:

A. In artikel 2, tweede lid, wordt de zinsnede 'artikelen 5, 6 en 7' vervangen door: artikelen 5 en 6.

B. Artikel 3 wordt gewijzigd als volgt:

1 Het tweede lid komt als volgt te luiden:

2 De aanvraag voor meer uren werken en voor extra verlof, bedoeld in de artikelen 5 en 6 wordt ingediend vóór 1 november van het jaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft. De aanvraag kan ook gedurende het jaar worden ingediend dan wel worden herzien, mits de keuze nog in hetzelfde kalenderjaar is te verwerken. Het extra verlof kan bij herziening niet worden verkocht.

2 Het derde en vijfde lid vervallen, onder vernummering van het vierde en zesde lid tot achtereenvolgens nieuw derde en vierde lid.

3 Het tot nieuw derde lid vernummerde vierde lid komt als volgt te luiden:

3 De keuze, bedoeld in artikel 8, kan tot de maandelijkse sluitingsdatum van de salarisverwerking worden gemaakt.

4 Het tot nieuw vierde lid vernummerde zesde lid komt als volgt te luiden:

4 Gedeputeerde staten kennen de aanvraag voor de keuzen als bedoeld in de artikelen 5 en 6 toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten en beslissen binnen 4 weken op de aanvraag.

C. Artikel 4 wordt gewijzigd als volgt:

- 1 In het derde lid, onderdeel a, wordt de zinsnede 'voor minder uren werken' vervangen door: voor extra verlof.
- 2 In het derde lid vervalt onderdeel b, onder vernoeming van de onderdelen c en d tot achtereenvolgens de nieuwe onderdelen b en c.
- 3 In het nieuwe onderdeel b van het derde lid vervallen de zinsnede 'en/of vermindering van algemeen verlof, bedoeld in artikel 7' en de komma direct na die zinsnede.
- 4 In het nieuwe onderdeel c van het derde lid wordt de zinsnede 'voor minder werken' vervangen door: voor extra verlof.
- 5 De eerste volzin van het vierde lid komt als volgt te luiden:

De vergoeding voor meer uren werk als bedoeld in artikel 5 en de waarde van extra verlof als bedoeld in artikel 6, 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.

D. Artikel 5 wordt gewijzigd als volgt:

- 1 In de eerste volzin van het tweede lid wordt na de zinsnede 'per kalenderjaar' een punt gezet en vervalt de rest van de zin.
- 2 De tweede volzin van het vierde lid vervalt.

E. Artikel 6 met opschrift komt te luiden als volgt:

Artikel 6 Extra verlof

1. De ambtenaar kan uit zijn IKB per kalenderjaar maximaal 144 uren aanwenden voor extra verlof. Bij een niet volledige arbeidsduur en bij indiensttreding in de loop van het betreffende kalenderjaar wordt het maximumaantal uren naar evenredigheid verlaagd.
2. Het extra verlof wordt aangemerkt als vakantieverlof. De artikelen D.5 tot en met D.9 van de CAP zijn van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat het extra verlof pas vervalt na verloop van 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak op dit verlof is ontstaan.

F. Artikel 7 vervalt

G. Artikel 8 wordt gewijzigd als volgt:

1 Het eerste lid komt te luiden als volgt:

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 maximaal 10% van het jaarsalaris.

2 Het tweede lid, aanhef, komt als volgt te luiden:

Binnen de fiscale voorwaarden zoals die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling zijn de belastingvrije bestemmingsmogelijkheden:

3 In het zesde lid wordt de zinsnede 'een of meer van de in het eerste lid genoemde aanspraken' vervangen door: salaris.

H. In artikel 9, derde lid, vervallen tweemaal de zinsnede 'of minder', alsmede de zinsnede 'of de inhouding'.

Artikel III

De Levensloopregeling provincies wordt gewijzigd als volgt:

A. In artikel 1 vervallen de onderdelen a en h, onder vernoeming van de onderdelen b tot en met g tot achtereenvolgens de onderdelen a tot en met f. Aan het einde van het nieuwe onderdeel f wordt de puntkomma vervangen door een punt.

B. In artikel 3 vervallen de onderdelen d en e en komt onderdeel c te luiden als volgt:

c. het budget uit het IKB.

C. In artikel 6, eerste lid, vervalt de zinsnede 'met inbegrip van de in artikel 9 bedoelde werkgeversbijdrage', alsmede de komma's direct vóór en direct na die zinsnede.

D. Artikel 9 vervalt.

E. In artikel 11, vierde lid, wordt de zinsnede 'de berekeningsgrondslag', onderscheidenlijk 'die berekeningsgrondslag' vervangen door: de bezoldiging.

Artikel IV

1. Gedeputeerde Staten verminderen op aanvraag niet genoten aanspraken op vakantieverlof van de ambtenaar over kalenderjaren, gelegen vóór 1 januari 2015. Voor elk uur verminderde aanspraak op vakantieverlof heeft de ambtenaar als vergoeding recht op het salaris per uur, geldend op de datum van uitbetaling van deze vergoeding. In enig kalenderjaar kunnen ten hoogste 108 uren vakantieverlof als vergoeding worden uitbetaald. Bij een niet volledige arbeidsduur wordt het maximumaantal van 108 uren naar evenredigheid verlaagd.

2. In enig kalenderjaar kan de ambtenaar niet zowel een aanvraag doen tot vermindering van vakantieverlof, bedoeld in het eerste lid, als een aanvraag voor extra verlof, bedoeld in artikel 6 van de IKAP-regeling provincies zoals dat na inwerkingtreding van dit besluit komt te luiden.

Artikel V

1. In de periode van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016 wordt in artikel C.17, eerste lid, onderdeel c, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies voor '3,4%', onderscheidenlijk '2,85%' gelezen: 3,3%, onderscheidenlijk 2,75%.

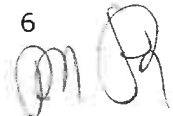
2. De over de maanden juni tot en met december 2014 opgebouwde vakantie-uitkering als bedoeld in artikel C.16 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies zoals dit artikel tot 1 januari 2015 luidde, wordt uitbetaald in de maand mei 2015.



Artikel VI

Dit besluit treedt, na publicatie van het provinciaal blad waarin het is geplaatst, in werking op 1 januari 2015.⁶

⁶ In provincies voor wie een verantwoorde invoering per 1 januari 2015 niet mogelijk is treedt de IKB-regeling in werking op 1 januari 2016.

6




WIJZIGINGEN IN DE TOELICHTING

WIJZIGINGEN IN DE TOELICHTING OP DE CAP

Toelichting bij hoofdstuk A

1. De tweede volzin van de derde alinea van onderen van de toelichting op de onderdelen d en e van artikel A.1 komt als volgt te luiden;

Dat zijn bijvoorbeeld de incidentele beloning van prestaties en van extra inzet (artikelen C.9 en C.10), de bindingspremie (artikel C.14), de eenmalige uitkering van artikel C.21, de gratificatie ambtsjubileum (artikel C.22), de overwerkvergoeding (artikel C.23) en de vergoeding voor andere extra diensten (artikel C.24).

2. De derde volzin van de laatste alinea van de toelichting op de onderdelen d en e van artikel A.1 komt als volgt te luiden:

Zo is voor de incidentele beloning van prestaties, de toelage waarneming andere functie, de toelage onregelmatige dienst en de overwerkvergoeding het salaris de grondslag en voor de uitkering bij ziekte de bezoldiging.

3. Na de toelichting op onderdeel g van artikel A.1 wordt toegevoegd:

Onderdeel u Hier is een definitie opgenomen van het Individueel Keuzebudget (IKB). Het IKB is geregeld in de artikelen C.16 t/m C.20.

Toelichting bij hoofdstuk C

1. In de vierde alinea van de algemene toelichting op hoofdstuk C vervallen:
 - de vakantie-uitkering (artikel C.16);
 - de eindejaarsuitkering (artikel C.17);
2. In de vierde alinea van de algemene toelichting op hoofdstuk C worden de zinsneden '(artikel C.18)', '(artikel C.19)', '(artikel C.20)' en '(artikel C.21)' vervangen door achtereenvolgens (artikel C.21), (artikel C.22), (artikel C.23) en (artikel C.24).
3. De voorlaatste volzin van de vijfde alinea van de toelichting op artikel C.6 komt als volgt te luiden:

Die toelage wordt als salaris aangemerkt wat onder meer betekent dat de toelage de algemene salarisontwikkeling volgt en (mede) grondslag vormt voor het IKB en aan het salaris gerelateerde toelagen en vergoedingen.
4. In de vierde volzin van de toelichting op artikel C.12 toelage onregelmatige dienst wordt 'artikel C.20' vervangen door: artikel C.23.
5. De toelichtingen op artikel C.16 (vakantie-uitkering) en op artikel C.17 (eindejaarsuitkering) worden vervangen door de navolgende toelichting:

Artikelen C.16 t/m C.20 Individueel Keuzebudget

In de artikelen C.16 t/m C.20 is het Individueel Keuzebudget (IKB) geregeld. Het IKB is een in geldwaarde uitgedrukt budget dat de ambtenaar naar keuze kan aanwenden voor een aantal doelen. Met het IKB krijgen werknemers meer verantwoordelijkheid voor en zeggenschap over de inhoud van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Zij kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of hun persoonlijke omstandigheden.

Het IKB is opgebouwd uit een aantal collectieve voorzieningen die voor alle ambtenaren gelden. In het IKB zijn opgenomen:

- de eindejaarsuitkering van 8,3%
- de vakantie-uitkering van 8%
- de werkgeversbijdrage levensloop van 3,3% (schalen 1 t/m 13) resp. 2,75% (schalen 14 en hoger).

Ook het bovenwettelijk vakantieverlof (36 uur voor voltijdwerkers) is, uitgedrukt in geld, aan het IKB toegevoegd. Die bedraagt 1,92%. Alles bij elkaar opgeteld komt het IKB op 1 januari 2015 uit op maandelijks 13,52% (schalen 1 t/m 13) resp. 12,97% (schalen 14 en hoger) van het salaris plus 8% van de bezoldiging. Per 1 januari 2016 is dat 13,62% resp. 13,07% van het salaris plus 8% van de bezoldiging.

De ambtenaar kan er voor kiezen meer uren te gaan werken. Het extra geld dat hij of zij daarmee verdient wordt dan in het IKB gestort. De werknemer krijgt ook de mogelijkheid om geld dat hij of zij uit bepaalde vaste, specifiek voor hem geldende (individuele) voorzieningen verdient, in het IKB te storten. Bij de start van het IKB blijft die mogelijkheid beperkt tot de vaste, maandelijksse toelagen, zoals garantietoelagen, arbeidsmarkttoelagen e.d.

Het IKB wordt berekend over het salaris. Alleen de vakantie-uitkering in het IKB wordt (net als nu) berekend over de bezoldiging (salaris plus toelagen). Daarbij geldt een wettelijk vastgestelde minimumvakantie-uitkering. Omdat het IKB is berekend over het salaris resp. de bezoldiging hebben ziekte, onbetaald verlof en salarisverhoging invloed op de hoogte daarvan. Bij ziekte die langer dan een jaar duurt vermindert dus de opbouw van het IKB. Een salarisverhoging leidt tot een hoger IKB.

Het IKB is grotendeels pensioengevend. Alleen de waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof in het IKB is niet pensioengevend. Het budget wordt maandelijks opgebouwd en bedraagt dus elke maand 1/12 deel.

De ambtenaar kan het IKB laten uitbetalen als brutoloon in de maand van opbouw of later in het kalenderjaar of aanwenden voor extra verlof (voor voltijdwerkers maximaal 144 uur per kalenderjaar) dan wel voor levensloop-sparen (als hij onder het overgangsrecht van de Levensloopregeling valt). Hij kan het IKB tenslotte ook gebruiken voor de IKAP-doelen. Zie daarvoor ook de toelichting op de IKAP-regeling. Hij of zij kan niet meer uit het IKB opnemen dan op dat moment is opgebouwd. Het beschikbare geld kan uiteraard maar één keer worden uitgegeven. En het moet in hetzelfde kalenderjaar zijn besteed. Dat ligt anders wanneer IKB wordt gebruikt voor extra verlof. Dat verlof kan ook later worden opgenomen. Is eenmaal een bedrag opgenomen dan kan dit niet meer worden teruggestort in het IKB. Als de werknemer geen keuze maakt wordt het opgebouwde deel van het IKB in dezelfde kalendermaand automatisch als brutoloon uitbetaald.

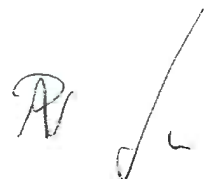
De aanvraag voor meer of minder werken kan eenmaal per jaar worden gedaan en eenmaal worden herzien. De andere keuzes kunnen maandelijks worden gemaakt vóór de sluitingsdatum van de salarisverwerking.

6. In de kop en de tweede volzin van de toelichting op de eenmalige uitkering wordt 'Artikel C.18' telkens vervangen door: artikel C.21.
7. In de kop van de toelichting op de vergoeding voor overwerk wordt 'Artikel C.20' vervangen door: Artikel C.23.
8. In de kop van de toelichting op de vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk wordt 'Artikel C.21' vervangen door: Artikel C.24.
9. In de eerste volzin van de tweede alinea van de toelichting op de vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk wordt 'artikel C.20' vervangen door: artikel C.23.

Toelichting bij hoofdstuk D

1. De laatste volzin van de eerste alinea van de toelichting op vakantieverlof en buitengewoon verlof komt als volgt te luiden:

De ambtenaar heeft met deze regeling goede mogelijkheden om arbeid en privéleven met elkaar te combineren, enerzijds door vakantieverlof waarover hij binnen de grenzen van het dienstbelang vrij kan beschikken en anderzijds door een aantal specifieke bepalingen van buitengewoon verlof.



2. De eerste volzin van de tweede alinea van de toelichting op vakantieverlof en buitengewoon verlof komt als volgt te luiden:

Daarnaast zijn er binnen randvoorwaarden keuzemogelijkheden om meer of minder te gaan werken.

3. De laatste volzin van de toelichting op zorgverlof vervalt.
4. In de toelichting op ouderschapsverlof vervallen de voorlaatste volzin van de eerste alinea en de hele tweede alinea.
5. De laatste alinea van de toelichting op artikel D.1 komt als volgt te luiden:

In het vijfde lid is geregeld dat de individuele (zittende of nieuw in dienst tredende) ambtenaar en zijn leidinggevende kunnen afspreken dat de ambtenaar meer dan gemiddeld 36 uur per week gaat werken. Daarbij geldt een bovengrens van 40 uur per week. De normwerkweek van 36 uur blijft ongewijzigd. De afspraken om meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken kunnen voor een bepaalde periode worden gemaakt, maar ook voor onbepaalde tijd. Het betreft een geclausuleerd recht van de ambtenaar: een verzoek om meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken wordt ingewilligd als er geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich daartegen verzetten. Er is sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen:

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

Het betreft hier geen limitatieve opsomming. Ook ernstige schade aan andere economische, technische of operationele belangen kan reden zijn om een arbeidsduur van meer dan gemiddeld 36 uur per week niet toe te staan. Voorbeelden van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zijn ook:

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

De uitbreiding van de arbeidsduur leidt tot een verhoging naar rato van een aantal rechtspositionele voorzieningen. Daarbij gaat het om voorzieningen waarvan het niveau afhankelijk is van de arbeidsduur, dus in alle gevallen waarin ook de voorzieningen van deeltijders naar rato zijn bepaald. Te noemen zijn o.a. het salaris, en het IKB, maar ook de loondoorbetaling bij ziekte. Er zijn ook gevolgen voor de toepassing van de sociale verzekeringswetten zoals de Werkloosheidswet en de WIA. Voor het pensioen wordt betrokkene gezien als een deeltijder met een deeltijdfactor groter dan 1. Dat leidt tot een evenredige verhoging van het pensioen en van de verschuldigde premie daarvoor.

6. In de tweede volzin van de eerste alinea van de toelichting op artikel D.5 aanspraak op vakantieverlof wordt '180 uren' vervangen door: 144 uren.
7. De tweede alinea van de toelichting op artikel D.5 aanspraak op vakantieverlof komt als volgt te luiden:

Het vakantieverlof is gelijk aan het wettelijk minimum aan vakantieverlof dat voor werknemers in de marktsector is geregeld in het Burgerlijk Wetboek. Dat is 4 weken, namelijk viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week, ofwel voor fulltimers bij de provincies (4 x 36 =) 144 uren per kalenderjaar. Uit het IKB kan de ambtenaar extra vakantieverlof kopen (voor fulltimers maximaal 144 uren per kalenderjaar). Op dit extravakantieverlof zijn de bepalingen inzake vakantieverlof (artikelen D.5 t/m D.9) van overeenkomstige toepassing, met uitzondering van de bepaling over het vervallen van niet opgenomen vakantieverlof (zie toelichting bij artikel D.6).

8. In de toelichting op artikel D.6 (vermindering en verval van aanspraak op vakantieverlof) en artikel D.7 (opnemen van het vakantieverlof) wordt 'basisvakantieverlof' telkens vervangen door: vakantieverlof.
9. De tweede alinea van de toelichting op artikel D.6 vermindering en verval van aanspraak op vakantieverlof komt als volgt te luiden:

Zieke ambtenaren bouwen evenveel vakantieverlof op als gezonde ambtenaren. Zij krijgen daardoor, overeenkomstig de Europese jurisprudentie, ook het recht op minimaal 4 weken vakantieverlof.

10. In de derde alinea van de toelichting op artikel D.6 vermindering en verval van aanspraak op vakantieverlof vervalt de navolgende volzin: De vervaltermijn van 12 maanden beperkt zich tot het basisvakantieverlof.
11. De laatste alinea van de toelichting op artikel D.6 vermindering en verval van aanspraak op vakantieverlof komt als volgt te luiden:

Het vijfde lid bevat een vervaltermijn van 5 jaren. Die geldt voor het vakantieverlof dat de ambtenaar redelijkerwijs niet heeft kunnen opnemen binnen 12 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin het is ontstaan. De vervaltermijn van 5 jaren geldt ook voor het extra (vakantie)verlof waarvoor de ambtenaar IKB heeft ingezet.

12. De eerste alinea van de toelichting op artikel D.7 opnemen van het vakantieverlof komt als volgt te luiden:

De ambtenaar mag zoveel mogelijk naar eigen wens beschikken over zijn vakantieverlof. Er geldt de algemene restrictie dat het dienstbelang zich kan verzetten tegen opname van vakantieverlof.

13. In de eerste alinea van de toelichting op artikel D.8 vakantieverlof en ziekte vervalt de navolgende volzin: Dat geldt overigens alleen voor het basisvakantieverlof omdat alleen hier ook over ziekteperiodes volledig vakantieverlof wordt opgebouwd.

Toelichting bij hoofdstuk E

De vierde volzin van de toelichting op artikel E.12 komt als volgt te luiden:

Het betreft een kostenvergoeding, maakt dus geen deel uit van de bezoldiging en is niet pensioengevend.

Toelichting bij hoofdstuk G

In de toelichting op artikel G.4 disciplinaire straffen vervalt de alinea over vermindering van het vakantieverlof met ten hoogste het in het betreffende jaar geldende aanvullend vakantieverlof.

WIJZIGINGEN IN DE TOELICHTING OP ANDERE PROVINCIALE RECHTSPOSTIEREGELINGEN

Toelichting bij de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

De laatste volzin van de toelichting op artikel 9 komt als volgt te luiden:

De compensatie wordt als salaris aangemerkt, hetgeen betekent dat zij ook grondslag vormt voor het IKB en meestijgt met de algemene salarisontwikkeling van het provinciepersoneel.

Toelichting bij de IKAP-regeling

1. De laatste volzin van de tweede alinea in de paragraaf doel IKAP komt als volgt te luiden:

Hij kan ook beter de fiscale mogelijkheden benutten doordat hij een deel van zijn salaris en het IKB kan inzetten voor een onbelaste vergoeding of verstrekking of eindheffingsloon.
2. Het laatste gedachtestreepje in de paragraaf uitgangspunten en randvoorwaarden komt als volgt te luiden:

- Inzet van bronnen voor bedrijfsfitness en telewerken thuis is pas mogelijk als recht op die voorzieningen bestaat.
3. De tweede volzin van de eerste alinea van de paragraaf Hoofdlijnen van IKAP komt als volgt te luiden:

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 betrokkene op grond van de belastingwetgeving voordeel oplevert.

4. De onderdelen a, b en c van de paragraaf Hoofdlijnen van IKAP komen als volgt te luiden:
 - a. Een hoger IKB in ruil voor meer uren werken
 - b. Meer vrije tijd door inzet van IKB
 - c. Minder inkomen of inzet IKB in ruil voor een aantal vrije vergoedingen of verstrekkingen of voor eindheffingsloon.
5. De tweede volzin van de tweede alinea van de paragraaf IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering komt als volgt te luiden:

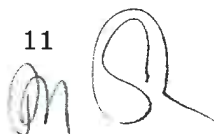
Per kalenderjaar kan IKB worden aangewend voor maximaal 144 uren extra verlof en kunnen maximaal 108 uren meer worden gewerkt (voor deeltijders zijn de maxima naar rato).
6. In de derde alinea van de paragraaf IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering vervalt de navolgende volzin: Er is bewust gekozen voor een balans tussen meer en minder werken door gelijktrekking van het maximale aantal uren dat meer en minder kan worden gewerkt.
7. De derde alinea van onderen van de paragraaf IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering komt als volgt te luiden:

De aanvraag voor meer of minder werken kan eenmaal per jaar worden gedaan. De aanvraag moet vóór 1 november van het voorafgaande kalenderjaar zijn ingediend. De ambtenaar kan ook gedurende het kalenderjaar de aanvraag voor meer of minder werken indienen dan wel (eenmalig) om herziening van de gemaakte afspraken over meer of minder werken vragen. Voorwaarde is dat de gemaakte (herziene) keuze nog in hetzelfde kalenderjaar is te verwerken. De overige keuzes kunnen maandelijks worden gemaakt, vóór de sluitingsdatum van de salarisverwerking.

8. De paragrafen over de fiscale aspecten, over gevolgen voor sociale zekerheid, pensioen en andere rechtspositionele aanspraken komen als volgt te luiden:

1 Fiscale aspecten

De IKAP-doelen van artikel 8 zijn onder de Werkkostenregeling (WKR) dezelfde gebleven. De meeste zijn onder de WKR geen gerichte vrijstelling of nihil-waardering. Dat betreffen de fiets, de vakbondscontributie, de inrichting van een telewerkruimte en de bedrijfsfitness buiten de werkplek. Betalingen voor deze IKAP-doelen zijn eindheffingsloon en vallen onder de forfaitaire ruimte van de WKR.



2 Gevolgen voor de sociale zekerheid

Gebruik van IKAP en IKB kan gevolgen 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 brutoloon of IKB leiden tot een lagere (bovenwettelijke) WAO/WIA-uitkering of WW-uitkering. Storting van de vergoeding voor meer gewerkte uren in het IKB wordt bij de bepaling van het dagloon in het kader van de WAO/WIA en de WW meegenomen.

3 Gevolgen voor het pensioen

Het salaris en/of het IKB kunnen worden aangewend voor:

- een vrije vergoeding of verstrekking of voor eindheffingsloon;
- extra vrije tijd; of
- een levensloopbijdrage.

Deze loonbestanddelen behoren in principe niet tot het pensioengevend loon. De staatssecretaris van Financiën keurt echter onder voorwaarden goed dat pensioenopbouw hierover toch mogelijk is. Zie het besluit van 9 september 2010, DGB2010/ 2733M. De provinciale regeling van het IKB en de IKAP voldoet aan deze voorwaarden.

4 Gevolgen voor andere rechtspositionele aanspraken

- a. De vergoeding voor meer uren werken wordt in het IKB gestort en niet aangemerkt als salaris of bezoldiging. Zij heeft daardoor ook geen gevolgen voor de aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn geen gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken zoals het aantal uren vakantieverlof.
- b. Extra verlof betaalt de ambtenaar uit zijn IKB. Het salaris en de bezoldiging blijven ongewijzigd. Daardoor zijn er ook geen gevolgen voor de aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn evenmin gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken zoals het aantal uren vakantieverlof.

9. De toelichting op artikel 3 aanvraag keuze(n) vervalt.

10. De eerste en derde volzin van de tweede alinea van de toelichting op artikel 4 algemene voorwaarden komen als volgt te luiden: In beginsel kan elke keuze worden gemaakt. De ambtenaar kan bijvoorbeeld niet kiezen voor zowel meer uren werken als extra verlof in hetzelfde kalenderjaar.

11. De eerste volzin van de derde alinea van de toelichting op artikel 4 algemene voorwaarden komt als volgt te luiden:

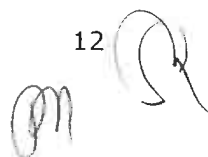
Ten behoeve van de administratieve uitvoerbaarheid is voor de berekening van de vergoeding voor meer gewerkte uren en voor de berekening van de waarde van het extra verlof uitgegaan van het salaris per uur op een vaste peildatum. Latere wijzigingen in het salaris hebben geen gevolgen, zelfs niet als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

12. De toelichting op de artikelen 5 en 7 meer uren werken en vermindering algemeen verlof wordt vervangen door de navolgende toelichting op artikel 5:

Artikel 5 Meer uren werken

De ambtenaar kan worden toegestaan meer te gaan werken. Het totaal aantal extra uren bedraagt ten hoogste 108 uren (= 3 weken van 36 uur) als men gemiddeld 36 of meer uren per week werkt. Bij deeltijdarbeid en tussentijdse indiensttreding is dit naar rato minder.

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.



De vergoeding voor meer uren werken wordt in het IKB gestort. Via het IKB kunnen ze worden ingezet voor de IKAP-doelen van artikel 8.

13. De toelichting op artikel 6 komt als volgt te luiden:

Artikel 6 Extra verlof

De ambtenaar kan worden toegestaan in een kalenderjaar te kiezen voor maximaal 144 uur extra verlof (= 4 weken van 36 uur) als men 36 of meer uren per week werkt. Bij deeltijdarbeid en tussentijdse indiensttreding is dit maximum naar rato minder. De formele arbeidsduur blijft ongewijzigd.

De ambtenaar betaalt het extra verlof uit het IKB dat hij heeft opgebouwd. Het extra verlof wordt als vakantieverlof aangemerkt en kan 5 jaar worden opgespaard.

14. De toelichting op artikel 8 komt als volgt te luiden:

Artikel 8 Inzet salaris en IKB voor vrije vergoedingen, verstrekkingen of eindheffingsloon

De ambtenaar kan (maximaal 10% van zijn jaar)salaris of IKB inzetten voor de navolgende doelen: bedrijfsfitness; een fiets voor het woon/werkverkeer en een fietsverzekering; de inrichting van een telewerkruimte; openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt en de vakbondscontributies. Het betreft een limitatieve opsomming. Provincies kunnen in het Georganiseerd Overleg afspraken maken over andere keuzemogelijkheden.

Over de fiscale aspecten is hierboven in de algemene toelichting ingegaan. In het tweede lid is geregeld dat de fiscale voorwaarden die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling gehandhaafd blijven. Vooral voor de IKAP-fiets golden enkele specifieke voorwaarden, onder andere aanschaf van een fiets in drie kalenderjaren, maximale fiscale vergoeding van € 749 en gebruik van de fiets op meer dan de helft van de dagen dat de ambtenaar naar het werk fietst. Deze voorwaarden blijven dus van toepassing.

Keuze van inzet van salaris in plaats van IKB heeft gevolgen voor de omvang van het IKB. Omdat het IKB is uitgedrukt in een percentage van het salaris, onderscheidenlijk de bezoldiging, zal een daling van het brutoloon door inzet voor IKAP-doelen van artikel 8 leiden tot een daling van het budget aan IKB.

Toelichting bij de Levensloopregeling provincies

1. De derde alinea van onderen van de algemene toelichting, over de werkgeversbijdrage levensloop, vervalt.
2. De voorlaatste alinea van de algemene toelichting komt als volgt te luiden:

Voor de opbouw van het levenslooptegoed kan de ambtenaar geld sparen uit het salaris, de toelagen die tot de bezoldiging horen en het IKB.

3. De toelichting op artikel 1 komt als volgt te luiden:

Artikel 1 Definities

Onderdeel c 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.

4. De toelichting op artikel 3 Bronnen vervalt.
5. De toelichting op artikel 9 werkgeversbijdrage levensloop vervalt.

TOELICHTING OP DE WIJZIGINGEN

ALGEMEEN

In de laatste provincie-cao hebben sociale partners afgesproken dat iedere werknemer bij de provincie naast zijn of haar salaris de beschikking zal krijgen over een vrij besteedbaar budget: het Individueel Keuzebudget (IKB). Sociale partners geven met onderhavige regeling van het IKB uitvoering aan deze cao-afspraken. De IKB-regeling treedt op 1 januari 2015 in werking.⁷

Met het IKB krijgen werknemers meer verantwoordelijkheid voor en zeggenschap over de inhoud van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Zij kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of hun persoonlijke omstandigheden. Dit is ook in het belang van de provincie: zij wordt daarmee een aantrekkelijker werkgever en versterkt haar positie op de arbeidsmarkt. De werkgever biedt werknemers meer zeggenschap en keuzevrijheid en investeert in goede voorlichting over het IKB en in een gebruiksvriendelijk online IKB-systeem. Daarnaast zorgt de werkgever ervoor dat de gevolgen van keuzes voor het pensioen goed zijn geregeld. Voor iedereen betekent het IKB: minder regels en meer mogelijkheden.

Het IKB heeft geen gevolgen voor bestaande wettelijke en arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen, zoals betaald en onbetaald zorgverlof en ouderschapsverlof. Die kunnen onverminderd worden benut naast bijvoorbeeld extra verlof-uren via het IKB.

Opbouw en hoogte van het IKB

Het IKB is opgebouwd uit een aantal collectieve voorzieningen die voor alle werknemers gelden. In het IKB zijn opgenomen:

- de eindejaarsuitkering van 8,3%
- de vakantie-uitkering van 8%
- de werkgeversbijdrage levensloop van 3,3% (schalen 1 t/m 13) resp. 2,75% (schalen 14 en hoger), waarin 1% aan vrijval uit de vervallen seniorenregeling is meegenomen.

Aan het IKB wordt per 1 januari 2016 nog 0,1% aan resterende besparing uit de vervallen seniorenregeling toegevoegd.

Ook het bovenwettelijk vakantieverlof wordt, uitgedrukt in geld, aan het IKB toegevoegd. Die bedraagt 1,92%.

De werknemer kan er ook voor kiezen meer uren te gaan werken. Het extra geld dat hij of zij daarmee verdient wordt dan in het IKB gestort. De werknemer krijgt ook de mogelijkheid om geld dat hij of zij uit bepaalde vaste, specifiek voor hem geldende (individuele) voorzieningen verdient, in het IKB te storten. Bij de start van het IKB blijft die mogelijkheid beperkt tot de vaste, maandelijkse toelagen, zoals garantietoelagen, arbeidsmarkttoelagen e.d. In een later stadium kan worden bekeken of en onder welke voorwaarden er ook variabele toelagen en overwerkvergoedingen onder het IKB kunnen worden gebracht.

Het IKB wordt berekend over het salaris. Alleen de vakantie-uitkering in het IKB wordt (net als nu) berekend over de bezoldiging (salaris plus toelagen). Daarbij geldt een wettelijk vastgestelde minimumvakantie-uitkering.

Ook het bovenwettelijk vakantieverlof is in het IKB opgenomen. Het gaat daarbij voor voltijdwerkers om in totaal 36 uur per jaar. De werknemer kan zijn bovenwettelijk vakantieverlof geheel of gedeeltelijk 'terugkopen'. De werknemer houdt recht op zijn wettelijke vakantie-uren (voor voltijdwerkers 144 per jaar).

Alles bij elkaar opgeteld komt het IKB op 1 januari 2015 uit op maandelijks 13,52% (schalen 1 t/m 13) resp. 12,97% (schalen 14 en hoger) van het salaris plus 8% van de bezoldiging. Per 1 januari 2016 is dat dus 13,62% resp. 13,07% van het salaris plus 8% van de bezoldiging.

⁷ In provincies voor wie een verantwoorde invoering per 1 januari 2015 niet mogelijk is treedt de IKB-regeling in werking op 1 januari 2016.

Omdat het IKB is berekend over het salaris resp. de bezoldiging hebben ziekte, onbetaald verlof en salarisverhoging invloed op de hoogte daarvan. Bij ziekte die langer dan een jaar duurt vermindert dus de opbouw van het IKB. Een salarisverhoging leidt tot een hoger IKB.

De IKB-regeling werkt fiscaal als volgt:

- Pas op het moment dat de werknemer zijn keuze daadwerkelijk aan zijn werkgever kenbaar maakt, geniet hij loon. Dit loon bestaat uit één van de in artikel C.18 van de CAP genoemde doelen. Op dat moment moet worden beoordeeld of er loonheffingen verschuldigd zijn. Dit is afhankelijk van het doel dat de werknemer kiest.
- Indien de werknemer geen keuze maakt, wordt het budget uitbetaald. Over deze uitbetaling zijn loonheffingen verschuldigd.
- Indien de werknemer ervoor kiest om het budget later in het kalenderjaar aan te wenden, is er nog geen sprake van loon. Pas bij de uiteindelijke aanwending moet beoordeeld worden of er loonheffingen verschuldigd zijn.

Een deel van het IKB is pensioengevend. Van pensioengevend loon in fiscale zin is sprake op het genietingsmoment. Dat is dus niet het geval bij de toekenning van het IKB, maar pas bij de aanwending daarvan. Het ABP gaat voor de berekening van de pensioenopbouw uit van het pensioengevend loon op de peildatum (1 januari). Alleen de waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof in het IKB is niet pensioengevend. Dat houdt verband met de afspraak die sociale partners in de Pensioenkamer hebben gemaakt. Bepalend voor de vraag of onderdelen van het IKB pensioengevend zijn, is de oorsprong van die onderdelen. De waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof was voorheen evenmin pensioengevend.

Het budget wordt maandelijks opgebouwd en bedraagt dus elke maand 1/12 deel.

Maximale keuzevrijheid

De werknemer kan zelf bepalen waaraan hij of zij het IKB besteedt. Hij of zij kan niet meer uit het IKB opnemen dan op dat moment is opgebouwd. Het beschikbare geld kan uiteraard maar één keer worden uitgegeven. En het moet in hetzelfde kalenderjaar zijn besteed. Dat is een voorschrift van de fiscus. Dat ligt anders wanneer IKB wordt gebruikt voor extra verlof. Dat verlof kan ook later worden opgenomen. Daarover verderop meer. Is eenmaal een bedrag opgenomen dan kan dit niet meer worden teruggestort in het IKB.

Maximale keuzevrijheid is het uitgangspunt.

- Wie kinderen heeft, mantelzorger is of vrijwilligerswerk doet, kan kiezen voor extra verlof-uren. Omgekeerd kan een werknemer er ook voor kiezen om in het kalenderjaar meer uren te gaan werken. Daarmee kan hij of zij het IKB vergroten.
- Wie een dure vakantiereis wil maken of een andere grote uitgave moet doen (verhuizing, nieuwe auto e.d.) kan daarvoor een groot bedrag uit het IKB aanwenden.
- De werknemer kan ook gebruik maken van de mogelijkheid om brutoloon of geld uit het IKB in te zetten voor de fiscaal aantrekkelijke IKAP-doelen. Provincies kunnen met de bonden in het Georganiseerd Overleg afspraken maken die ervoor zorgen dat de uitruilmogelijkheden optimaal zijn afgestemd op de fiscale mogelijkheden binnen het belastingvrije forfait van de Werkkostenregeling. Zij kunnen andere fiscaal aantrekkelijke bestedingsdoelen toevoegen als een provincie belastingvrije ruimte heeft in het forfait. Hiervoor kan echter alleen brutoloon worden ingezet. De IKB-regeling gaat immers uit van de huidige IKAP-doelen.
- Tenslotte kan de werknemer geld uit het IKB inzetten voor sparen via de levensloop-regeling als die regeling krachtens het geldende overgangsrecht nog van toepassing is.

Werknemers zullen worden geactiveerd om keuzes te maken. Als de werknemer voor het hele kalenderjaar geen keuzes maakt wordt het IKB in maandelijks gelijke bedragen uitbetaald. De werknemer kan niet kiezen om een deel van het IKB naar het volgend kalenderjaar over te hevelen. Wat er in december nog in het IKB zit wordt in die maand uitbetaald. De werknemer kan maandelijks keuzes maken. Hij moet dat wel tijdig kenbaar maken. Voor aanwending van IKB in bijvoorbeeld de maand januari zal de werknemer zijn keuze kenbaar moeten maken vóór de sluitingsdatum van de salarisverwerking voor die maand. Doet hij dat niet dan wordt het niet aangewende deel van het IKB automatisch in de maand januari uitbetaald. De werkgever kan de gemaakte keuze niet afwijzen. Voor meer en minder werken ligt dat anders. Hier kunnen niet maandelijks keuzes worden gemaakt en hiervoor moet de werkgever toestemming geven (zie hieronder).

Meer en minder werken

De werknemer kan er voor kiezen om minder te gaan werken. Hij of zij kan daartoe jaarlijks budget uit het IKB inzetten voor maximaal 144 uur extra verlof (of een deel naar rato bij deeltijdarbeid). De extra verlof-uren hoeven niet in hetzelfde kalenderjaar te worden opgenomen, maar kunnen 5 jaar worden opgespaard. De extra verlof-uren vervallen als ze niet binnen 5 jaar zijn opgenomen. Het betekent dus dat over 5 jaar in totaal 720 verlof-uren kunnen worden opgespaard, namelijk 5 maal 144 uur. Over de opname van verlof-uren maakt de werknemer op de gebruikelijke wijze afspraken met zijn leidinggevende. De werknemer wordt uiteraard in alle gevallen in de gelegenheid gesteld om tijdig binnen die 5 jaar in overleg met de leidinggevende het verlof op te nemen om te voorkomen dat het gaat vervallen. Voor elk verlof-uur betaalt de werknemer uit zijn of haar IKB één uur salaris. De keuze voor jaarlijks maximaal 144 extra verlof-uren heeft, net als nu, geen gevolgen voor het pensioengevend inkomen omdat de vermindering van de feitelijke arbeidsduur blijft binnen de grens van 10%.

De werknemer kan er ook voor kiezen om meer te gaan werken. Hij of zij kan jaarlijks 108 uren meer gaan werken. Voor elk uur dat de werknemer meer werkt ontvangt hij een vergoeding ter hoogte van één uur salaris. De vergoeding voor meer werken wordt aan het IKB toegevoegd en is pensioengevend inkomen.

Meer en minder werken kan gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering en de dienstverlening van provincies. Daarom zal de werknemer hierover tijdig vooraf afspraken moeten maken met zijn leidinggevende. De leidinggevende kan de aanvraag voor meer of minder werken alleen (geheel of gedeeltelijk) weigeren als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De aanvraag voor meer of minder werken kan eenmaal per jaar worden gedaan. De aanvraag moet vóór 1 november van het voorafgaande kalenderjaar zijn ingediend. Binnen 4 weken wordt hierop een beslissing genomen.

De werknemer kan ook gedurende het kalenderjaar de aanvraag voor meer of minder werken indienen dan wel (eenmalig) om herziening van de gemaakte afspraken over meer of minder werken vragen. Voorwaarde is dat de gemaakte (herziene) keuze nog in hetzelfde kalenderjaar is te verwerken.

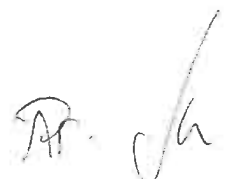
Meer werken leidt tot een hoger pensioengevend inkomen en een hogere pensioenpremie. Betreft het een verhoging in de maand januari dan leidt dit in het betreffende jaar tot een verhoging van het pensioengevend inkomen. Leidt het tot een verhoging in een volgende maand, dan zal het leiden tot een hoger pensioengevend inkomen in het jaar t+1.

De keuze voor meer of minder werken wordt per jaar gemaakt en brengt geen verandering in de formele arbeidsduur van de werknemer. De werknemer kan daarnaast ook afspraken maken met zijn leidinggevende over uitbreiding van de arbeidsduur, tijdelijk maar eventueel ook voor onbepaalde tijd. Daarbij geldt als bovengrens een formele arbeidsduur van 40 uur per week. Het salaris zal naar evenredigheid worden verhoogd. Doordat het IKB is berekend over het salaris zal ook het IKB stijgen.

IKB na ontslag of overlijden

Als het dienstverband eindigt, door ontslag of bij overlijden, wordt aan betrokkene (of diens erfgenamen) het nog beschikbare bedrag aan opgebouwd IKB uitbetaald. Voor de nog niet opgenomen verlof-uren die uit het IKB zijn gefinancierd gelden dezelfde regels als voor het vakantieverlof dat niet is opgenomen: zij worden vergoed tegen het uur-salaris. Bij overlijden wordt een overlijdensuitkering betaald. Die bedraagt, kort samengevat, drie maanden bezoldiging en 3/12 van het IKB over het kalenderjaar.

Heeft een werknemer brutoloon ingezet voor fiscaal aantrekkelijke doelen dan wordt in beginsel niet verrekend.



Gebruikersvriendelijke IKB-module

De werknemer kan gebruik maken van een gebruikersvriendelijke online IKB-module die in overleg tussen provincie en salarisverwerkingsbureau is ontwikkeld. De IKB-module zal het voor de werknemers mogelijk maken om maandelijks keuzes te maken voor de besteding van het opgebouwde budget. De IKB-module geeft automatisch aan wat de gevolgen van keuzes zijn voor het brutosalaris. Maandelijks keuzes gelden, zoals hiervoor al aangegeven, niet voor meer en minder werken.

Goede voorlichting

Grote vrijheid vraagt eigen verantwoordelijkheid. De gevolgen van gemaakte keuzes zijn voor rekening van de werknemer. Om verantwoord keuzes te kunnen maken is goede voorlichting onontbeerlijk. Het is essentieel dat werknemers weten wat de gevolgen zijn van de keuzes die ze willen maken. Dan gaat het om de gevolgen voor het inkomen, de fiscale gevolgen, de gevolgen voor pensioen en sociale zekerheid etc. Daarin speelt de online IKB-module, zoals hierboven al aangegeven, een belangrijke rol.

Sociale partners hebben een tool-kit ontwikkeld waarin alle praktische informatie is opgenomen over het IKB. Van die tool-kit kunnen P&O-functionarissen, leidinggevend en alle medewerkers gebruik maken. In de tool-kit wordt ook aandacht besteed aan de gevolgen die keuzes kunnen hebben voor inkomensafhankelijke overheidsvoorzieningen, zoals de zorgtoeslag, de huurtoeslag en de kinderopvangtoeslag.

Overgangsvoorziening

Vanaf de datum van invoering van het IKB (1 januari 2015) zal de opbouw van de vakantieuitkering niet meer van juni t/m mei lopen, maar via het IKB van januari t/m december. De over juni t/m december 2014 opgebouwde vakantieuitkering zal nog volgens de oude regels worden uitbetaald in mei 2015.

ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING

Artikel I (wijziging CAP)

De regeling van het IKB is opgenomen in de nieuwe paragraaf 5 van hoofdstuk C van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP). Zie daartoe artikel I, onderdeel F. Bij overlijden wordt de opbouw van drie maanden IKB in de overlijdensuitkering meegenomen (artikel I, onderdeel B). In artikel I, onderdeel A, is een definitie van het IKB opgenomen. In de algemene toelichting is reeds afdoende ingegaan op de inhoud van de IKB-regeling. In aanvulling hierop nog het volgende.

In het nieuwe artikel C.18 van de CAP is geregeld dat het IKB ook kan worden ingezet voor de (bestaande) IKAP-doelen. Dat zijn bedrijfsfitness, fiets met accessoires voor woon/werkverkeer, de inrichting van een telewerkruimte, openbaar vervoerbewijzen die ook voor het woon/werk worden gebruikt en contributies voor het lidmaatschap van een vakbond.

In het IKB is het bovenwettelijk vakantieverlof opgenomen. De hieruit voortvloeiende vermindering van het vakantieverlof (van 180 naar 144 uren per jaar voor voltijdwerkers) is geregeld in artikel I, onderdeel H. Met het vervallen van de bovenwettelijke verlof-uren is ook het onderscheid tussen basisvakantieverlof (het wettelijke minimale vakantieverlof) en aanvullend vakantieverlof komen te vervallen. Dat maakt een redactionele aanpassing van de vakantieregeling noodzakelijk. Zie daartoe artikel I, onderdelen H t/m K.

Op het extra verlof zijn de bepalingen van het vakantieverlof van overeenkomstige toepassing, daaronder ook de uitbetaling bij einde van het dienstverband of bij overlijden. Uitzondering hierop is de verjaring van het extra verlof: dat vervalt niet na 2 jaar, maar pas na 5 jaar, net zoals destijds het bovenwettelijk vakantieverlof.

De mogelijkheden om individueel afspraken te maken over een langere formele arbeidsduur dan (gemiddeld) 36 uur per week zijn verruimd. Er kunnen nu bijvoorbeeld ook afspraken voor onbepaalde tijd worden gemaakt. De bovengrens blijft gemiddeld 40 uur per week.



Doordat het vakantieverlof met de invoering van het IKB gelijk is aan het wettelijk minimum aan vakantieverlof kan niet langer vermindering van het vakantieverlof als disciplinaire straf worden opgelegd. Artikel G.4 van de CAP is daarop aangepast (artikel I, onderdeel M).

De overige onderdelen van artikel I zijn van technische of redactionele aard.

Artikel II (wijziging IKAP-regeling)

In de algemene toelichting is uitvoerig ingegaan op de keuzemogelijkheden voor meer en minder werken. Veranderingen zijn o.a. de mogelijkheid van inzet van IKB voor extra verlof dat (maximaal 5 jaar) kan worden opgespaard (i.p.v. minder uren werken binnen het kalenderjaar), uitbreiding van het maximumaantal extra verlofuren (144 i.p.v. 108), schrapping van de mogelijkheid om vakantieverlof te verkopen en meer flexibiliteit t.a.v. het keuzemoment (ook na 1 juli). De veranderingen maken een wijziging van de bepalingen ter zake in de IKAP-regeling noodzakelijk. Zie de onderdelen A t/m F en H van artikel II.

De uitruilmogelijkheid voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen verandert niet. Die bestemmingen zijn en blijven: bedrijfsfitness, fiets met accessoires voor woon/werkverkeer, de inrichting van een telewerkruimte, openbaar vervoerbewijzen die ook voor het woon/werk worden gebruikt en contributies voor het lidmaatschap van een vakbond. Daarbij blijven dezelfde voorwaarden gelden als direct vóór de invoering van de Werkkostenregeling. Vooral voor de bestemmingsmogelijkheid fiets golden enkele specifieke voorwaarden, onder andere aanschaf van een fiets in drie kalenderjaren, maximale fiscale vergoeding van € 749 en gebruik van de fiets op meer dan de helft van de dagen dat hij naar het werk reist. Deze voorwaarden blijven dus van toepassing. Wel komt er wijziging in de bronnen die daarvoor kunnen worden ingezet. Dit vanwege de opname van een aantal van de huidige bronnen (vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en vergoeding voor meer werken) in het IKB en het vervallen van de vergoeding voor verkocht vakantieverlof. Artikel 8 van de IKAP-regeling is daarop aangepast (zie artikel II, onderdeel G). Met de invoering van het IKB kunnen voor de IKAP-doelen worden ingezet: budget uit het IKB (artikel C.18, eerste lid, onderdeel a, van de CAP) en (maximaal 10% van) het bruto jaarloon (artikel 8, eerste lid, van de IKAP-regeling). Keuze voor het laatste heeft overigens gevolgen voor de omvang van het IKB. Omdat het IKB is uitgedrukt in een percentage van het salaris, onderscheidenlijk de bezoldiging, zal een daling van het bruto loon door inzet voor IKAP-doelen leiden tot een daling van het budget aan IKB.

Artikel III (wijziging levensloopregeling)

De werkgeversbijdrage in de levensloopregeling is opgenomen in het IKB. Dat maakt een wijziging noodzakelijk van de provinciale levensloopregeling. Artikel 9 van die regeling komt daarmee immers te vervallen. Zie daartoe artikel III, onderdelen C en D.

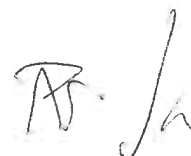
Er komt met de invoering van het IKB ook verandering in de bronnen waaruit voor de levensloopregeling kan worden gespaard. De in artikel 3 van de levensloopregeling genoemde bronnen vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en vergoeding voor meer werken zijn immers in het IKB opgenomen en de vergoeding voor verkocht vakantieverlof is komen te vervallen. In plaats daarvan kan nu ook uit het IKB worden gespaard voor de levensloopregeling. Uiteraard alleen door degenen die nog op grond van het overgangsrecht onder de levensloopregeling vallen.

De overige wijzigingen zijn van technische of redactionele aard.

Artikel IV (verlofstuwmeren)

De mogelijkheid om vakantieverlof te verkopen is komen te vervallen omdat er vanaf 2015 alleen nog het wettelijk minimum aan vakantieverlof is en het bovenwettelijk vakantieverlof is opgenomen in het IKB. Er blijft nog wel de behoefte aan de mogelijkheid van verkoop van vakantieverlof om bestaande verlofstuwmeren af te bouwen. Artikel IV voorziet hierin. Dit kan alleen op aanvraag van de ambtenaar.

Aan de uitbetaling van vóór 2015 bestaande verlof-uren is een jaarlijks maximum gesteld van 108 uren. Dus elk jaar kan maximaal 108 uren aan verlofstuwmeer worden afgebouwd.



Artikel V (overgangsrecht)

Onderdeel 1 houdt verband met het feit dat het laatste deel van de besparingen uit de vervallen seniorenregeling (0,1%) pas per 1 januari 2016 vrijvalt en pas dan in het IKB kan worden opgenomen. Van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016 is het in artikel C.17, eerste lid, onderdeel c, bedoelde deel van de IKB-opbouw daarom 3,3% i.p.v. 3,4% respectievelijk 2,75% i.p.v. 2,85%.

Op onderdeel 2 is in de algemene toelichting al ingegaan.

Handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a larger, more complex signature.Handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' followed by a checkmark and a lowercase 'h'.

