



Nota van B&W

Onderwerp Sociaal Plan Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied

Portefeuillehouder S. Bak
Collegevergadering 21 mei 2013
Inlichtingen Y.J. Hopman (023 5676265)
Registratienummer 2013.0031244

Inleiding

Op 24 april jl. is er in een vergadering van het Bijzonder georganiseerd Overleg (BGO) een onderhandelaarsakkoord bereikt over een Sociaal Plan ten behoeve van de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied (OD NZKG). Het BGO is samengesteld uit een werkgeversvertegenwoordiging en een werknemersvertegenwoordiging. De werkgeversvertegenwoordiging bestond uit de wethouder personeelszaken c.a. van Haarlemmermeer en de gemeentesecretaris van Zaanstad als secretaris. De werkgeversdelegatie heeft ondersteuning gekregen van de directeur van de OD NZKG, de programmamanager HRM in de projectorganisatie, een adviseur van HRM en van het Algemeen Werkgeversverbond Nederland (verder AWWN). De werknemersvertegenwoordiging bestond uit medewerkers van de huidige werkgevers (Amsterdam, Zaanstad, Haarlemmermeer en de provincie Noord-Holland), ondersteund door de bezoldigd bestuurders van de vakbonden.

Thans dient het onderhandelaarsakkoord te worden voorgelegd aan de verschillende achterbannen ten einde hun instemming te vragen. De vakbonden zullen hun achterban op 16 mei aanstaande de gelegenheid geven om hun zienswijze te geven op het onderhandelaarsakkoord. Ook de verschillende betrokken werkgevers, waaronder Haarlemmermeer, dienen aan te geven of zij al dan niet kunnen instemmen met het behaalde onderhandelaarsakkoord. Als de uitkomst positief is, en die verwachting hebben wij, dan zal op 21 mei aanstaande ondertekening van het Sociaal Plan plaatsvinden.

De inhoud

Onderdeel van het Sociaal Plan is onder meer de keuze voor toepassing van de rechtspositie van de Provincie Noord-Holland bij de OD NZKG. Dit zijn de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en de overige bij Noord-Holland geldende regelingen. Er zijn verschillende opties besproken. Omdat ongeveer 200 medewerkers van de gemeente Amsterdam overgaan naar de OD NZKG lag een keuze voor de rechtspositie van de gemeente Amsterdam voor de hand. De vakbonden hebben vanaf het begin van de onderhandeling hun voorkeur voor de rechtspositie van de Provincie uitgesproken. De goede reiskostenvergoeding werd als belangrijk pluspunt gezien.

Naast de keuze voor de rechtspositie zijn er in het onderhandelaarsakkoord een aantal garantie-afspraken opgenomen op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Zoals een bezoldigingsgarantie, de mogelijkheid voor medewerkers om bij plaatsing bij de OD NZKG 72 uur vakantieverlof mee te nemen, een garantie voor medewerkers die thans leeftijdsverlofdagen genieten, een afbouwregeling van de hogere tegemoetkoming in de kosten van een ziektekostenverzekering die medewerkers van de gemeente Amsterdam ontvangen en er is een afspraak dat toegenomen reistijd gedurende 3 maanden, voor zover de enkele reis meer toeneemt dan met een ½ uur, als werktijd wordt beschouwd. Voorts wordt met het Sociaal Plan een gezamenlijke bezwarencommissie in het leven geroepen die de huidige werkgevers en de OD NZKG adviseert over eventuele bezwaren tegen het ontslagbesluit bij de huidige werkgever en het besluit tot plaatsing bij de OD NZKG.

Ook voorziet het Sociaal Plan in een plaatsingsprocedure. Hierbij is aandacht voor verschillende groepen. Het management en de concern-controller worden via een sollicitatieronde op kwaliteit geselecteerd. Plaatsing van medewerkers in het primaire proces zal plaatsvinden op basis van het principe 'mens volgt functie'. Ook bij functies, behorend tot de generieke overhead, zal dit principe gelden met dien verstande dat de huidige werkgevers medewerkers in de generieke overhead kunnen plaatsen naar rato van hun inbreng in het primaire proces.

Bijgaand is het onderhandelaarsakkoord toegevoegd, alsmede een overzicht van de 4 betrokken rechtsposities en een berekening van de frictie- en meerkosten.

Kosten van het Sociaal Plan

De frictiekosten zijn de kosten die voortvloeien uit de garanties in het Sociaal Plan. Deze zijn voor Haarlemmermeer door AWWN geraamd op € 24.000,-- per jaar aan salarisgarantie (zie bijlage). Deze kosten zullen door mobiliteit van medewerkers in de loop van de tijd afbouwen. Daarnaast is afgesproken dat medewerkers maximaal 72 uur vakantieverlof mee mogen nemen naar de OD NZKG. Hebben medewerkers meer uren dan die 72 nog niet opgenomen, dan worden deze zoals ook bij een reguliere beëindiging van het dienstverband, uitbetaald. De kosten van de salarisgarantie (hiermee blijft de bezoldiging van de medewerker bij de OD NZKG op het niveau dat de medewerker bij Haarlemmermeer verdient) worden gedekt door overdracht van het personele budget dat wordt overgedragen aan de OD NZKG. De kosten voor afkoop van verlofuren komen, net als bij een beëindiging van het dienstverband om een andere reden, ten laste van het personeelsbudget van het huidige cluster waar men voor overgang werkt. Hierbij is van belang zijn dat er geen grote verlofstuwmeren zijn. Van de leidinggevende wordt verwacht dat hierop wordt gestuurd.

Daarnaast zijn er meerkosten als gevolg van de hogere reiskostenvergoeding en een hogere ziektekostenvergoeding. Deze kosten bedragen € 11.000,-- per jaar en komen ten laste van de OD NZKG. Anderzijds wordt er, doordat de rechtspositie van de Provincie Noord-Holland geen leeftijdsverlofdagen kent, op termijn door de OD NZKG een productiviteitswinst behaald.

Wij menen dat het overleg met de vakbonden tot een aanvaardbaar Sociaal Plan voor de OD NZKG heeft geleid.

Communicatie

Over het Sociaal Plan zijn en worden de medewerkers via intranet worden geïnformeerd. Bij de officiële ondertekening op 21 mei a.s. zal er een gezamenlijk communicatiemoment zijn.

Besluit

Op grond van het voorgaande hebben wij besloten om:

1. in te stemmen met het onderhandelaarsakkoord d.d. 24 april jl. ten aanzien van een Sociaal Plan ten behoeve van de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied;
2. de wethouder personeelszaken c.a. te mandateren om dit onderhandelaarsakkoord door middel van ondertekening om te zetten in een definitief Sociaal Plan;
3. de eventuele afkoop van vakantieverlof ten laste te doen komen van het personeelsbudget van het cluster waar de betrokken medewerker voor overgang naar de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied werkzaam is;
4. deze nota ter informatie te zenden aan de raad.

Burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlemmermeer,
namens dezen,
de portefeuillehouder,

S. Bak

Bijlage(n): onderhandelaarsakkoord d.d. 24 april 2013, een rechtspositie-overzicht en een berekening van de meer- en frictiekosten

ONDERHANDELAARSAKKOORD

**Sociaal Plan
Omgevingsdienst
Noordzeekanaalgebied**

Versie, 24 april 2013

Namens de werkgevers:

Steffe Bak

Namens de vakbonden:

Fred Bos

Bart Schnoor

Marjolein Kappers

CONCEPT

Preambule

Sedert 2010 werken de gemeenten Amsterdam, Haarlemmermeer, Zaanstad en de Provincie Noord-Holland aan de voorbereiding van de regionalisering van milieutaken. De regionalisering heeft zijn beslag gekregen op 9 januari 2013. Op deze datum is de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied, hierna te noemen 'omgevingsdienst NZKG', opgericht, die als een omgevingsdienst zich richt op de uitvoering van taken op het gebied van milieu- en omgevingsrecht.

De omgevingsdienst NZKG is een openbaar lichaam waarbij de bestuurlijke organisatie is vastgelegd in een Gemeenschappelijke Regeling. De Gemeenschappelijke Regeling is gevormd door de Provincie Noord-Holland, gemeente Amsterdam, gemeente Haarlemmermeer en de gemeente Zaanstad.

De omgevingsdienst NZKG heeft met de deelnemers aan de gemeenschappelijke regeling tot oprichting van de omgevingsdienst NZKG een dienstverleningsovereenkomst gesloten voor een periode van vijf kalenderjaren met een jaarlijkse actualisatie. De partijen kunnen alleen wijzigingen aanbrengen in de artikelen van deze dienstverleningsovereenkomst wanneer zowel Opdrachtgever als Opdrachtnemer hiermee schriftelijk instemmen. Voor een verzoek tot stopzetting van plustaken wordt een opzegtermijn van tenminste één jaar in acht genomen. De opdrachtgever moet de met deze opzegging gepaard gaande redelijke frictiekosten vergoeden. Als zodanig biedt dit voldoende garantie voor de werkgelegenheid voor medewerkers in dienst van de omgevingsdienst NZKG.

De Provincie Noord-Holland en de gemeenten die zijn betrokken bij deze regionalisering hechten groot belang aan een goede en zorgvuldige behandeling van de personele aspecten van het proces. In dit Sociaal Plan staan garanties en afspraken bedoeld om de zorgvuldige overgang van de betrokken medewerkers van de Provincie Noord-Holland en de gemeenten naar de omgevingsdienst NZKG te borgen en te garanderen.

Enkele ondersteunende bedrijfsvoeringstaken worden door de OD NZKG inbesteed bij een aantal huidige werkgevers, te weten de Provincie Noord-Holland en de gemeenten Haarlemmermeer en Zaanstad. De extra capaciteit die nodig is bij deze huidige werkgevers om deze taken uit te voeren zal worden ingevuld door een beperkt aantal medewerkers vanuit de gemeente Amsterdam. Amsterdam zal bij overgang van deze medewerkers de garanties van het Sociaal Plan van Amsterdam van toepassing laten zijn. Deze medewerkers vallen daarom niet onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan van de OD NZKG.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op toekomstige organisatiewijzigingen bij de omgevingsdienst NZKG.

CONCEPT

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

Arbeidsvoorwaarden:	CAP en de overige bij de Provincie Noord-Holland geldende rechtspositieregelingen.
Anciënniteit:	Aantal ononderbroken dienstjaren bij de huidige werkgever.
Bezoldiging:	Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende structurele emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen.
Bezwarencommissie:	De bezwarencommissie personele aangelegenheden die de huidige werkgevers en de Omgevingsdienst NZKG adviseert over bezwaren betreffend het ontslag bij de huidige werkgever, de plaatsing bij de Omgevingsdienst NZKG en de toepassing van dit sociaal plan.
BOR:	De door de Provincie Noord-Holland, gemeenten Haarlemmermeer, Zaanstad en de Dienst Milieu- en Bouwtoezicht van de gemeente Amsterdam in het leven geroepen Bijzondere ondernemingsraad.
Dagelijks Bestuur OD NZKG:	Door de colleges van de huidige werkgevers aangewezen bestuursleden voor het Dagelijks Bestuur van de OD NZKG
FPU:	Regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 2 van de centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel.
Functie:	Het samenstel van taken en werkzaamheden die de medewerker bij de huidige werkgever op grond van zijn/haar functiebeschrijving verricht of bij het ontbreken van een functiebeschrijving feitelijk verricht.
Generieke overhead:	<p>Generieke overhead is het geheel van functies gericht op de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. Tot de overhead behoren alle functies die dit doel dienen. Ze leveren indirect een bijdrage aan het functioneren van de organisatie.</p> <p>Het zijn de teams die belast zijn met:</p> <ol style="list-style-type: none">1. directie, management en secretariële ondersteuning2. personeel en organisatie3. financiën en control4. communicatie5. juridische zaken, voor zover het niet is gericht op de primaire taak van de omgevingsdienst NZKG6. facilitaire zaken7. informatisering en automatisering. <p>De overige taken behoren tot de primaire taken.</p>
Geschikte functie:	Een functie die niet als een passende functie is aan te merken, maar die de medewerker bereid is tijdelijk of permanent te vervullen. Onder tijdelijk wordt hier verstaan: 'in afwachting van het vinden van een passende functie'.
Huidige werkgever:	Provincie Noord-Holland, gemeenten Amsterdam, Haarlemmermeer en Zaanstad.
Manager:	Medewerker met hiërarchisch leidinggevende taken.

Medewerker:	Degene die als ambtenaar of op arbeidsovereenkomst hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd, in dienst van de huidige werkgever is.
Ongewijzigde functie:	Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker vóór de overgang naar de omgevingsdienst NZKG vervulde.
Passende functie:	Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die aan de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn/haar persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem/haar reeds bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie heeft doorgaans dezelfde salarisschaal als de oude functie, maar kan ook twee salarisschalen hoger of lager zijn dan de oude functie. Een functie is eveneens passend als de medewerker binnen een jaar door opleiding en/of ontwikkeling geschikt is te maken voor de functie.
Plaatsingsadviescommissie:	De commissie, bestaande uit: 2 leden namens de huidige werkgevers en 2 leden aan te wijzen door de BOR en die niet in dienst zullen treden van de OD NZKG. De commissie wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter die door de leden gezamenlijk wordt gekozen. De plaatsingsadviescommissie heeft als taak het plaatsingsplan, zoals onder verantwoordelijkheid van de directeur OD NZKG opgesteld, te toetsen op naleving van de plaatsingsregels.
Quotum:	Het per functie naar mate van inbreng in het primaire proces aan de huidige werkgevers toebedeelde aantal fte in de ondersteunende functies generieke overhead niet zijnde directie en management
Vitale functie:	De functie van concern-controller
Werkgever:	Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied, afkorting: OD NZKG.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

1. Dit Sociaal Plan heeft als doel kaders en regels vast te stellen voor het regelen van de personele gevolgen van overgang van medewerkers naar de OD NZKG.
2. Het Sociaal Plan is van toepassing op de medewerkers die in dienst zijn van:
 - a. de Provincie Noord-Holland en over gaan naar de OD NZKG;
 - b. de gemeenten Haarlemmermeer, Zaanstad en Amsterdam en over gaan naar de OD NZKG.

Hoofdstuk 2 Rechtspositie en uitgangspunten overgang

Artikel 2.1 Rechtspositieregeling OD

1. De OD NZKG volgt de rechtspositieregeling van de Provincie Noord-Holland (CAP) en de toekomstige wijzigingen hierin, met uitzondering van het functiegebouw, het functiewaarderingsstelsel¹ en het Sociaal Plan.
2. Medewerkers die onder werkingssfeer van dit Sociaal Plan ten behoeve van de OD NZKG vallen, krijgen of behouden vanaf de datum waarop zij in dienst treden bij de OD NZKG de rechtspositie zoals die is bepaald voor de Provincie Noord-Holland, met uitzondering van de drie hiervoor benoemde onderdelen.

Artikel 2.2 Ontslag en indienstneming

1. Aan de medewerker die naar de OD NZKG overgaat, wordt met ingang van datum overgang door de huidige werkgever (eervol) ontslag verleend.
2. Gelijktijdig met het ontslagbesluit ontvangt de medewerker, die overgaat naar de OD NZKG, een aanstellingsbesluit bij de OD NZKG. De medewerker ontvangt bij het aanstellingsbesluit een bijlage met de daarin op hem/haar van toepassing zijnde garantieregelingen in dit Sociaal Plan.
3. De aanzeggingstermijn of opzegtermijn voor het ontslag, zoals vastgelegd in de rechtspositieregeling van de huidige werkgever, wordt niet in acht genomen.

Artikel 2.3 Arbeidsongeschikte medewerker

Voor medewerkers die arbeidsongeschikt zijn op 1 juli 2013 is de plaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4, van toepassing. Met uitzondering van medewerkers die op 1 juli 2013 voor 52 weken of langer arbeidsongeschikt zijn en waarbij geen reëel zicht is op terugkeer in de (eigen) functie binnen 6 maanden. Zij zullen bij de huidige werkgever in dienst blijven.

Artikel 2.4 Detachering FPU

De medewerker die aanspraak kan maken op de FPU wordt bij de overgang gedetacheerd bij de OD NZKG totdat de medewerker gebruik gaat maken van de FPU dan wel het dienstverband eindigt in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

¹ Met de BOR is overeenstemming bereikt over de invoering en gebruik van het functiewaarderingsstelsel HR21 binnen de OD NZKG

Hoofdstuk 3 Garanties met betrekking tot arbeidsvoorwaarden

Artikel 3.1 Salarisgarantie

De medewerkers behouden het recht op het salarisperspectief tot en met het maximum van de salarisschaal die voorafgaande aan de overgang naar de OD NZKG aan de functie is verbonden.

Artikel 3.2 Garantie

1. Als de bezoldiging van de medewerker in het jaar voorafgaande aan de overgang naar de OD NZKG bij de huidige werkgever hoger is dan de bezoldiging op jaarbasis bij de OD NZKG, dan wordt het verschil hem/haar gegarandeerd in de vorm van een bruto garantietoelage. De garantietoelage wordt in maandelijkse termijnen uitbetaald.
2. Voor de toepassing van dit artikel worden tot de bezoldiging bij de huidige werkgever en bij de OD NZKG gerekend:
 - a. het salaris;
 - b. de vakantie-uitkering;
 - c. structurele eindejaarsuitkering;
 - d. structurele levensloopbijdrage;
 - e. structurele toelagen die bij de huidige werkgever tot de bezoldiging worden gerekend, maar met inachtneming van artikel 3.9;
 - f. tijdelijk toegekende toelagen voor de duur dat deze zijn toegekend.
3. De garantietoelage wordt vastgesteld op het moment van indiensttreding bij de OD NZKG. De garantietoelage volgt de algemene salarisontwikkeling bij de CAO sector Provincie.
4. Als de medewerker na indiensttreding bij de OD NZKG door bevordering een hoger salarisschaal dan wel na indiensttreding bij de OD NZKG toelagen gaat ontvangen, leidt dit tot een even zo grote verlaging van de garantietoelage.

Artikel 3.3 Individuele aanspraken en garanties

1. Individuele aanspraken en garanties die, naar een daartoe benodigd verzoek van de medewerker door de huidige werkgever zijn gehonoreerd en uiterlijk voor 1 april 2013 schriftelijk zijn vastgelegd, worden door de OD NZKG overgenomen.
2. Voor zover de medewerker op grond van rechtspositie van Amsterdam gebruik maakt van de 60+ regeling maar het gebruik niet schriftelijk, zoals bedoeld in lid 1, is vastgelegd, wordt dit door de OD NZKG voortgezet mits deze medewerker kan aantonen dat hij voor 1 april 2013 aantoonbaar gebruik maakte van die regeling.

Artikel 3.4 Diensttijd en jubileum

De bij de huidige werkgever als ABP- diensttijd aangemerkte perioden worden geacht ABP- diensttijd bij de OD NZKG te zijn geweest en tellen derhalve mee voor de toepassing van de rechtspositie van de OD NZKG waarin deze diensttijd van belang is.

Artikel 3.5 Aanspraken op vakantieverlof

Medewerkers nemen het saldo aan aanspraken op vakantieverlof, waarover zij beschikken op het moment van ontslag uit hun aanstelling bij de huidige werkgever mee naar de OD NZKG, met een maximum van 72 uur. Het eventuele restant verlofuren zal worden verrekend bij de laatste salarisbetaling (eindafrekening) vanuit de latende werkgever.

Artikel 3.6 Leef tijdsverlofdagen

Medewerkers die bij hun huidige werkgever op grond van hun leeftijd per jaar meer vakantieverlof hebben dan het basis vakantieverlof ad 180 uur, behouden die aanspraak op dit meerdere, voor zover het meerdere het basis vakantieverlof bij de OD NZKG te boven gaat. Dit meerdere zal nimmer meer bedragen dan het aantal verlofuren waar de medewerker uiterlijk voor 1 april 2013 jaarlijks recht op heeft.

Artikel 3.7 Lopende studiekostenregeling

Indien de medewerker op het moment van de overgang daadwerkelijk gebruik maakt van de studiekostenregeling van de huidige werkgever, neemt de OD NZKG de schriftelijk vastgelegde rechten en verplichtingen van de huidige werkgever over.

Artikel 3:8 Lopende afspraken (betaald) ouderschapsverlof / zorgverlof

Individuele afspraken over (betaald) ouderschapsverlof en/of zorgverlof die zijn gemaakt uiterlijk voor 1 april 2013 en schriftelijk vastgelegd zijn, zowel wat betreft de afspraken over de periode waarin het verlof wordt opgenomen als wat betreft de doorbetaling van de bezoldiging, worden overgenomen door de OD NZKG.

Artikel 3:9 Functiegebonden toelagen

1. De medewerker die wordt geplaatst in een functie binnen de OD NZKG waaraan geen functiegebonden toelagen zijn verbonden, heeft geen recht meer op de aan de oude functie gebonden toelagen.
2. Aan de medewerker, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelage een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend conform de daarvoor in de cao Provincie over afbouw opgenomen regels.

Artikel 3:10 Afbouw tegemoetkoming ziektekostenverzekering Amsterdam

1. Aan medewerkers van Amsterdam die op grond van artikel 8.1 van de Nieuwe rechtspositieregeling Amsterdam een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering ontvangen, wordt bij indiensttreding van de omgevingsdienst NZKG een aflopende compensatie toegekend. De compensatie betreft het verschil tussen de jaarlijkse tegemoetkoming ziektekosten Amsterdam en de jaarlijkse tegemoetkoming ziektekosten bij de omgevingsdienst NZKG.
2. De aflopende compensatie als bedoeld in lid 1 van dit artikel kent een looptijd van 4 jaar voor medewerkers van Amsterdam die 5 jaar of langer in dienst zijn en wordt aflopend afgebouwd naar nul via de staffel: 100%, 75%, 50%, 25% en nul zoals beschreven in het Sociaal Plan Amsterdam 30 maart 2010. Voor medewerkers van Amsterdam die korter dan 5 jaar in dienst zijn wordt de compensatie afgebouwd in 2 jaar via de staffel 100% en 50% zoals beschreven in het Sociaal Plan Amsterdam 30 maart 2010.

CONCEPT

Hoofdstuk 4 Plaatsing

Artikel 4.1 Plaatsing algemeen

1. De OD NZKG is verantwoordelijk voor de plaatsing van de medewerkers die op grond van artikel 2.2 bij haar in dienst treden.
2. De mate waarin medewerkers van de huidige werkgevers bij de OD NZKG kunnen worden geplaatst wordt bepaald door de mate waarin de primaire en bijhorende ondersteunende taken van de huidige werkgevers naar de OD NZKG worden overgedragen en door de OD NZKG worden uitgevoerd.
3. Overeenkomstig de daartoe in dit Sociaal Plan vastgelegde regels stelt de OD NZKG de medewerker aan in een ongewijzigde functie, dan wel, indien die niet voorhanden is, in een passende functie. Met diens instemming kan de OD NZKG de medewerker in een geschikte functie aanstellen.
4. De medewerker krijgt bij de OD NZKG een voor de (resterende) duur en omvang gelijk dienstverband als het dienstverband bij zijn/haar huidige werkgever op de dag van ontslag.
5. Indien de tijdelijke aanstelling bij de OD NZKG moet worden beschouwd als een 4^e aanstelling dan geldt deze aanstelling niet als vaste aanstelling.
6. De medewerker is verplicht alle mogelijke medewerking te verlenen aan de activiteiten om hem in aanmerking te laten komen voor een passende functie. Hij/zij is verplicht ook zelf alle mogelijke inspanningen te leveren om een passende functie te verkrijgen. De medewerker mag een aangeboden passende functie niet weigeren.

Artikel 4.2 Selectieprocedure managementfuncties en vitale functie

1. De benoeming op managementfuncties en de vitale functie gaat zoveel als mogelijk vooraf aan de plaatsingsprocedure van de overige medewerkers (artikel 4.3 tot en met 4.6). De benoeming op managementfuncties en op de vitale functie vindt plaats op basis van een selectieprocedure waarvan een selectie-assessment deel uit kan maken.
2. Voor de selectieprocedure van de managementfuncties komen in eerste instantie in aanmerking de huidige managers, die in hun huidige functie hiërarchisch leidinggevend zijn, en van wie de functie als gevolg van de vorming van de OD NZKG bij de huidige werkgever wijzigt of vervalt. Bij de selectieprocedure van de managementfuncties staat de kwaliteit van het management centraal en zal daarnaast zoveel mogelijk de integratie worden bevorderd. Hiermee wordt bedoeld dat na de selectieprocedure bij gelijke geschiktheid, bij de benoeming gekeken zal worden naar een afspiegeling vanuit de verschillende huidige werkgevers. Dezelfde procedure is van toepassing voor de vitale functie.
3. Als de selectieprocedure niet leidt tot een benoeming van kandidaten die vallen onder lid 2, volgt een interne sollicitatieprocedure. Aan de interne sollicitatieprocedure kunnen alle medewerkers deelnemen van de huidige werkgevers. Als ook deze sollicitatieprocedure niet leidt tot een benoeming volgt externe werving.
4. De manager dan wel de medewerker die thans bij zijn huidige werkgever een management/vitale functie vervult en die, nadat hij/zij belangstelling heeft getoond voor de management/vitale functies bij de OD NZKG, niet wordt geselecteerd voor een managementfunctie dan wel een vitale functie bij de OD NZKG, wordt, na afloop van het plaatsingsproces van de primaire en ondersteunende functies zoals beschreven in de artikelen 4.3, 4.4 en 4.5, indien mogelijk een passende of geschikte functie aangeboden binnen de bestaande fijnstructuur van de OD NZKG.

Artikel 4.3 Plaatsingsprocedure medewerkers met primaire taken

1. Medewerkers die belast zijn met de primaire taken die overgaan naar de OD NZKG worden zoveel als mogelijk rechtstreeks geplaatst in een ongewijzigde functie bij de OD NZKG. Bij de overgang wordt het principe "mens volgt taak"² als uitgangspunt gehanteerd.
2. Indien er meer functievolgers zijn dan plaatsingsmogelijkheden worden de medewerkers met de hoogste anciënniteit geplaatst.

² Het principe "mens volgt taak" is gelijk aan "mens volgt functie", zijnde het samenstel van taken en werkzaamheden.

Artikel 4.4 Plaatsingsprocedure medewerkers van wie de functie vervalt en/of gewijzigd terugkeert bij de OD NZKG

1. De functies die na plaatsing op basis van artikel 4.3 niet zijn vervuld, worden naar rato van de inbreng van formatie in het primaire proces zoals bedoeld in artikel 4.1, lid 2 toebedeeld aan de huidige werkgevers, in die zin dat medewerkers in dienst van de huidige werkgevers en van wie de functie vervalt en/of gewijzigd terugkeert bij de OD NZKG in de gelegenheid worden gesteld voor deze functies te opteren.
2. Medewerkers van wie de functie vervalt of gewijzigd terugkeert bij de OD NZKG en die niet kunnen worden geplaatst ingevolge artikel 4.3, worden zoveel als mogelijk in een passende dan wel geschikte functie geplaatst bij de OD NZKG.
3. De medewerker, bedoeld in lid 2, brengt belangstelling uit voor een functie uit het functieboek. Hiertoe wordt een belangstellingsregistratieformulier beschikbaar gesteld.
4. De medewerker, als bedoeld in lid 2, wordt op basis van de belangstellingsregistratie zoveel mogelijk geplaatst in een passende of geschikte functie, voor zover deze functie conform lid 1 is toebedeeld aan de huidige werkgever.
5. Indien meerdere medewerkers hun belangstelling hebben uitgesproken voor een functie en die functie is voor meerdere medewerkers een passende functie, wordt de medewerker met de hoogste anciënniteit bij de huidige werkgever geplaatst, voor zover de functie conform lid 1 aan de huidige werkgever is toebedeeld.

Artikel 4.5 Plaatsingsprocedure ondersteunende functies generieke overhead niet zijnde directie en management

1. De ondersteunende functies, behorend tot de generieke overhead niet zijnde directie en management, worden per functie naar rato van inbreng in het primaire proces toebedeeld aan de huidige werkgevers. Dit is per huidige werkgever het 'quotum' van inbreng.
2. Vervolgens dragen de huidige werkgevers, binnen het toebedeelde quotum conform het principe "mens volgt taak" (functievollers), medewerkers voor die op een ondersteunende functie generieke overhead zouden kunnen worden geplaatst bij de OD NZKG.
3. De plaatsingsvolgorde is als volgt:
 - a. De functievoller afkomstig van die huidige werkgever van wie het quotum nog niet is bereikt. Indien meerdere functievollers beschikbaar zijn dan functies wordt de functievoller met de hoogste anciënniteit geplaatst.
 - b. De belangstellende bij die huidige werkgever wiens quotum nog niet is bereikt, mits deze belangstellende voldoet aan de voor de functie gestelde functie-eisen. Indien dit meerdere belangstellenden oplevert wordt de belangstellende met de hoogste anciënniteit geplaatst.
 - c. De functievoller afkomstig van die huidige werkgever van wie het quotum al wel is bereikt. Indien dit meerdere functievollers oplevert wordt de functievoller met de hoogste anciënniteit geplaatst.
4. Functies die daarna nog niet gevuld zijn worden, na akkoord van Directieraad van de OD NZKG, opengesteld als vacature (waarbij geselecteerd zal worden op kwaliteit). Medewerkers bij de huidige werkgevers gelden als interne kandidaat.

Artikel 4.6 Plaatsingsplan

1. De directeur OD NZKG bereidt op basis van alle gegevens een voorlopig plaatsingsplan van de te plaatsen medewerkers voor.
2. Op basis van dit plaatsingsplan neemt de directeur OD NZKG een voorgenomen plaatsingsbesluit ten aanzien van de te plaatsen medewerkers.
3. De medewerker kan zijn bedenkingen tegen het voorgenomen plaatsingsbesluit binnen 2 weken na verzending van het voorgenomen plaatsingsbesluit indienen bij de directeur OD NZKG.
4. De directeur OD NZKG stelt met inachtneming van de eventuele bedenkingen een definitief plaatsingsplan op en legt dit ter toetsing voor aan de plaatsingsadviescommissie.
5. Het dagelijks bestuur van de OD NZKG stelt het definitieve plaatsingsplan vast.
6. Dit artikel geldt niet voor de plaatsing van de directeur, het management en de vitale functie.

Artikel 4.7 Plaatsingsbesluiten

1. De medewerker wordt door de directeur OD NZKG zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gebracht van het plaatsingsbesluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.
2. De formele plaatsing van de medewerker gaat niet eerder in dan nadat deze schriftelijk op de hoogte is gebracht van het voor hem geldende besluit tot plaatsing. Dit laat onverlet dat de medewerker al eerder op tijdelijke basis de betreffende werkzaamheden opgedragen kan krijgen.
3. De medewerker kan op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar indienen tegen het besluit, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.
4. Ter behandeling van bezwaren, als bedoeld in lid 3 van dit artikel, is er een bezwarencommissie die het dagelijks bestuur van de OD NZKG en de huidige werkgevers adviseert over de afdoening van het bezwaar.

Artikel 4.8 Niet vervulde functies

Als na vaststelling van het definitieve plaatsingsplan sprake is van onvervulde en vacante functies, volgt bij openstelling van de vacature een interne selectieprocedure. Deze procedure staat open voor de medewerkers van de OD NZKG en medewerkers van de huidige werkgevers. Als deze selectie niet leidt tot een benoeming volgt externe werving.

Hoofdstuk 5 Overige bepalingen

5.1 Vacatures

1. Bij vacatures binnen de OD NZKG hebben medewerkers van de huidige werkgevers van wie de functie als gevolg van de vorming van de OD NZKG is vervallen, tot 1 januari 2015 bij gelijke geschiktheid voorrang op externe belangstellenden.
2. Bij vacatures bij de huidige werkgever worden medewerkers van de OD NZKG, voor zover het een vacature betreft van hun huidige werkgever, tot 1 januari 2015 beschouwd als interne kandidaat.

5.2 Toename reistijd na plaatsing bij de OD NZKG

1. Voor de medewerker van wie na plaatsing bij de OD NZKG de reistijd ten opzichte van de reistijd bij de huidige werkgever, enkele reis, met meer dan een ½ uur toeneemt, geldt dat de reistijd voor zover die meer toeneemt dan een ½ uur gedurende de eerste 3 maanden na plaatsing als werktijd wordt beschouwd.
2. Voor het bepalen van de mate waarin de reistijd toeneemt wordt voor wat betreft de reistijd met de auto en/of fiets de ANWB Routeplanner (snelste route) en voor wat betreft de reistijd met het openbaar vervoer de OV routeplanner gebruikt (kortste totale reistijd).
3. Voor medewerkers wordt de toename van de reistijd bepaald uitgaande van de huidige standplaats bij de huidige werkgever.

5.3 Terugbetaling genoten faciliteiten

De medewerker die thans faciliteiten geniet of faciliteiten heeft genoten waarbij bij een uitdiensttreding een terugbetalingsverplichting zou gelden, heeft bij plaatsing bij de OD NZKG die terugbetalingsverplichting niet.

5.3 Gebondenheid van de nieuwe rechtspersoon

Dit Sociaal Plan is na vaststelling door de Provincie Noord-Holland en de gemeenten Amsterdam, Haarlemmermeer en Zaanstad bindend voor de OD NZKG.

5.4 Hardheidsclausule

In individuele gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet of waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een kennelijk onbillijke situatie voor een medewerker, handelen de OD NZKG en huidige werkgevers in de geest van dit Sociaal Plan.

5.5 Samenstelling bezwarencommissie

1. De bezwarencommissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter een plaatsvervangend voorzitter en vier leden.
2. GS benoemen de onafhankelijke voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter en de leden, met dien verstande dat twee leden worden voorgedragen door de colleges gezamenlijk en twee leden door het Bijzonder Georganiseerd Overleg.
3. Voor de behandeling van een rechtspositioneel bezwaarschrift wordt een kamer uit de commissie samengesteld, bestaande uit de voorzitter dan wel diens plaatsvervanger en twee leden, waarvan er één is voorgedragen door het Bijzonder Georganiseerd Overleg.

Hoofddorp, XX april 2013

Namens de huidige werkgevers,

S. Bak
Wethouder Haarlemmermeer

AbvaKabo,

Namens de OD NZKG,

R.D. Woittiez
Algemeen directeur

CNV Publieke Zaak

F. Bos

B. Schnoor

AC

CMHF

H. de Weerd

M.J. Kappers

CONCEPT

Friciekosten en meerkosten Sociaal Plan Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied

Inleiding

Keuze voor de cao provincie is het vertrekpunt geweest voor de totstandkoming van het Sociaal Plan van de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied (OD NZKG).

Keuze voor de integrale cao provincie betekent o.a.:

- een verhoging van de reiskostenvergoeding voor medewerkers van de 3 betrokken gemeenten;
- een verlaging van de ziektekostenvergoeding voor Amsterdam en een lichte verhoging van de ziektekostenvergoeding voor Zaanstad en Haarlemmermeer;
- een lager salarisperspectief/vast jaarinkomen voor medewerkers van de 3 betrokken gemeenten (zie bijlage).

Voorts is in het Sociaal Plan het volgende afgesproken:

- medewerkers behouden de aanspraak op extra verlofuren (leeftijdsgedagen) die zij voor 1 april 2013 boven de 180 uur hebben; deze aanspraken worden bevroren meegenomen naar de OD NZKG;
- medewerkers behouden individuele aanspraken die voor 1 april 2013 zijn gemaakt en vastgelegd; bijvoorbeeld aantoonbare individuele afspraken in het kader van de Amsterdamse 60+ extra verlofurenregeling.

Onderstaand een indicatie van de frictiekosten en meerkosten gebaseerd op de aangeleverde informatie. Aan onderstaande berekeningen kunnen geen rechten worden ontleend.

Friciekosten Amsterdam:

- salaris/inkomensgarantie: € 225.000¹ per jaar structureel (+ indexering²)
- afkoop ziektekostenvergoeding over 4 jaar³: € 190.000 eenmalig
 Indicatief per jaar:
 - € 76.000 in jaar 1
 - € 57.000 in jaar 2
 - € 38.000 in jaar 3
 - € 19.000 in jaar 4
- afkoop verlofdagen boven 72 uur ? eenmalig

Totaal jaar 1:	€ 301.000 + afkoop verlofdagen >72 uur
Totaal jaar 2:	€ 282.000
Totaal jaar 3:	€ 263.000
Totaal jaar 4:	€ 244.000
Totaal jaar 5 en verder:	€ 225.000 (+ indexering)

¹ In dit bedrag zijn niet meegenomen de individuele aanspraken van medewerkers (bv. persoonlijke toelagen)

² In het sociaal plan is afgesproken dat de salarisgarantie wordt geïndexeerd; met de keuze voor de cao provincie betekent dit dat de indexering gekoppeld is aan de loonontwikkeling van de cao provincie (CAP).

³ De afkoop is berekend op basis van 168 fte en werknemers die 5 jaar of langer in dienst zijn.

Friciekosten Haarlemmermeer:

- salaris/inkomensgarantie: € 24.000 per jaar structureel (+ indexering)
- afkoop verlofdagen boven 72 uur ? eenmalig

Totaal in jaar 1: € 24.000 + afkoop verlofdagen > 72uur
Totaal jaar 2 en verder: € 24.000 (+indexering)

Friciekosten Zaanstad:

- salaris/inkomensgarantie: € 27.000 per jaar structureel (+ indexering)
- afkoop verlofdagen boven 72 uur ? eenmalig

Totaal in jaar 1: € 27.000 + afkoop verlofdagen > 76 uur
Totaal jaar 2 en verder: € 27.000 (+indexering)

Friciekosten PNH:

- afkoop verlofdagen boven 72 uur ? eenmalig

Meerkosten OD NZKG:

- hogere reiskostenvergoeding woon-werk € 218.000 per jaar structureel

Uitgaande van een gemiddelde reisafstand van 25 km enkele reis:

A'dam 168 x € 1180	= € 199.000
Z'stad 15 x € 650	= € 9.000
H'meer 35 x € 260	= € 10.000
Totaal	€ 218.000 per jaar

- hogere ziektekostenvergoeding voor Z'stad en H'meer € 1.000 per jaar structureel

Totaal meerkosten per jaar: € 219.000 structureel

Productiviteitsverlies/inefficiency:

- meenemen maximaal 72 uur verlof vanuit latende organisaties;
inschatting 36 uur gemiddeld per werknemer: circa 8.800 uur (~ 5,3 fte op jaarbasis) - faseert uit

- behoud individuele rechten zoals:
60+ uren (20 fte < 1-4-2013) circa 2.600 uur (~ 1,6 fte op jaarbasis) - faseert uit
Leeftijdsgedagen⁴ (opgebouwd < 1-4-2013) circa 980 uur (~ 0,6 fte op jaarbasis) - faseert uit

Totaal inefficiency op jaarbasis: **circa 12.380 uur (~ 7,5 fte op jaarbasis) - faseert uit**

⁴ Gebaseerd op begin 2013 aangeleverde geboortedata. Er is geen rekening gehouden met mogelijke deeltijdfactoren. Bij Amsterdam en Haarlemmermeer is het basisverlof minder dan 180 uur. Alleen indien een werknemer voor 1 april 2013 meer dan 180 uur aan basisverlof en leeftijdsuren heeft, wordt het meerdere meegenomen in de berekening.

Bijlage 1 Salarisgarantie/garantie en berekening

Sociaal Plan OD NZKG

Artikel 3.1 Salarisgarantie

De medewerkers behouden het recht op het salarisperspectief tot en met het maximum van de salarisschaal die voorafgaande aan de overgang naar de OD NZKG aan de functie is verbonden.

Artikel 3.2 Garantie

1. Als de bezoldiging van de medewerker in het jaar voorafgaande aan de overgang naar de OD NZKG bij de huidige werkgever hoger is dan de bezoldiging op jaarbasis bij de OD NZKG, dan wordt het verschil hem/haar gegarandeerd in de vorm van een bruto garantietoelage. De garantietoelage wordt in maandelijkse termijnen uitbetaald.
2. Voor de toepassing van dit artikel worden tot de bezoldiging bij de huidige werkgever en bij de OD NZKG gerekend:
 - a. het salaris;
 - b. de vakantie-uitkering;
 - c. structurele eindejaarsuitkering;
 - d. structurele levensloopbijdrage;
 - e. structurele toelagen die bij de huidige werkgever tot de bezoldiging worden gerekend, maar met inachtneming van artikel 3.9;
 - f. tijdelijk toegekende toelagen voor de duur dat deze zijn toegekend.
3. De garantietoelage wordt vastgesteld op het moment van indiensttreding bij de OD NZKG. De garantietoelage volgt de algemene salarisontwikkeling bij de CAO sector Provincie.
4. Als de medewerker na indiensttreding bij de OD NZKG door bevordering een hoger salarisschaal dan wel na indiensttreding bij de OD NZKG toelagen gaat ontvangen, leidt dit tot een even zo grote verlaging van de garantietoelage.

Effect van verschillen in maximum jaarinkomen

Schaal	Aantal fte-totaal				Effect op jaarbasis			
	Provincie	A'dam	H'meer	Z'stad	Provincie	A'dam	H'meer	Z'stad
6	4,00	1,83	1,85	0,20	-	-€ 1.213	-€ 1.016	-€ 110
7	2,00	10,76	0,52	0	-	-€ 5.012	-€ 178	€ 0
8	5,00	9,43	3,26	1,00	-	-€ 5.106	-€ 1.306	-€ 401
9	11,78	17,98	7,88	1,00	-	-€ 9.445	-€ 2.887	-€ 366
10	25,27	58,44	14,37	5,72	-	-€ 76.700	-€ 16.320	-€ 6.496
10a	0,00	17,82	0	3,55	-	-€ 96.487	€ 0	-€ 18.547
11	29,15	45,39	6,43	2,00	-	-€ 27.972	-€ 2.653	-€ 825
11a	0,00	0	0	0	-	€ 0	€ 0	€ 0
12	0,00	5,73	0	0,89	-	-€ 3.130	€ 0	-€ 280
Aantal fte	77,20	167,38	34,31	14,36	Totaal	-€ 225.064	-€ 24.360	-€ 27.025

Bijlage 2 Inbreng vanuit partijen in OD NZKG
Bezetting in teams

inbreng	PNH	DMB	Hmeer	ZNSTD	overig
V 1	18,82	1,00	0,00	1,00	3,91
V 2	5,62	19,32	12,17	3,00	1,11
V 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
V 4	4,20	9,21	1,07	0,20	0,00
T 1	16,09	3,91	0,00	0,63	4,36
T 2	5,70	19,76	7,40	2,87	2,00
T 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
T 4	0,50	11,59	3,17	1,07	0,44
T 5	0,87	9,89	1,45	0,00	0,36
T 6	5,00	8,07	0,78	0,00	0,00
A 1	9,90	12,89	0,44	1,00	0,00
A 2	0,00	18,26	1,37	0,15	0,00
A 3	2,70	9,34	2,25	1,55	0,00
A 4	0,00	20,49	0,00	0,00	0,00
A 5	0,00	3,59	0,71	0,00	0,00
B 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
271,18	69,40	147,32	30,81	11,47	12,18

Ondersteunend personeel⁵

Schaal	Aantal fte- ondersteunend			
	Provincies	A'dam	H'meer	Zaanstad
7	2,00	2,96		0,00
8	0,80	4,37		1,00
9		3,84		0
10	1,00	6,89	1,00	
11	4,00	3,00	2,50	1,00
12		0,00		0,89
Totaal	7,80	21,06	3,50	2,89

⁵ Gebaseerd op laatste totaalinventarisatie van maart 2013.

Bijlage 3 Pakketvergelijking

	Amsterdam	Haarlemmermeer	Zaanstad	Provincie NH
	CAO gemeenten	CAO gemeenten	CAO gemeenten	CAO Provincies
Bruto maandsalaris (verschil t.o.v. Amsterdam)	-	Schaal 10 = 0,0% Schaal 11 = 0,0%	Schaal 10 = 0,0% Schaal 11 = 0,0%	Schaal 10 = -5,2% Schaal 11 = -3,8%
Eindejaarsuitkering	6,35%	6%	6%	8,3%
Levensloopbijdrage	1,5%	1,5%	1,5%	3,0%
Beschikbaar toelage	?	?	?	?
Vast jaarincome	-	Schaal 10 = -0,3% Schaal 11 = -0,3%	Schaal 10 = -0,3% Schaal 11 = -0,3%	Schaal 10 = -2,4% Schaal 11 = -1,0%
Ziektekostenvergoeding p/m en p/j	€ 53,24 p/m € 639 p/j	€ 14,00 p/m € 168 p/j	€ 14,00 p/m € 168 p/j	€ 15,55 p/m € 187 p/j
Reiskostenvergoeding woon/werk OV	Een ster abonnement: 100% Vanaf twee ster of NS abonnementen € 48,41 netto per maand 20 km = €549 30 km = €549	85% vergoeding OV kosten 20 km = €1227 30 km = €1736	75% vergoeding OV kosten 20 km = €902 30 km = €1276	100% vergoeding OV kosten 20 km = €1444 30 km = €2042
Netto Arbeidsduur	45 jr = 1660 uur 55 jr = 1632 uur 55 jr = 1617 uur (in dienst voor 1 januari 1997)	45 jr = 1644 uur 55 jr = 1629 uur	45 jr = 1622 uur 55 jr = 1608 uur	45 jr = 1655 uur 55 jr = 1655 uur

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

Onderwerp	Provincie NH	Amsterdam	Haarlemmermeer	Zaanstad	Opm
Cao	Looptijd tot 1 juni 2012	Looptijd tot 31 dec 2012	Looptijd tot 31 dec 2012	Looptijd tot 31 dec 2012	
Cao Onderhandelaars akkoord	= 1,2% per 1 juni 2012	+1% per 1 jan 2012 en + 1% per 1 apr 2012 + eenm. uitk.	+1% per 1 jan 2012 en + 1% per 1 apr 2012 + eenm. uitk.	+1% per 1 jan 2012 en + 1% per 1 apr 2012 + eenm. uitk.	
Definitie ambtenaar	degene die door gedeputeerde staten is aangesteld om in de openbare dienst van de provincie werkzaam te zijn	degene die door de gemeente Amsterdam is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn en degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan	hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan	hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan	
Duur tijdelijke aanstelling proef	Max 2 jaar	Max 2 jaar	Max 2 jaar	Max 2 jaar	
Ambtseed of belofte	Ja, eed of belofte	Ja, eed of belofte	Ja, eed of belofte	Ja, eed of belofte	
Arbeidsduur	36 uur per week voor een volledig dienstverband. Op aanvraag wordt de arbeidsduur op maximaal 40 uur bepaald, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.	36 uur per week voor een volledig dienstverband. De ambtenaar kan maximaal 1/9 deel van zijn formele arbeidsduur aan spaaruren opbouwen. De feitelijke arbeidsduur inclusief spaaruren bedragen samen niet meer dan 42 uur per week. (artikel 4.4	36 uur per week voor een volledig dienstverband. Op verzoek van het college kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, voor een bepaalde periode worden verruimd naar maximaal 40 uur per	36 uur per week voor een volledig dienstverband. Op verzoek van het college kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, voor een bepaalde periode worden verruimd naar maximaal 40 uur per	

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

	Er is i.o.m. leidinggevende de mogelijkheid tot het opbouwen van compensatie-uren.	NRGA) Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling tot 40 uur p.w. mogelijk	week. In overleg met de leidinggevende kan de medewerker (incidenteel) meer/minder werken. Als er aan het eind van het jaar meer flexuren zijn gewerkt dan opgenomen vervallen deze uren aan het eind van het jaar. Dus geen spaarmogelijkheid.	week. Mogelijkheid om gebruik te maken van Regeling flexibele invulling 36-urige werkweek (opbouw compensatie-uren)	
Datum uitbetaling salaris	15 ^e van de maand	Amsterdam betaald het salaris uit op de 23ste (tenzij de 23ste in het weekend valt, dan op de vrijdag voor het weekend). En in december op de 18de.	15 ^e van de maand	15 ^e van de maand	
Periodiekdatum (vast of door het jaar heen per mdw verschillend)	De provincie werkt niet met periodieken. Salarisverhoging per januari Salarisontwikkeling vindt plaats door duurzame ontwikkeling in de functie, dwz na positieve beoordeling * zie onder het schema	Periodiekmaand per maand van in dienst treding Automatische verhoging	Periodiekmaand is vastgesteld op 1 januari (na 1/10 in dienst, eerste periodiekdatum na een vol kalenderjaar) Verhoging na een positieve beoordeling	Periodiekmaand is vastgesteld op 1 januari Verhoging na een positieve beoordeling	Neutraal tot plus, afhankelijk van oplossing
Vakantiegeld	8% In mei van elk jaar, opbouw van juni t/m mei	8% In mei van elk jaar, opbouw van juni t/m mei	8% In mei van elk jaar, opbouw van juni t/m mei	8% In mei van elk jaar, opbouw van juni t/m mei	
Eindejaarsuitkering	8,3% in december van elk jaar over jaarsalaris, opbouw van januari t/m december	6% in december van elk jaar over jaarsalaris, opbouw van januari t/m december met een minimum van € 1.750 0,35% in december van elk jaar over jaarsalaris + vakantiegeld, opbouw van	6% in december van elk jaar over jaarsalaris, opbouw van januari t/m december met een minimum van € 1.750	6% in december van elk jaar over jaarsalaris, opbouw van januari t/m december met een minimum van € 1.750	

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

		januari t/m december			
Uitlooptoelage	Niet aanwezig	Niet aanwezig	<p>Hoogte: Afh van schaal. Bij schaal 10 1^e jaar 1,6% erbij, Het jaar erop 3,2% (cumulatief) erbij</p> <p>Voorwaarden: reeds in dienst was op 30 september 2000, en een functie bekleedt niet hoger dan functierang 12, en 10 jaar onafgebroken in dezelfde functieschaal zit, waarvan 6 jaar op het maximum van die schaal, en gedurende ten minste de laatste 3 jaar blijkens een beoordelingsgesprek als eindoordeel ten minste C (voldoet aan de gestelde eisen) heeft gescoord.</p>	<p>Hoogte: voor medewerkers voor 1 jan 1999 in dienst van Zaanstad, medewerkers die 5 jaar op hun max zitten van de functieschaal (max schaal 13, bij max schaal 5 geldt termijn van 1 jaar), krijgen er bij goed functioneren een schaal bij. Hierbij geldt een afkoopsom bij privatisering/ verzelfstandiging en uitzicht op de uitloopschaal binnen een bep. termijn.</p>	Door art. 3.1 en 3.2 Concept sociaal plan neutraal
Pensioenregeling	<p>Automatisch aangesloten bij het ABP.</p> <p>Werkgever betaalt 70% van de premie, de medewerker 30%</p>	<p>Automatisch aangesloten bij het ABP.</p> <p>Werkgever betaalt 70% van de premie, de medewerker 30%</p> <p>Mdw's kunnen hun OP verhogen door extra premie te betalen via een overeenkomst met ABP-verzekeringen zoals Koopsomplan, Premiespaar-plan, Lijfrenteplan en Partnerpensioen. De</p>	<p>Automatisch aangesloten bij het ABP.</p> <p>Werkgever betaalt 70% van de premie, de medewerker 30%</p> <p>Mdw's kunnen, <i>indien er fiscale ruimte is</i>, hun OP verhogen door extra premie te betalen via een overeenkomst met ABP-</p>	<p>Automatisch aangesloten bij het ABP.</p> <p>Werkgever betaalt 70% van de premie, de medewerker 30%</p> <p>Mdw's kunnen hun OP verhogen door extra premie te betalen via een overeenkomst met ABP-verzekeringen zoals Koopsomplan,</p>	

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

		premies worden veelal op het salaris ingehouden.	verzekeringen zoals Koopsomplan, Premiespaar-plan, Lijfrentepan en Partnerpensioen. De premies worden veelal op het salaris ingehouden.	Premiespaar-plan, Lijfrentepan en Partnerpensioen. De premies worden veelal op het salaris ingehouden.	
Levensloopbijdrage	<p>Werkgeversbijdrage:</p> <p>lager dan salarisschaal 14: 3% van het door hem genoten salaris;</p> <p>gelijk is aan of hoger dan salarisschaal 14: 2,45% van het door hem genoten salaris.</p>	1,5% over jaarsalaris met een minimum van € 400	1,5% over jaarsalaris met een minimum van € 400	1,5% over jaarsalaris met een minimum van € 400	
Verhuiskosten	<p>De provincie N-H kent geen verhuisplicht.</p> <p>Verhuiskostenvergoeding i.g.v. een noodzakelijke verhuizing (dus in het belang van de dienst) van 5500,- euro netto plus de noodzakelijke verhuiskosten.</p>	<p>Geen verhuisplicht</p> <p>Vergoeding voor transportkosten en een aanvullend bedrag van 12% van het brutojaarsalaris tot maximaal € 5.445,- netto</p>	<p>Haarlemmermeer kent geen verhuisplicht</p> <p>Gedurende de eerste 2 jaar van het dienstverband, als een medewerker nabij de standplaats komt te werken (cf fiscale regels) .</p> <p>Vergoeding voor transportkosten, evt gedurende max 4 maanden dubbele woonlasten en overige kosten met een maximum van € 5.721,52 netto</p>	<p>Art. 15:1:17 AGZ: Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.</p> <p>De medewerker dient bij indiensttreding 25 km of meer van de werkplek verwijderd te wonen en de verhuizing dient binnen 2 jaar na indiensttreding plaats te vinden. De vergoeding bestaat uit een bedrag voor de kosten van het vervoer van de inboedel en een vast bedrag ter hoogte van 12% van het maximum</p>	

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

				jaarsalaris van schaal 9.	
Bijdrage ziektekosten	Collectief contract (per 1-1-2013) bij IZA en Zilveren Kruis Achmea met collectiviteitskorting . Bijdrage in de ziektekosten bedraagt voor de schalen 1 t/m 6 € 24,18 (€ 290,16) en schaal 7 en hoger € 15,55 per maand (€ 186,60) en ongeacht bij welke verzekering je verzekerd bent.	Collectief contract bij Zilveren Kruis met collectiviteitskorting. Werkgeversbijdrage voor de zorgverzekering bedraagt € 53,24 per maand ongeacht omvang aanstelling.	Collectief contract bij IZA (en vanaf 1/1/13 ook Zilveren Kruis Achmea) met collectiviteitskorting. . Bij een basisverzekering + aanvullende verzekering (min. Classic) bij geselecteerde zorgverzekeraar (thans IZA) tegemoetkoming van € 168 (€ 296 bij salaris lager of gelijk aan max schaal 6). Naar rato omvang aanstelling en indiensttredingdatum. Peildatum december.	Collectief contract bij IZA IZA (en vanaf 1/1/13 ook Zilveren Kruis Achmea) met collectiviteitskorting. Bij een basisverzekering + aanvullende verzekering bij geselecteerde zorgverzekeraar (thans IZA) tegemoetkoming van € 168 (€ 296 bij salaris lager of gelijk aan max schaal 6). Naar rato omvang aanstelling en indiensttredingdatum. Peildatum december.	
Ziekteverzuim / doorbetaling loon	Eerste jaar 100%. Tweede ziektejaar 70% over de arbeidsongeschikte uren.	Eerste 6 maanden 100%. Daarna een half jaar 90%. Vervolgens 12 maanden 75%. Daarna 70%.	Eerste 6 maanden 100%. Daarna een half jaar 90%. Vervolgens 12 maanden 75%. Daarna 70%.	Eerste 6 maanden 100%. Daarna een half jaar 90%. Vervolgens 12 maanden 75%. Daarna 70%	170% over 2 jaar
Derde ziektejaar bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	Nee, tenzij reïntegratie binnen afzienbare tijd reëel is.	Ja	Ja	Ja	
Reiskosten woon werk: fiets	IKAP. Bruto-netto fiets + € 82,- per jaar voor bijkomende	Aanschaf fiets via Cafetariaregeling + Fietsvergoeding: € 151,68 per jaar	Als je minder dan 30 kilometer van je werk woont, mag je ter waarde	Aanschaf fiets via Cafetariaregeling. + belastingvoordeel gebruik fiets	

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

	kosten	ongeacht omvang aanstelling.	van € 749 een fiets aanschaffen welke wordt vergoed. + € 82,- pj voor bijkomende kosten	voor woonwerkverkeer, netto 8 cent/kilometer	
Reiskosten woon werk OV en auto	<p>OV: Kosten openbaar vervoer worden vergoed 2e klasse, snelste route, voor- en natransport inbegrepen. Ook als je binnen 10 km van de standplaats woont.</p> <p>Auto: Parkeerkaart: als je meer dan 10 km van het werk woont. IKAP: autokm</p>	<p>OV: Op basis van openbaar vervoer en uitsluitend indien een abonnement is aangeschaft; maximaal € 45,78 per maand ongeacht omvang aanstelling.</p> <p>Auto: -</p> <p>Cafeteria: autokm</p>	<p>OV: Op basis van openbaar vervoer wordt 85% vergoed, als je meer dan 10 kilometer van het werk woont. Voor- en natransport inbegrepen.</p> <p>Auto: -</p> <p>Cafeteria: autokm</p>	<p>OV: Nieuwe regeling (2011/nieuw stadhuis) - verstrekking jaartrajectkaart (bruto 25% tlv werknemer, wegens inhouding op eju of vt netto +/- 15%)</p> <p>Auto: -</p> <p>Cafeteria: autokm</p>	
Vergoeding dienstreizen Incidenteel	<p>OV: 100% (1^e klas)</p> <p>Poolauto met vergoeding parkeerkosten of bij uitzondering eigen auto € 0,28 p. km, zonder parkeerkosten.</p>	<p>OV: 100% (1^e klas)</p> <p>Auto (dienstbelang): € 0,31/ € 0,20 Afh. Van aantal km p.j.) Auto (geen dienstbelang): € 0,12</p> <p>Parkeerkosten: 100% Gebruik dienstauto mogelijk</p>	<p>OV: 100% (1^e klas)</p> <p>Auto (als OV geen alternatief is): € 0,19 per km</p> <p>Parkeerkosten: 100% Gebruik dienstauto mogelijk</p>	OV: 100%	
Vergoeding dienstreizen ambulante functies	Zie incidenteel of bruikleenauto zonder privegebruik.	<p>Ofwel gebruik dienstauto.</p> <p>Ofwel gebruik eigen auto (autonoodzaak):</p>	<p>Ofwel gebruik dienstauto.</p> <p>Ofwel gebruik eigen auto (autonoodzaak):</p>	Gebruik dienstauto	OD NZKG zal mobiliteitsbeleid

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

		Woon-werkverkeer: tot 30 km: max € 130 p.m. indien 4 dagen p.w. Dienstreis: € 0,31 / € 0,20 (afhankelijk van aantal km p.j.)	Dienstkilometers € 0,37 bruto en max 30 km per dag woon-werkverkeer ad € 0,19.		opstellen
Jubileumgratificatie: grondslag	De grondslag is: maandsalaris + eventuele toelagen in de maand van het jubileum; + 8% vakantieuitkering; + 8,3% eindejaarsuitkering.	Grondslag: de bezoldiging in de maand van het jubileum (inclusief toelagen) X gemiddelde arbeidsduur over 10 jaar voorafgaand aan ambtsjubileum, gedeeld door arbeidsduur als basis bezoldiging. Totaal vermenigvuldigd met 1,08 (zijnde vak.uitkering) .	Grondslag: de bezoldiging in de maand van het jubileum (inclusief toelagen, niet zijnde een onkostenvergoeding) en de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft	Grondslag: de bezoldiging in de maand van het jubileum (inclusief toelagen, niet zijnde een onkostenvergoeding) en de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft	
Jubileumgratificatie: hoogte	12½ jaar: een kwart van de berekeningsgrondslag; Bruto 25 jaar: de helft van de berekeningsgrondslag; Netto uitbetaling 40 jaar: een bedrag gelijk aan de berekeningsgrondslag; Netto uitbetaling 50 jaar: een bedrag gelijk aan de berekeningsgrondslag. Bruto	Bij 25 jaar: 70% van de berekeningsgrondslag (art 3.21 NRG) Bij 40 jaar: 96% van de berekeningsgrondslag Bij 50 jaar: 144% van de berekeningsgrondslag Bruto= netto	Bij 25 jaar: ½ maandbezoldiging +vakantietoelage Bij 40 en 50 jaar: 100% Bruto = netto	Bij 25 jaar: ½ maandbezoldiging + vakantietoelage Bij 40 en 50 jaar: 100% Bruto = netto	

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

	uitbetaling				
Onregelmatigheidstoeslag	<p>20% maandag – vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur.</p> <p>40% maandag- vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur. En voor de uren op zaterdag.</p> <p>65% zondag, feestdagen.</p> <p>Over ten hoogste max schaal 6.</p> <p>Wordt alleen toegekend aan medewerkers in een salarisschaal tot en met 10 en wordt berekend over de aan de medewerker toegekende salarisschaal.</p>	<p>Roostertoeslag (art 3.34 NRG)</p> <p>Varieert van 0% tussen 6.00 en 18.00 uur door de week tot 70% tussen 18.00 en 24.00 uur op zaterdag en zondag en van 0.00 uur tot 6.00 uur op zondag.</p> <p>Totaal van de toeslag over een half jaar: niet hoger dan 90% van max schaal 10</p>	<p>Bij werktijden op zaterdag en zondag en door de week na 18.00 uur en voor 8.00 uur.</p> <p>20/40/65% afhankelijk van dag/feestdag/weekend.</p> <p>Over ten hoogste max. schaal 6.</p> <p>Wordt toegekend aan medewerkers met een lager salaris dan schaal 10 (dus tot en met schaal 9)</p>	<p>20/40/65% afhankelijk van dag/feestdag/weekend</p> <p>Over ten hoogste max schaal 11</p>	
Beschikbaarheidsdienst	<p>Per dienst ontvangt men afhankelijk van het soort dienst een bedrag van € 82,50 (achterwacht), € 165,- (bereikbaar voor oproepen) of €260,- bruto (bereikbaar en persoonlijk opkomen) en schrijft men overwerk indien men opgeroepen wordt, dit wordt uitbetaald conform CAO. De dienst duurt een week (7 x</p>	<p>Artikel 3.29 NRG: afhankelijk van aantal uren p.m.: bandbreedte: Minder dan 45 u.p.m.: 0,5%, min. bedrag: € 22,21 minder dan 287 u.p.m.: 5,9%, min. bedrag: € 133,56 Compensatieverlof: ½ uur voor 15 uur beschikbaarheid</p>	<p>Vergoeding wordt gebaseerd op max. schaal 6 en bedraagt een percentage van 5 ½ % voor uren op maandag vanaf 00.00 uur tot vrijdag 18.00 uur. En bedraagt 8¼ % voor uren van vrijdag 18.00 uur tot maandag 00.00 uur. Plus 4 uur verlof per 132 uur (1 week) beschikbaarheid.</p>	<p>Bij wacht- en storingsdienst: bruto vergoeding obv schaal 9: 5% (ma t/m vrijdag) 10% (weekend/feestdagen)</p> <p>Plus 16 uur verlof per jaar</p>	

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

	24 uur). Geen compensatie in verlof. Regeling gaat per 1-1-2013 in. Afbouw van toepassing: 4 jaar 50% van de achteruitgang wordt gecompenseerd.				
Een week beschikbaarheid levert € op	Zie hierboven	€ 104,17 (uitgaand van fulltime, max schaal 10, één week in een maand)	€ 144,47 bruto	€ 197,72 bruto	
Overwerk vergoeding	<p>Overwerk geldt voor wie een lagere salarisschaal geldt dan salarisschaal 11, dus tot en met schaal 10 (max € 3.692,57)</p> <p>Vergoeding: verlof gedurende een periode, gelijk aan het aantal uren van het overwerk; kan worden vervangen door alleen vergoeding in geld.</p> <p>een bedrag in geld: 25%/50%/75% 100%</p>	<p>Tot max schaal 11 (€ 4.489,--)</p> <p>De ambtenaar met een salaris in één van de salarisschalen 1 tot en met 8, heeft bij overwerk recht op een gelijk aantal uren ter compensatie, ook als hij een deeltijdaanstelling vervult. Van het gemaakte aantal uren overwerk wordt maximaal 50% in geld op basis van de wedde per uur uitbetaald.</p> <p>Aan de ambtenaar met een salaris in één van de salarisschalen 9 tot en met 11 kan in bijzondere gevallen bij overwerk geheel of gedeeltelijk compensatie met vrije tijd worden toegekend.</p>	<p>Geen grens.</p> <p>Verlof gelijk aan vol uur overwerk plus vergoeding. Vergoeding bedraagt: 25% voor overwerk in de week tussen 6 en 20 uur. 50% overwerk door de week van 20 tot 24 uur en tussen 0 en 6 uur. 75% voor overwerk op maandag tussen 0 en 6 uur en overwerk op zaterdag tussen 0 en 24 uur. 100% voor overwerk op zondag.</p> <p>Kan worden vervangen door alleen vergoeding in geld.</p>	<p>Tot max schaal 11 (€ 4.489,--)</p> <p>Vergoeding = 25/50/75/100 % kan worden uitbetaald in verlof/vergoeding/combinatie verlof + vergoeding</p> <p>Kan worden vervangen door alleen vergoeding in geld.</p>	<p>Overwerk is een uitzondering en vereist voorafgaan de toestemming leidinggevende</p>

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

Verlof: basis	Bij een volledig dienstverband heb je per kalenderjaar recht op 180 uren algemeen verlof.	Afhankelijk van leeftijd en datum in dienst (voor of na 1 januari 1997) bij een voltijds aanstelling minimaal 158,4 uur en maximaal, op basis van leeftijd, 208,8 uur.	Bij een fulltime dienstverband: Schaal 1 t/m 8: 158,4 uur Schaal 9 t/m 14 165,6 uur Schaal 15 t/m 18 172,8 uur. 'leeftijdsdagen' vanaf 40 jaar.	Verlof is ten minste 158,4u 3 extra verlofdagen als compensatie voor 3 afgeschafte feestdagen (Goede Vrijdag/1 mei/3 ^e Pinksterdag – zie lokale extra's				
Koop/verkoop van verlof	Mogelijkheid tot kopen/verkoopen extra verlofuren. Het maximum aantal te kopen uren is 108 per kalenderjaar	Het 'cafetariamodel' maakt ook het mogelijk om max 72 uur te kopen en te verkopen. Verkopen kan niet meer vanaf 1 januari 2013.	Het 'cafetariamodel' maakt ook het mogelijk om max 72 uur te kopen en te verkopen. Er wordt rekening gehouden met de deeltijdfactor	Er kan maximaal 72 uur aan verlofuren worden aangekocht als verkocht. Er wordt rekening gehouden met de deeltijdfactor				
Spaaruren	Werktijdsregeling: de ambtenaar die méér uren per week werkt dan op grond van zijn aanstelling vereist is bouwt daarmee compensatie-uren op. Je kunt afspraken met je leidinggevende maken over uren die je meer gewerkt hebt in een week om deze op een andere moment in vrije tijd te compenseren.	Spaaruren (tijd voor tijd) met toestemming leidinggevende. Vervallen aan het einde van elk kalenderjaar.	Flexuren (tijd voor tijd) met toestemming leidinggevende. Vervallen aan het einde van elk kalenderjaar.	Regeling flexibele invulling 36-urige werkweek: Bij Zaanstad wordt dit aangemerkt als compensatieverlof. Dit betreft het aantal uren boven de betaalde uren. Niet opgenomen comp uren vervallen einde van het jaar.				
Leeftijdsverlof		Zie hierboven: uren aantal mede afhankelijk van de datum in dienst (voor of na 1 januari 1997) <table border="1" data-bbox="724 1339 1085 1372"> <tr> <td>Leeftijdscategorie</td> <td>in</td> <td>in</td> </tr> </table>	Leeftijdscategorie	in	in	Extra verlof op grond van leeftijd: jonger dan 19 jaar oud 21,6 uur, bij 19 jaar oud 14,4 uur; bij 20 jaar oud 7,2 uur; tussen 21 en 40 jaar geen leeftijdsverlof	De duur van de vakantie wordt verhoogd afhankelijk van de leeftijd die de ambtenaar in het betreffende kalenderjaar bereikt, overeenkomstig de volgende tabel:	
Leeftijdscategorie	in	in						

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

			dienst vóór 1 januari 1997	dienst op of na 1 januari 1997	vanaf 40 jaar oud 7,2 uur; vanaf 45 jaar oud 14,4 uur; vanaf 50 jaar oud 21,6 uur; vanaf 55 jaar oud 28,8 uur; vanaf 60 jaar oud 36,0 uur.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Leeftijd</th> <th>Verhoging</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18 jaar</td> <td>2 werkdagen</td> </tr> <tr> <td>19 jaar</td> <td>1 werkdag</td> </tr> <tr> <td>20 t/m 29 jaar</td> <td>Nihil</td> </tr> <tr> <td>30 jaar</td> <td>1 werkdag</td> </tr> <tr> <td>35 jaar</td> <td>2 werkdagen</td> </tr> <tr> <td>40 jaar</td> <td>3 werkdagen</td> </tr> <tr> <td>45 jaar</td> <td>4 werkdagen</td> </tr> <tr> <td>50 jaar</td> <td>5 werkdagen</td> </tr> <tr> <td>55 jaar</td> <td>6 werkdagen</td> </tr> <tr> <td>60 jaar</td> <td>7 werkdagen</td> </tr> </tbody> </table>	Leeftijd	Verhoging	18 jaar	2 werkdagen	19 jaar	1 werkdag	20 t/m 29 jaar	Nihil	30 jaar	1 werkdag	35 jaar	2 werkdagen	40 jaar	3 werkdagen	45 jaar	4 werkdagen	50 jaar	5 werkdagen	55 jaar	6 werkdagen	60 jaar	7 werkdagen	
Leeftijd	Verhoging																												
18 jaar	2 werkdagen																												
19 jaar	1 werkdag																												
20 t/m 29 jaar	Nihil																												
30 jaar	1 werkdag																												
35 jaar	2 werkdagen																												
40 jaar	3 werkdagen																												
45 jaar	4 werkdagen																												
50 jaar	5 werkdagen																												
55 jaar	6 werkdagen																												
60 jaar	7 werkdagen																												
		17 jaar en jonger	-	187,2 uur																									
		18 jaar	-	180,0 uur																									
		19 jaar	-	172,8 uur																									
		20 jaar	-	165,6 uur																									
		21 tot en met 34 jaar	158,4 uur	158,4 uur																									
		35 tot en met 44 jaar	165,6 uur	158,4 uur																									
		45 tot en met 49 jaar	172,8 uur	158,4 uur																									
		50 tot en met 54 jaar	187,2 uur	172,8 uur																									
		55 tot en met 59 jaar	201,6 uur	187,2 uur																									
		60 jaar en ouder	208,8 uur	194,4 uur																									
Seniorenverlof	Tijdelijke overgangsregeling werktijdvermindering oudere werknemers, geboren tussen 1-1-1950 en 1-1-1954: extra verlofuren gedurende 1, 2 of 3 jaren. Uitleg: Voor medewerkers geboren	De arbeidsduur van de ambtenaar van 60 jaar of ouder wordt verminderd met gemiddeld twee en half uur per week, tenzij hij aangeeft hiervan geen gebruik te willen maken. Het salaris blijft gelijk. Bij een deeltijder wordt de vermindering naar rato berekend. Bij deelname aan deze regeling wordt			Bij 58 jaar en fulltime functie kan men een ½ uur <i>per dag</i> korter werken tegen gelijkblijvend salaris. Sparen van dat ½ uur is niet mogelijk.	CAO 5.3: mdw van 60 kan helft minder gaan werken tegen bezoldiging van 95% en behoudt formele arbeidsduur. Geldt voor mdw's geboren voor 1-1-1945 Voor alle 60 jarigen en ouder geldt een werktijdverkorting van een half uur																							

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

	<p>tussen 1-1-1950 en 1-1-1954 geldt dat zij aanspraak kunnen maken op extra verlofuren gedurende 1,2, of 3 jaar afhankelijk van de leeftijd. Er zijn nog medewerkers die deze aanspraak nog niet hebben verzilverd.</p> <p>De oude seniorenregeling is vervallen en er zijn geen medewerkers meer die hier nog aanspraak op kunnen maken. Hierna kwam de FPU-regeling, vervallen per 1-1-2006 voor medewerkers die op 31-12-2005 ouder waren dan 55 jaar.</p>	<p>de vakantieaanspraak naar rato verminderd.</p> <p>De ambtenaar die gebruikmaakt van deze regeling bouwt geen spaaruren op in de zin van artikel 4.4, eerste lid, (opname en opbouw van spaaruren).</p>		per dag.	
Ouderschapsverlof	<p>Ouderschapsverlof is onbetaald verlof. Als je deelneemt aan de levensloopregeling spaar je een deel van je bruto salaris. Het daarmee opgebouwde levensloop -tegoed kun je tijdens de ouderschaps-verlofperiode opnemen om je inkomen gedurende de ouderschapsverlofperiode geheel of gedeeltelijk aan te vullen.</p>	<p>Doorbetaling bezoldiging ad 50% bij schaal 6 en hoger. Minus fiscale tegemoetkoming belastingdienst. Alvorens gebruik te kunnen maken dient men een jaar in dienst te zijn. Verlof mag in twee delen worden opgenomen.</p>	<p>Doorbetaling bezoldiging ad 50% bij schaal 6 en hoger. Minus fiscale tegemoetkoming belastingdienst. Alvorens gebruik te kunnen maken dient men een jaar in dienst te zijn.</p>	<p>Doorbetaling bezoldiging ad 50% bij schaal 6 en hoger. Minus fiscale tegemoetkoming belastingdienst. Alvorens gebruik te kunnen maken dient men een jaar in dienst te zijn. Gedeeltelijk gebruik ouderschapsverlof bij vorige werkgever wordt in mindering gebracht. De aanspraak op gedeeltelijke doorbetaling kan ook worden geruild voor een netto vergoeding van kinderopvang (Sociaal Convenant).</p>	<p>In verband hiermee kent de provincie een hogere bijdrage levensloop</p>
Kort zorgverlof	De ambtenaar aan wie op grond	1 x per 12 achtereenvolgende	De ambtenaar met een volledige	De ambtenaar met een volledige	

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

	van artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg kortdurend zorgverlof is verleend, behoudt over die verlofperiode zijn aanspraak op bezoldiging.	kalendermaanden, maximaal 2 maal de arbeidsduur p.w. met behoudt van 70% bezoldiging	betrekking kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de WAZ. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.	betrekking kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de WAZ. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.	
Langdurend zorgverlof	Onbetaald	1 x per 12 achtereenvolgende kalendermaanden, maximaal 6 maal de arbeidsduur p.w. met behoudt van 50% bezoldiging. Opbouw vak.-uitkering en vak.opbouw is over periode 50%	De ambtenaar die op grond van de WAZ recht heeft op langdurend zorgverlof heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging.	De ambtenaar die op grond van de WAZ recht heeft op langdurend zorgverlof heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging.	
Calam.verlof	De ambtenaar behoudt het recht op bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij ten gevolge van een calamiteit verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten. Desgevraagd dient de ambtenaar aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.	De ambtenaar behoudt het recht op bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten ten gevolge van: - Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden - door wet of overheid opgelegde verplichting waarvan vervulling niet in vrij tijd kan - uitoefening actief kiesrecht	De ambtenaar behoudt het recht op bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij ten gevolge van een calamiteit verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.	De ambtenaar behoudt het recht op bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij ten gevolge van een calamiteit verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.	Wet arbeid en Zorg

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

		- plots optreden ernstige ziekte of acuut levensgevaar ouder of kind			
Verlof bezoek aan arts	In overleg met leidinggevende. Bij voorkeur op vrije dag of aan begin werkdag.	Indien mogelijk buiten werktijd, anders max 2 uur verlof	Indien mogelijk buiten werktijd	Indien mogelijk buiten werktijd	
Opleidingsbudget / POB	3% van de totale loonsom én POB eenmalig € 4500,- per medewerker met een vaste aanstelling te besteden aan loopbaangeoriënteerde opleidingen tot 1-1-2014. Functiegebonden opleidingen worden betaald uit het opleidingsbudget.	2% van de totale loonsom	3% van de totale loonsom. POP: Op individueel niveau worden opleidingsafspraken gemaakt en vastgelegd in het kader van het POP, meegenomen in het opleidingsplan (100% vergoed).	Centraal + decentraal budget: 2% van de totale loonsom	Tov A'dam en Zst een plus.
Goede Vrijdag etc.	Bevrijdingsdag is een collectieve roostervrije dag. Alleen in lustrumjaren is Bevrijdingsdag een "gewone" vrije dag, een dag voor rekening van de werkgever.	Goede Vrijdag, 1 mei en 5 mei zijn extra vrije dagen.	Goede vrijdag en 5 mei zijn extra vrije dagen.	5 mei is een feestdag. (Goede Vrijdag en 1 mei niet!) 3 extra verlofdagen als compensatie voor afschaffen 3 zaanse feestdagen (1 mei, Goede Vrijdag en 3 ^e Pinksterdag-zie verlof) De 3 extra verlofdagen kunnen ook als persoongebonden budget worden aangewend voor bijv. aankoop fiets of eigen bijdrage kinderopvang.	

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

Personeelsvereniging	Personeelsvereniging met bijdrage van werkgever	Geen pers. vereniging	Personeelsvereniging ontvangt subsidie per deelnemer van de gemeente.	Personeelsvereniging: € 24 per jaar. Werkgever betaalt per lid 6,66 per jaar bij.	De plus is tov Amsterdam
Sociaal Fonds	Personeelsfonds: De contributie bedraagt 0,09% van het bruto jaarsalaris, inclusief toeslagen maar exclusief vakantiegeld. Deze wordt maandelijks ingehouden op het salaris. Financiële hulp bij medewerkers die buiten eigen schuld in problemen raken. Ook financiële tegemoetkoming bij gezinsverzorging.	Sociaal Fonds: bijdrage van € 1,- per maand + bijdrage werkgever	Geen Sociaal Fonds	Sociaal Fonds: Donatie is €1,80 euro per maand. Financiële hulp bij medewerkers die buiten eigen schuld in problemen raken. Ook financiële tegemoetkoming bij gezinsverzorging. De medewerker moet wel lid zijn van het SF.	De plus is tov HLMM

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

Cafetarieregeling	Ja, IKAP Verrekening vakbondscontributie	Ja Verrekening vakbondscontributie via cafetaria mogelijk	Ja Verrekening vakbondscontributie met brutoloon mogelijk. Is opgenomen in ruimere cafetarieregeling	Ja Verrekening van vakbondscontributie met loon is mogelijk.	
IZA bedrijfszorgpakket	Ja		Ja (miv 1/1/2013)	Ja	Plus tov Amsterdam
IPAP (aanv verzekering voor arbeidsongeschiktheid)	Provincie betaalt de helft van de premie	IPAP wordt aan mdw aangeboden maar deze betaalt hem zelf	IPAP wordt aan mdw aangeboden maar deze betaalt hem zelf	Bij Reaal, mdw betaalt zelf premie	

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

Fitness	Sportbijdrage: Fitness (max € 480,- bruto), Yoga (max € 240,- bruto), Zwemmen (max € 240,- bruto)	De medewerkers kunnen voor hun kosten van fitness gebruik maken van het cafetariamodel. En hier en daar, bijvoorbeeld stadshuis, heb je een eigen sportzaal waar je gratis kan sporten.	Nee	Bedrijfsfitness: Via care4fit.nl / Korting is verschillend per leverancier.	
BHV vergoeding	Jaarlijkse gratificatie € 181,52 bedrijfshulpverlener € 181,52 + € 90,76 voor de commandant € 181,52 + € 45,38 voor een ploegleider.	De toelage BHV is gelijk aan die voor Rijksambtenaren en bedraagt tenminste € 195,35 per jaar.	BHV € 150,-, voor ploegleiders en hoofden € 225,-	BHV Jaarlijkse toelage €124,24 en € 11,71 p/u bij oefeningen en € 56,73 voor EHBO diploma.	
Kerstgeschenk	Ja	Ja	Ja (N.B.: 0,1 decentrale loonruimte)	Nee	De plus is tov Zst
Bovenwettelijke uitkering bij ontslag	Ja, aanvullende en na-wettelijke uitkering	Ja, aanvullende en na-wettelijke uitkering	Ja, aanvullende en na-wettelijke uitkering	Ja, aanvullende en na-wettelijke uitkering	
Kledingregeling	Kleding wordt zo nodig vertrekt.	Niet van toepassing op doelgroep	Kleding wordt zo nodig vertrekt.	Ja, het bedrag is € 187,- netto per jaar voor de inspecteurs handhaving	

Neutraal: donkergroen
 Provincie plus: lichtgroen
 Provincie min: oranje

Collectieve contracten bij auto	Ja	Ja	Ja	Ja	
--	----	----	----	----	--

- Toevoeging salarisontwikkeling bij de Provincie Noord Holland:
 1. het bepaalde salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt wordt verhoogd met 3% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in zijn functioneren aan de gestelde eisen voldoet.
 2. Het bepaalde salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris voor de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt wordt verhoogd met 6% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in zijn functioneren de gestelde eisen in uitzonderlijke mate overtreft.
 3. Het bepaalde salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt wordt verhoogd met 1% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in zijn functioneren niet geheel aan de gestelde eisen voldoet. Het salaris wordt vervolgens niet wederom verhoogd indien blijkt de daarop volgende beoordeling de duurzame groei in zijn functioneren niet dan wel op nieuwe niet geheel aan de gestelde eisen voldoet.

Bij de beoordeling bestaat naast een structurele salarisverhoging de mogelijkheid om een output bonus (3% of 7% van het jaarsalaris te ontvangen) of een input bonus welke maximaal 7% van het maximum van het schaalsalaris bedraagt te ontvangen bij prestaties boven het vereiste.