

## **Spelregels Preallocatie RUD's voor PNH**

*d.d. 20 december 2012*

### **INLEIDING**

In de Provincie Noord-Holland wordt door gemeenten, provincie en milieudiensten gewerkt aan het ontwikkelen van een provincie dekkend stelsel van maximaal vier regionale uitvoeringsdiensten (RUD's). De overgang van taken van de provincie en de gemeenten naar deze RUD's (ook wel Omgevingsdiensten genoemd) gaat gepaard met gevolgen voor medewerkers.

#### *Spelregels Preallocatie RUD's voor de provincie Noord-Holland*

De voorliggende spelregels preallocatie regelen de preallocatieprocedure van medewerkers die overgaan van de provincie Noord-Holland naar één van de omgevingsdiensten in Noord-Holland, hierna ook wel: de RUD's of overgaan naar de nieuwe directie SVT bij de provincie Noord-Holland.

Partijen gaan er in beginsel vanuit dat de medewerkers die taken uitvoeren die overgaan naar een RUD, met de taken mee overgaan naar een RUD. Uitgangspunt van deze spelregels is dat als het takenpakket van de medewerker bij zijn oorspronkelijke organisatie in overwegend dezelfde samenstelling terugkomt bij één RUD (of bij de provincie), de medewerker met deze taken mee overgaat naar die RUD (of de provincie). Deze medewerkers worden direct geprealloceerd. Als de taken niet in overwegende mate overgaan naar één RUD, zal de medewerker door middel van een zorgvuldige procedure naar een RUD (of, waar van toepassing, naar de provincie Noord-Holland) worden geprealloceerd, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de voorkeuren van de betreffende ambtenaar.

Onverminderd het uitgangspunt 'mens volgt taak', geldt voor ondersteunende functies dat er een minder duidelijke koppeling bestaat tussen werkzaamheden die overgaan naar de RUD en de medewerkers die deze werkzaamheden uitvoeren. Daarnaast verwachten partijen dat in vergelijking tot de primaire taken, het oorspronkelijke takenpakket bij de oorspronkelijke organisatie minder vaak in overwegend dezelfde samenstelling terugkomt bij de RUD. In aanvulling op het hierboven genoemde uitgangspunt, zijn daarom voor ondersteunende functies aanvullende bepalingen opgenomen voor de preallocatie van ambtenaren in ondersteunende functies.

### **BEGRIPSBEPALINGEN**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. RUD: regionale uitvoeringsdienst omgevingsrecht;
- b. Werkgever: de provincie Noord-Holland, waarvan taken overgaan naar een RUD;
- c. Ambtenaar: degene die als ambtenaar of op arbeidsovereenkomst hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd, in dienst is van de werkgever;
- d. Taak: werkzaamheden die de ambtenaar zijn opgedragen;
- e. Taakvolger: een ambtenaar die een samenstel aan taken heeft dat geheel of in belangrijke mate (lees: voor 75% of meer) overgaat naar een RUD dan wel bij de provincie blijft en daarmee zelf ook in aanmerking komt voor een overgang naar een RUD<sup>1</sup> of naar de nieuw te vormen directie SVT van de provincie;

---

<sup>1</sup> Gezien het unieke karakter van de RUD-ontwikkeling en bijbehorende

- f. Taakvolger management: een ambtenaar waarvan de taken van de sector of unit waaraan leiding wordt gegeven voor 75% of meer overgaan naar een RUD of bij de provincie Noord-Holland blijft en daarmee zelf in aanmerking komt voor een overgang naar een RUD of de nieuwe directie SVT van de provincie Noord-Holland.
- g. Preallocatie(proces): proces waarin wordt bepaald wie naar een RUD overgaat en naar welke RUD;
- h. Preallocatieplan: bundeling van individuele preallocatievoorstellen die voortkomen uit de preallocatie/het preallocatieproces (zoals omschreven in de artikelen 4 t/m 7);
- i. Reistijd woon/werk: de reistijd (enkele reis) van de woning naar de werkplek met het OV;
- j. Spelregels personeelstransitie: de spelregels die gevolgd worden bij het uitvoeren van het preallocatieproces, zoals vastgelegd in voorliggend document;
- k. Toetsingscommissie: de commissie die voor de ingediende bedenkingen toetst of het preallocatieproces op de wijze is uitgevoerd zoals in dit document is opgenomen;
- l. Bezwarencommissie: de Hoor- en Adviescommissie P-zaken;
- m. Anciënniteit: waar in dit document wordt gesproken over diensttijd of anciënniteit, wordt bedoeld op diensttijd bij de provincie (d.w.z. de bij de provincie Noord-Holland opgebouwde dienstjaren).
- n. Afspiegeling: beginsel dat betrekking heeft op de leeftijdsopbouw in de organisatie en waarbij, uitgaande van o.m. een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand, binnen een indeling in vijf leeftijdsgroepen het begrip anciënniteit wordt toegepast;(overigens is m.b.t. het begrip afspiegeling de Richtlijn afspiegeling UWV van toepassing)
- o. Implementatiedatum: de vastgestelde datum waarop deze spelregels van kracht worden;
- p. Personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaar.

## **DOELSTELLING EN UITGANGPUNTEN**

### **Artikel 2 Doelstelling, werkingssfeer en uitgangspunten**

1. De voorliggende spelregels hebben als doel kaders en regels vast te stellen voor het preallocatieproces.
2. Deze spelregels vinden hun basis in:
  - het provincie breed als dan geldende Sociaal Statuut PNH. De in dit Sociaal Statuut vastgelegde afspraken blijven geldig. Deze spelregels vormen daarop een aanvulling en bevatten op sommige onderdelen een nadere uitwerking; indien deze regels afwijken van het Sociaal Statuut PNH, dan prevaleren de spelregels;
3. Per RUD wordt met de vakorganisaties een Sociaal Plan overeen gekomen. Hierin is geregeld:
  - a. dat het management/bestuur van een RUD verantwoordelijk is voor de plaatsing en dat alle ambtenaren, als bedoeld in artikel 1, bij plaatsing binnen een RUD gelijke kansen hebben;
  - b. onder welke voorwaarden en binnen welke overgangsregels de plaatsing bij de RUD plaatsvindt.

Deze Sociale Plannen volgen een eigen tempo en een autonome planning.
4. Deze spelregels zijn van toepassing op medewerkers, werkzaam in het primaire proces personeelstransitie wordt alleen in dit traject eenmalig gesproken over 'taakvolger' in plaats van over 'functievolver'.

in dienst van de provincie Noord-Holland die overgaan naar een RUD of bij de provincie blijven en bij de nieuw te vormen directie SVT worden ondergebracht. Of hiervan sprake is blijkt uit een door de directie vast te stellen limitatief overzicht met daarop vermeld de namen, de taken en/of de werkvelden van deze medewerkers. Deze spelregels zijn tevens van toepassing op medewerkers in ondersteunende functies in dienst van de provincie waarvan al is vastgesteld dat zij overgaan naar een RUD of waarvan dit nog moet worden vastgesteld.

5. Voor deze spelregels worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
  - a. leidend beginsel is dat mensen hun taken volgen;
  - b. de aanzeggingstermijn of opzegtermijn voor het ontslag, zoals vastgelegd in de rechtspositieregeling van de huidige werkgever, wordt niet in acht genomen. De werkgever streeft naar een redelijke aanzegtermijn van tenminste één maand.
6. De preallocatie betreft, op basis van het leidende principe 'mens volgt taak', het koppelen van ambtenaren aan de taken die overgaan naar een RUD of bij de provincie in de nieuwe directie SVT worden ondergebracht. Indien de taken naar meer dan één RUD overgaan, geeft de werkgever aan naar welke RUD de betreffende ambtenaar overgaat. De uitkomst geldt voor de RUD als een gegeven, d.w.z., dat plaatsing in de RUD zal geschieden overeenkomstig de plaatsingsregels die hiertoe in het Sociaal Plan voor de overgang naar de betreffende RUD worden overeengekomen.
7. De RUD, aan wie een ambtenaar is gekoppeld, is verantwoordelijk voor de plaatsing van die ambtenaar in de formatie van de RUD. De spelregels van plaatsing worden in het betreffende Sociaal Plan uitgewerkt. Voor management kan hieraan een selectieprocedure zijn verbonden.
8. Medewerkers die niet overgaan naar de RUD blijven achter bij de werkgever. Eventuele afspraken over de spelregels voor plaatsing van deze medewerkers worden separaat gemaakt indien en zodra dat aan de orde is.

## **PREALLOCATIE**

### **Artikel 3 Verplichtingen ambtenaar ten opzichte van preallocatie**

1. Een aanwijzing naar een bepaalde RUD, zoals voortkomend uit het preallocatieproces kan niet worden geweigerd op de enkele grond dat de taak bij een andere dan zijn huidige werkgever wordt uitgeoefend;
2. Een preallocatie voor een RUD zal door de werkgever worden ingetrokken als:
  - a. De taak moet worden uitgeoefend op een andere werkplek en de reistijd woon/werk toeneemt met meer dan een half uur en meer bedraagt dan 1,5 uur (enkele reis), en;
  - b. De werknemer om intrekking van het preallocatiebesluit verzoekt.

Voor de berekening van de toename van de reistijd wordt uitgegaan van het openbaar vervoer: [www.9292ov.nl](http://www.9292ov.nl), kortste reistijd.

Voor de berekening van de reistijd van de woonplaats (per peildatum) naar de nieuwe plaats van tewerkstelling wordt uitgegaan van openbaar vervoer, naar kantooradres station "vestigingsplaats RUD, nader in te vullen". Voor de berekening van de reistijd van de woonplaats (per peildatum) naar de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling wordt uitgegaan van het openbaar vervoer: [www.9292ov.nl](http://www.9292ov.nl), kortste reistijd.

## **PREALLOCATIEPROCES**

### **Artikel 4 Preallocatie algemeen**

1. De preallocatie van het primair proces vindt gelijktijdig plaats voor alle betrokken medewerkers uit het primair proces.
2. De preallocatie voor het ondersteunend proces, als bedoeld in artikel 7 kan op een later moment plaatsvinden dan het preallocatieproces primaire taken, als bedoeld in artikel 5 en 6.
3. De preallocatie van het ondersteunend proces, als bedoeld in artikel 7 kan per RUD plaatsvinden.

### **Artikel 5 Preallocatie primair proces**

1. De medewerker die taakvolger is, wordt direct naar de betreffende RUD of de provincie geprealloceerd.
2. De medewerker van wie de taken worden uitgevoerd door meerdere RUD's en/of de provincie wordt niet direct naar één RUD dan wel de provincie geprealloceerd. Deze medewerker maakt zijn belangstelling kenbaar voor RUD's danwel de provincie. Deze belangstelling heeft de vorm van een voorkeurslijstje waarop alle organisaties voorkomen waar de taken worden uitgevoerd.
3. Als er voor een plaats bij een RUD meerdere kandidaten in aanmerking komen, vindt preallocatie primair plaats op basis van afspiegeling. Indien er te weinig kandidaten zijn voor afspiegeling, wordt gewerkt met anciënniteit.

### **Artikel 6 Preallocatie management primair proces**

Uitgangspunt is dat de RUD een sollicitatieprocedure hanteert voor sector- en unitmanagement

1. De manager van wie de sector- of unittaken geheel of grotendeels (75% of meer) worden uitgevoerd door één RUD of door de provincie Noord-Holland, wordt direct naar deze RUD of naar de provincie Noord-Holland geprealloceerd.
2. De manager van wie de sector- of unittaken door meerdere RUD's of door zowel RUD's als de provincie worden uitgevoerd, wordt geprealloceerd naar één van de RUD's of naar RUD's/provincie.
3. Managers die op basis van de onder 1 en 2 genoemde spelregels geprealloceerd zijn, dienen, te solliciteren naar een gelijke functie binnen genoemde RUD/provincie, dan wel naar een functie die in belangrijke mate overeen komt met de huidige functie.
4. De RUD of provincie is verantwoordelijk voor plaatsing binnen de eigen organisatie. Voor management kan hieraan een selectieprocedure zijn verbonden. Managers die zijn geprealloceerd voor een RUD, maar niet worden geplaatst, keren terug bij de provincie (zie tevens artikel 2, lid 8)

### **Artikel 7 Preallocatie ondersteunend proces**

1. Het is voorbehouden aan de provincie, met inachtneming van hetgeen is bepaald in dit hoofdstuk, werknemers in aanmerking te brengen voor ondersteunende functies bij de RUD. Ook bij de ondersteunende functies geldt primair het uitgangspunt, dat de medewerkers die voor 75% of meer taken uitvoeren die overgaan naar de RUD, met de taken mee overgaan naar de RUD (mens volgt taak).
2. Voorafgaand aan het preallocatieproces stelt de werkgever een overzicht op van de ondersteunende taken en het aantal fte dat de werkgever inbrengt in de RUD, rekening houdend met de overeengekomen inbreng. Daarbij wordt primair uitgegaan van taakvolgerschap. Indien onvoldoende taakvolgers geïdentificeerd kunnen worden, worden in aanvulling hierop in overleg met de betreffende RUD en de overige deelnemende partijen (waar van toepassing) functies geïdentificeerd die kunnen overgaan.
3. Na de preallocatie van de taakvolgers (beschreven onder lid 1) wordt de preallocatie op de overige functies (beschreven onder lid 2) in eerste instantie uitgevoerd op basis van vrijwillige belangstelling en als dit niet tot voldoende kandidaten leidt door middel van (verplichte) aanwijzing. Aanwijzing wordt uitgevoerd op basis van afspiegeling (binnen de functie). Indien er te weinig kandidaten zijn voor afspiegeling, wordt gewerkt met anciënniteit.
4. Als er voor een plaats bij een RUD meerdere vrijwillige kandidaten in aanmerking komen, vindt preallocatie primair plaats op basis van afspiegeling. Indien er te weinig kandidaten zijn voor afspiegeling, wordt gewerkt met anciënniteit.
5. Indien bij een RUD wordt afgeweken van bovenstaande procedure en wordt gekozen voor een andere wijze van invulling van de ondersteunende functies bij een RUD, treden partijen opnieuw in overleg.

## **OVERIGE BEPALINGEN INZAKE HET PREALLOCATIEPROCES**

### **Artikel 8 Bedenkingen**

1. Op grond van het preallocatievoorstel van de ambtelijke werkgroep neemt de verantwoordelijke directeur een voorgenomen preallocatiebesluit.
2. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld schriftelijk zijn bedenkingen in te dienen bij de verantwoordelijk directeur, gedurende twee weken na de dag volgende op de dag van verzending van het voorgenomen preallocatiebesluit. De medewerker kan zich laten bijstaan door een adviseur. Eventueel hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de medewerker.
3. De bedenkingen worden door de verantwoordelijke directeur voor advies voorgelegd aan de Toetsingscommissie.
4. Op basis van de bedenkingen en het horen van partijen brengt de Toetsingscommissie advies uit aan de algemeen directeur die een definitief preallocatiebesluit neemt.
5. De Toetsingscommissie is tenminste als volgt samengesteld:
  - a. Een vertegenwoordiger namens het College van Gedeputeerde Staten van de provincie Noord-Holland;
  - b. een vertegenwoordiger namens de in de commissie voor het Georganiseerd Overleg vertegenwoordigde vakorganisaties van overheidspersoneel;

- c. een door de bovengenoemde vertegenwoordigers aangewezen onafhankelijke voorzitter.
6. Gedeputeerde Staten wijzen een ambtenaar tot secretaris van de Toetsingscommissie aan, niet zijnde de secretaris van de Hoor- en Adviescommissie personeelsbesluiten.
7. De secretaris kan aan de besprekingen van de toetsingscommissie deelnemen, maar heeft geen stemrecht.

#### **Artikel 9 Definitief preallocatiebesluit**

1. De verantwoordelijke directeur neemt (indien van toepassing: op basis van het advies dat hiertoe is uitgebracht door de Toetsingscommissie) het definitieve preallocatiebesluit, dat namens het bevoegde gezag wordt uitgebracht.
2. De preallocatie van de medewerker zal niet eerder ingaan dan nadat hij schriftelijk op de hoogte is gebracht van het voor hem geldende preallocatiebesluit. Dit laat onverlet dat de medewerker al eerder door de werkgever op tijdelijke basis de betreffende werkzaamheden opgedragen kan krijgen.
3. De medewerker kan op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar en beroep instellen tegen het besluit, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel. Ter behandeling van bezwaren, is de Bezwarencommissie zoals bedoeld in de begripsbepaling aangewezen.

#### **Artikel 10 Ontslag en indienstneming bij de RUD**

1. Aan de ambtenaar die naar een RUD overgaat, wordt met toepassing van de voor hem geldende rechtspositieregelingen door de werkgever ontslag verleend, onder gelijktijdige indienstneming door de RUD.
2. De ambtenaar krijgt bij de RUD een in structureel opzicht naar aard, duur en omvang gelijk dienstverband als het dienstverband bij zijn werkgever op de dag van ontslag.

#### **Artikel 11 Plaatsing binnen de RUD**

De RUD is verantwoordelijk voor de plaatsing van de ambtenaren die op grond van artikel 10 bij haar in dienst treden.

### **SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 12 Hardheidsclausule**

1. Er kan in principe niet worden afgeweken worden van de voorliggende spelregels preallocatie. Als toepassing van deze spelregels in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de werkgever van deze spelregels afwijken ten gunste van werknemer. In die gevallen waarin de spelregels niet voorzien, zal de werkgever handelen in de geest van de spelregels.

#### **Artikel 13 Inwerkingtreding**

1. Deze spelregels treden in werking op de dag na de dag waarop deze regeling door Gedeputeerde Staten van Noord-Holland is vastgesteld.

2. Aan iedere ambtenaar die direct betrokken is bij een organisatiewijziging als bedoeld in deze spelregels wordt zo spoedig mogelijk na vaststelling een exemplaar van deze spelregels beschikbaar gesteld.

#### **Artikel 14 Naam en ingangsdatum**

1. Deze overeenkomst wordt aangehaald als Spelregels Preallocatie RUD's voor de Provincie Noord-Holland.

VERTROUWELIJK

## **Toelichting algemeen op de spelregels:**

### Uitgangspunten:

- a. Mens volgt taak/werk (= 75% of meer van huidige taken)
- b. Indien minder dan 75%: medewerker kan voorkeur uitspreken voor een RUD of provincie: totaal 5 voorkeuren.
- c. Indien meer kandidaten met zelfde voorkeur voor één functie, dan geldt afspiegeling.
- d. Indien afspiegeling niet kan worden toegepast, dan geldt anciënniteit.
- e. Indien eerste voorkeur niet kan worden gehonoreerd, dan geldt tweede voorkeur, mits nog voldoende fte beschikbaar, met dezelfde procedure: afspiegeling/anciënniteit, en zo verder.

### Aanvullende informatie voor 'mens volgt taak' (primair proces)

Om invulling te geven aan het begrip taakvolger wordt bevestigd welke taak medewerkers uitvoeren. Daarbij wordt uitgegaan van de begrippen basistaak en plustaak, als volgt gespecificeerd:

1. Plus taak, vergunningen bodem en groene wetgeving, handhaving groene wetgeving (blijven bij de provincie)
2. Basis taak, vergunningen en handhaving wabo complex (worden in zijn geheel ondergebracht bij NZKG)
3. Basis taak, vergunningen en handhaving wabo niet complex (worden verdeeld over de verschillende RUD's)
4. Basis handhaving bodem (worden verdeeld over de verschillende RUD's)
5. Taak servicepunt (worden verdeeld over de verschillende RUD's en de provincie)

Tevens wordt uitgegaan van de context waarbinnen de taak wordt uitgevoerd, te weten de sector/unit. Tenslotte wordt uitgegaan van het takenpakket van het jaar voorafgaand aan de vaststelling (zoals vastgelegd in de functieomschrijving en geconcretiseerd in het werkplan).

Indien de taken van een medewerker door meerdere organisaties worden uitgevoerd (RUD's en/of provincie), mag de medewerker een voorkeur uitspreken conform de werkwijze zoals beschreven in de artikelen 5, 6 en 7

Om invulling te geven aan het concept 'mens volgt taak' wordt als eerste stap in het preallocatieproces het takenpakket van de medewerker bevestigd. Daarbij wordt uitgegaan van drie aspecten: het type taak (een van de basistaken of plustaak), de unit en de functie. De begrippen basistaak en plustaak refereren aan de landelijke afspraken (de zogenoemde package deal) over de taakinbreng in de RUD's. Landelijk is afgesproken dat alle partners in de RUD's in ieder geval hun basistaken inbrengen in de RUD's. Het staat partijen vrij om te besluiten de plustaken (nog) niet in te brengen in de RUD. Gedeputeerde Staten van Noord-Holland hebben besloten de basistaken conform de landelijke afspraken in te brengen in de RUD's; over de plustaken is besloten om deze op dit moment niet in te brengen, en uiterlijk in 2015 te herzien of inbreng in de RUD's alsnog gewenst is. De context waarbinnen de taken worden uitgevoerd, de unit, is in een aantal gevallen bepalend voor de RUD-keuze. Zo worden de taken van de units Vergunningen Industrie en Handhaving Industrie gemandateerd aan de RUD NZKG. Tenslotte is in een aantal gevallen het takenpakket bepalend voor de RUD-keuze. Zo worden de takenpakketen van de specialisten straks gemandateerd aan de RUD NZKG.

### "Was-wordt lijst":

De provincie stelt een lijst vast van taken die overgaan naar een RUD. Aan deze taken worden medewerkers gekoppeld overeenkomstig bovenstaande spelregels. Aan de kant van de RUD's worden functies ingericht waaraan de voorgesorteerde taken én medewerkers van de provincie kunnen worden verbonden. Op grond van de aldus ontstane "was-wordt lijst" is het voor de medewerkers die geen taakvolger zijn mogelijk om hun voorkeuren uit te spreken voor de nog te vervullen functies zoals opgenomen in het functieboek.

### Inbreng vacatureruimte:

Voor zover op moment van preallocatie een functie niet is vervuld door een medewerker, wordt vacatureruimte ingebracht. Binnen het preallocatieproces hebben medewerkers(voorkeuren) voorrang boven het inbrengen van vacatures.

### Toelichting per artikel:

#### **Artikel 2**

De oude werkgevers moeten hun ambtenaren tijdig duidelijkheid geven wie op grond van het principe 'mens volgt taak' naar de RUD overgaan en naar welke RUD. Daarvoor zijn (in overleg met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg) voorliggende spelregels en criteria opgesteld. Een goede onderlinge afstemming is van belang. Partijen hebben immers een gezamenlijke verantwoordelijkheid om van de transitie naar de RUD een succes te maken en daartoe te zorgen voor duidelijke spelregels.

Ambtenaren die overgaan, gaan volledig over, ook als maar een deel van hun taken naar de RUD overgaat (dus geen dubbel dienstverband of een verplicht dienstverband voor minder uren). Hiervan kan in overleg tussen werkgever, RUD en ambtenaar worden afgeweken als het bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen niet verzet. In de preallocatie kan overigens ook door de latende organisatie (de oude werkgever) worden geregeld dat bepaalde ondersteunende functies niet mee overgaan naar de RUD, bijvoorbeeld omdat het efficiënter is wanneer de oude werkgever die taken (tegen betaling) voor de RUD gaat verrichten.

#### **Artikel 3**

Overgang naar een RUD kan gevolgen hebben voor de reistijd woon/werk. Toename van de reistijd woon/werk betekent niet zomaar dat een preallocatie naar een RUD daardoor niet passend is. In artikel 3, lid 1b is een norm opgenomen. Aan de hand van drie voorbeelden zal worden aangegeven wat deze norm concreet betekent:

- a. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 15 naar 50 minuten;
- b. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 80 naar 100 minuten;
- c. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 60 naar 95 minuten.

Alleen situatie c is als zodanig een geldige reden om een preallocatie te weigeren. Alleen daar is namelijk de reistijd (enkele reis) zowel meer dan 1,5 uur als meer dan een half uur langer dan voorheen.

Als de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling wordt de plaats aangehouden waar de medewerkers van de provincie Noord-Holland structureel te werk worden gesteld; de tijdelijke huisvesting ten tijde van de verbouwing wordt buiten beschouwing gelaten.

## **Artikel 5**

Als gevolg van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en het ontslagbesluit zoals dat per 1 maart 2006 geldt, zal bij de preallocatie rekening gehouden worden met het afspiegelingbeginsel: dit heeft betrekking op de leeftijdsopbouw in de organisatie. Uitgaande van een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Hierbij wordt een indeling in vijf leeftijdsgroepen gehanteerd:

- 15 tot 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 tot 65 jaar

Binnen deze leeftijdsgroepen geldt het anciënniteitsprincipe.

Afspiegelingsbegrip wordt gehanteerd overeenkomstig Richtlijn afspiegeling UWV

## **Artikel 6**

De manager die direct naar één RUD wordt geprealloceerd, wordt geacht naar alle voorkomende managementfuncties binnen de betreffende RUD te solliciteren. Mocht dit niet leiden tot een plaatsing, dan wordt betreffende manager geacht te solliciteren naar elke vergelijkbare functie bij de andere RUD's.

De manager van die wordt geprealloceerd naar meerdere RUD's, wordt geacht te solliciteren naar alle voorkomende managementfuncties bij de verschillende RUD's.

De manager van die wordt geprealloceerd naar meerdere RUD's én PNH, wordt geacht te solliciteren naar alle voorkomende managementfuncties bij de verschillende RUD's én bij de PNH.

Managers die niet worden geplaatst bij een RUD, keren terug bij de provincie en vallen onder de regels van het als dan geldende Sociaal Statuut.

## **Artikel 7**

Lid 2: Criterium hier is het organisatiebelang van de provincie en betreffende RUD. Het hieruit voortvloeiende voorstel zal naar verwachting voor advies aan de betreffende BOR worden voorgelegd.

## **Artikel 10**

In deze bepalingen is een aantal garanties landelijk uniform geregeld. De ambtenaar met een aanstelling voor onbepaalde tijd krijgt op grond van artikel 5 ook een aanstelling voor onbepaalde tijd bij de RUD. De overgang naar een RUD kan ook niet leiden tot een (ongewild) dienstverband voor minder en meer uren bij de RUD. In het sociaal plan kunnen aanvullende overgangsvoorzieningen worden getroffen voor eventueel nog resterende rechtspositionele knelpunten.

Aldus vastgesteld in de vergadering van de commissie voor het Georganiseerd Overleg d.d.