

SOCIAAL PLAN Belastingsamenwerking SWW (BSWW)

Inleiding

In mei en juni 2015 hebben de gemeenteraden van Stichtse Vecht, Weesp en Wijdmeren ingestemd met de belastingsamenwerking SWW (BSWW). BSWW wordt ingebed in de Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoering SWW, die daarmee werkgever wordt van de medewerkers die werkzaam worden bij BSWW.

Dit sociaal plan heeft als doel de rechtspositionele effecten op de medewerkers belastingen, werkzaam in de gemeenten Stichtse Vecht, Weesp en Wijdmeren in goede banen te leiden. Daarnaast is het doel om voor bestuur, management en medewerkers duidelijkheid te scheppen over de spelregels die gelden in het kader van deze samenwerking. Het sociaal plan beoogt de gemaakte afspraken ten bate van de plaatsing van het personeel en flankerende maatregelen schriftelijk te borgen.

Het sociaal plan heeft zijn werking op het moment van de overgang en regelt de gevolgen van die overgang. De afspraken die voortvloeien uit dit sociaal plan worden, indien van toepassing voor de individuele medewerker, vastgelegd en gewaarborgd in het plaatsingsbesluit.

Dit sociaal plan beoogt tevens om deze samenwerking op personeel gebied zorgvuldig in te vullen, met oog voor een goede balans tussen medewerkers- en werkgeversbelangen. Om de overgang van de medewerkers naar het nieuwe team BSWW zorgvuldig te laten verlopen, worden er afspraken vastgelegd in overleg met de vakorganisaties in een Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO). In dit BGO wordt primair overleg gevoerd over het sociaal plan en de arbeidsvoorwaarden van het personeel dat betrokken is bij deze samenwerking. De werkwijze van het BGO is vastgelegd in de Regeling Bijzonder Georganiseerd Overleg BSWW.

Contourenschets

De organisatiestructuur van BSWW is vastgelegd in een fijnstructuur. Deze fijnstructuur vormt de basis voor de verdere uitwerking van het functie- en formatieplan (functieboek) en het plaatsingsproces van de medewerkers.

Uitgangspunten Sociaal Plan

In het verlengde van de bedrijfsvoeringkaders zoals deze door de respectievelijke gemeenteraden in het kader van de samenwerking SWW zijn vastgesteld, gelden de volgende uitgangspunten gelden voor het sociaal plan.

1. Rechtsbescherming en –zekerheid voor personeel

Alle medewerkers belastingen van de drie gemeenten hebben vanaf de datum van samenvoeging rechtsbescherming- en zekerheid, waar het hun rechtspositie betreft.

2. Geen gedwongen ontslagen

Ten gevolge van de belastingsamenwerking vinden geen gedwongen ontslagen plaats. Er wordt alles aan gedaan om elke medewerker te plaatsen op een ongewijzigde, passende of geschikte functie.

3. Plaatsingsproces

De gemeenten Stichtse Vecht, Weesp en Wijdmeren hebben een gezamenlijk belang om tot een zorgvuldige plaatsingsprocedure te komen. Deze wordt in een zodanig stadium opgestart, dat vóór 1 januari 2016 in elk geval de besluiten tot voorlopige plaatsing zijn genomen en aan de medewerkers schriftelijk zijn bevestigd.

De afspraken over het plaatsingsproces zijn in dit sociaal plan vastgelegd.

4. Verkennende fase

Een belangrijk onderdeel van het plaatsingsproces is de voorbereidende fase voor de formele plaatsingsprocedure. Deze eerste fase, de verkennende fase, moet ertoe leiden dat de beschikbare formatie, functie en taken in kaart worden gebracht, alvorens tot de plaatsingsprocedure over te gaan. Dit gebeurt in het inrichtingsplan/functieboek, waarover met de BOR (adviesrecht) overleg wordt gevoerd. Na deze fase wordt op basis van de uitkomsten van de verkennende fase een plaatsingsprocedure doorlopen in het 4^e kwartaal 2015. Vóór 1 januari 2016 is de fundamentele basis gelegd voor de plaatsing van het personeel in het team BSWW.

5. Salarisgarantie bij plaatsing in BSWW

Bij plaatsing in een functie in de nieuwe organisatie behoudt de medewerker het recht op het salaris en het salarisperspectief zoals toegekend door de huidige gemeente.

6. Harmonisatie arbeidsvoorwaardelijke rechtspositie

Onderdeel van het sociaal plan is de vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenprogramma's van de gemeenten Stichtse Vecht, Weesp en Wijdmeren (bijlage 1).

Voornemen is om het arbeidsvoorwaardenpakket van één van de deelnemende gemeenten te volgen, bij voorkeur dat van de gemeente Stichtse Vecht. Tussen de drie gemeenten bestaat met betrekking tot de arbeidsvoorwaardelijke rechtspositie nauwelijks verschil. Voor zover dit wel het geval is worden voor het personeel van de gemeenten Weesp en Wijdmeren, voor het opvangen van de gevolgen hiervan, afspraken gemaakt in dit sociaal plan.

Afspraken over de borging van reeds vastgelegde aanspraken over studiefaciliteiten behoeven niet te worden gemaakt. Geen van de medewerkers volgt thans een opleiding op basis van deze regelingen, evenmin zijn in deze sfeer toezeggingen gedaan.

Nadere afspraken voor eventuele verschillen in reis- en onkostenvergoedingen bij dienstreizen behoeven niet te worden gemaakt. Indien de regelingen van de gemeente Stichtse van toepassing zijn, ondervindt niemand nadeel.

7. Functiegebouw en waardering functies

Het functieboek BSWW wordt als uitgangspunt genomen voor de samenwerking BSWW. Voor de functies van BSWW binnen de Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoering SWW op basis van HR21¹ worden de geselecteerde normfuncties van de gemeente Stichtse Vecht gebruikt.

¹ instemming BOR

SOCIAAL PLAN

Belastingsamenwerking SWW (BSWW)

voor de vorming van een gemeenschappelijke belastingorganisatie ten behoeve van de gemeenten Stichtse Vecht, Weesp en Wijdemeren.

Overeengekomen in de commissie voor bijzonder georganiseerd overleg dd. 3 november 2015.

Vastgesteld door het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoering SWW dd.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Begripsomschrijvingen

In het sociaal plan wordt verstaan onder:

- Afspiegelingsbeginsel: een evenredige vertegenwoordiging vanuit de volgende leeftijdscategorieën:
 - o 25 tot en met 34 jaar
 - o 35 tot en met 44 jaar
 - o 45 tot en met 54 jaar
 - o 55 jaar en ouder
- Bestuur: het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoering SWW;
- Bezoldiging: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen, zoals opgenomen in de bezoldigingsregelingen van de huidige werkgevers;
- BGO: de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg;
- BOR: de Bijzondere Ondernemingsraad;
- CAR/UWO: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en uitwerkingsovereenkomst sector gemeenten;
- Formatie: de totale omvang van alle functies uitgedrukt in functie eenheden van 36 uur per week
- Functie: het samenstel van werkzaamheden door de medewerker te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door het daartoe bevoegde gezag is opgedragen;
- Geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, met algemeen geaccepteerde arbeid en die de medewerker na onderling overleg bereid is te vervullen;
- Gewijzigde functie: een passende en/of geschikte functie;
- Medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1 onder a, van de CAR die op 31 december 2015 door of vanwege het college is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn bij de werkgever;
- Nieuwe organisatie: de ambtelijke organisatie Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoering SWW, die met ingang van 1 januari 2016 of zoveel eerder is geïnstitutionaliseerd;
- Ongewijzigde functie: een functie waarin tenminste 75% van de overwegende kenmerken van de oude functie in de functie in de nieuwe organisatie aanwezig zijn. Bij een ongewijzigde functie is sprake van "mens volgt werk".
- Oude functie: de functie die de medewerker op 31 december 2015 vervult;

- Passende functie: een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee niveaus lager zijn dan de oude functie;
- Plaatsing: het besluit, waarbij aan de medewerker een functie wordt toegewezen in de nieuwe organisatie;
- Plaatsingscommissie:
De commissie die tot taak heeft:
 - o aan het Bestuur advies uit te brengen over het plaatsingsplan;
 - o toezicht te houden op de uitvoering van het plaatsingsproces en de toepassing van het sociaal plan;
 - o aan het Bestuur advies uit te brengen over de door de medewerkers geuite bedenkingen tegen de voorlopige plaatsing in een ongewijzigde, passende of geschikte functie, daarbij de bepalingen van dit sociaal plan in acht nemend;
- Salaris: het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
- Salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal of garantieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken. Voor de medewerkers van de gemeenten Weesp en Wijdmeren betreft dit ook de toekenning van de uitloopschaal.
- Werkgever: de respectievelijke gemeenten Stichtse Vecht, Weesp en Wijdmeren tot en met 31 december 2015 en het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling bedrijfsvoering SWW vanaf 1 januari 2016;

Artikel 1.2 Werkingsfeer sociaal plan

1. Het sociaal plan is van toepassing op de medewerkers in ambtelijke dienst van de werkgever, in het kader van de belastingsamenwerking per 1 januari 2016.
2. Het sociaal plan is niet van toepassing op medewerkers, waarvan de aanstelling of arbeidsovereenkomst vóór of op 1 januari 2016, van rechtswege, op eigen verzoek of vanwege een aan de medewerker verwijtbare grond(en) of arbeidsongeschiktheid door de werkgever beëindigd wordt.

HOOFDSTUK 2 SOCIAAL BELEID

Artikel 2.1 Werkgelegenheid

1. Ten gevolge van de belastingsamenwerking vinden voor de op 31 december 2015 in dienst zijnde medewerkers geen gedwongen ontslagen plaats.
2. Uitgangspunt is dat alle medewerkers in de nieuwe organisatie in een ongewijzigde of passende functie worden geplaatst of - indien dit na zorgvuldige afweging niet mogelijk is gebleken - in een geschikte functie.
3. Indien geen plaatsing mogelijk is in een passende functie en evenmin in een geschikte functie, dan is de latende organisatie verantwoordelijk voor de consequenties hiervan voor de betreffende medewerker.
4. In geval van beëindiging van de belastingsamenwerking dan wel uittreding van een van de deelnemende gemeenten uit de gemeenschappelijke regeling, garanderen de besturen van de latende organisaties hun medewerkers de rechtsbescherming en rechtszekerheid, inclusief een terugkeergarantie, zoals vastgelegd in bijlage 1 bij dit sociaal plan.

Artikel 2.2 Algemene rechtspositie medewerkers

1. De CAR van de sector gemeenten vormt de algemene rechtspositie voor de medewerkers van de nieuwe organisatie. Aan de hand van de bijgevoegde arbeidsvoorwaardenvergelijking (bijlage 1) wordt, met instemming van het BGO, vastgesteld met betrekking tot welke lokale regelingen voor de nieuwe organisatie, voorstellen zullen worden gedaan, aanvullend op de CAR.
2. De arbeidsvoorwaardenvergelijking van de gemeenten Stichtse Vecht, Weesp en Wijdmeren maakt onderdeel uit van het sociaal plan.
3. Het definitieve besluit tot van toepassing verklaring en overname van rechtspositieregelingen, zoals bedoeld in het eerste lid, wordt door het Bestuur zo spoedig mogelijk in de eerste bestuursvergadering na 1 januari 2016 genomen, doch uiterlijk per 15 januari 2016.

Artikel 2.3 Garantiemaatregelen aanstelling en salaris

1. De medewerker behoudt op de datum van de ingang van de samenwerking de vorm van zijn aanstelling in dezelfde rechtstoestand, zoals deze gold op 31 december 2015.
2. Bij plaatsing in een functie in de nieuwe organisatie behoudt de medewerker het recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals dit voor hem gold in de functie die hij vervulde op de dag voorafgaande aan de datum van de samenwerking.
3. Voor de medewerker die wordt geplaatst in een hoger gewaardeerde functie dan de huidige functie, volgt salarisinpassing conform het onderstaande schema:

Schaalniveau nieuwe functie	De functie is inhoudelijk <u>niet</u> gewijzigd	De functie is inhoudelijk <u>wel</u> gewijzigd
<u>1 schaal hoger</u> dan de functie die betrokkene thans bekleed.	Direct inschaling in de nieuwe, hogere functieschaal op het naasthogere schaalbedrag.	Plaatsing in de aanloopschaal (= de schaal van de functie die betrokkene thans bekleed), afspraken reguliere bezoldigingspad volgen.
<u>2 schalen hoger</u> dan de functie die betrokkene thans bekleed.	Aanloopschaal (= de naasthogere schaal van de functie die betrokkene thans bekleed), afspraken reguliere bezoldigingspad volgen.	Aanloopschaal (= de naasthogere schaal van de functie die betrokkene thans bekleed), afspraken reguliere bezoldigingspad volgen.

4. De periodiekdatum wordt voor alle medewerkers bij het team belastingen BSWW ingaande 1 januari 2016 vastgesteld op 1 januari.

Artikel 2.4 Compensatieregeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer

1. Bij de nieuwe organisatie ontvangt de medewerker de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer, zoals die is vastgesteld op grond van de bij de nieuwe organisatie geldende regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (regeling gemeente Stichtse Vecht).
2. Voor de medewerkers van de gemeente Wijdmeren (geen standplaatswijziging) geldt: Indien blijkt dat de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer bij de nieuwe organisatie lager is, wordt de hoogte van de vergoeding zoals deze per 31 december 2015 door de gemeente Wijdmeren verstrekt op het niveau van de tegemoetkoming zoals deze op 31 december 2015 is

berekend en wordt dit bedrag bevroren tot aan de datum waarop de regeling reiskostenvergoeding gemeente Stichtse Vecht tot een gelijke of hogere uitkomst leidt.

3. Voor de medewerkers van de gemeente Weesp (standplaatswijziging) geldt: Indien de hoogte van de reiskostenvergoeding op basis van de regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer van de gemeente Weesp leidt tot een hogere uitkomst dan die op basis van de regeling van de gemeente Stichtse Vecht, dan wordt de hogere vergoeding toegekend. Dit bedrag wordt, conform het bepaalde in lid 2, per 1 januari 2016 bevroren tot aan de datum waarop de regeling reiskostenvergoeding gemeente Stichtse Vecht tot een gelijke of hogere uitkomst leidt.
4. Voor alle medewerkers geldt de mogelijkheid tot maandelijkse fiscale uitruil.

Artikel 2.5 Compensatieregeling verlofuren

1. Bij de nieuwe organisatie worden de verlofuren toegekend op grond van de bij de nieuwe organisatie geldende regeling (regeling gemeente Stichtse Vecht).
2. Indien uit de berekening van de verlofuren blijkt dat de verlofuren van de medewerkers van de gemeenten Weesp en Wijdmeren bij de nieuwe organisatie lager zijn, wordt het verschil (de achteruitgang) gecompenseerd door het de aanspraak op verlof op jaarbasis per ultimo 31 december 2015 te bevroren tot aan de datum waarop de verlofregeling van de gemeente Stichtse Vecht tot een gelijke of hogere uitkomst leidt.

Artikel 2.6 Overname verlofsaldi

Voor de verlofsaldi op 31 december 2015 geldt dat medewerkers dit verlofsaldo mee mogen nemen naar de nieuwe organisatie.

Artikel 2.7 Fietsregeling

De lopende fietscontracten in het kader van een fietsprivéproject van de werkgever worden in de belastingsamenwerking gecontinueerd.

HOOFDSTUK 3 PLAATSINGSPROCEDURE

Artikel 3.1 Voorbereiding plaatsingsadvies

1. Het functieboek BSWW, waarin de vastgestelde functies waarop plaatsing mogelijk is zijn vastgelegd, wordt verstrekt aan de betrokken medewerkers.
2. Alle medewerkers ontvangen gelijk met het functieboek een belangstellingsregistratieformulier. Op dit formulier kunnen de medewerkers aangeven welke functies uit het functieboek hun voorkeur hebben.
3. Een voorbereidingsgroep, bestaande uit de teamleider BSWW, een P&O adviseur van elke gemeente en de projectleider personele spoor BSWW, bereidt een concept plaatsingsplan voor voor de plaatsingscommissie.
4. Voor het opstellen van het concept plaatsingsplan maakt de voorbereidingsgroep gebruik van het inrichtingsplan en functieboek, de belangstellingsregistratieformulieren en een was-wordt-overzicht, waarin de oorspronkelijke functies bij de drie gemeenten en de nieuwe functies in de BSWW-organisatie vermeld staan die noodzakelijk zijn voor de over te hevelen belastingtaken.

Artikel 3.2 Plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie brengt aan het Bestuur advies uit over het plaatsingsplan.
2. De plaatsingscommissie bestaat uit de volgende leden:

- a. Een lid benoemd door de gezamenlijke centrales van overheidspersoneel;
 - b. Een lid benoemd door het bevoegd gezag;
 - c. Een onafhankelijke voorzitter, aan te wijzen door de leden onder a en b.
3. Om invulling te geven aan zijn adviestaak heeft de plaatsingscommissie de bevoegdheid om:
 - a. Belastingmedewerkers te horen;
 - b. Informanten te horen;
 - c. Alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken in te zien.
 4. De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn niet openbaar. De commissie brengt zoveel mogelijk een eensluidend advies uit. Van een minderheidsstandpunt wordt in het advies melding gemaakt indien het betreffende lid dit wenst.
 5. Waar gewenst kan de plaatsingscommissie zich laten bijstaan door een ambtelijk secretaris; deze is geen lid van de commissie en heeft geen stemrecht.
 6. De plaatsingscommissie kan zich laten bijstaan door adviseurs. Deze zijn geen lid van de commissie en hebben geen stemrecht.

Artikel 3.3 Criteria bij plaatsing

1. Bij de plaatsing van de medewerkers worden de volgende criteria gehanteerd:
 - a. In eerste instantie het beginsel van "mens volgt werk" waarbij plaatsing wordt beoogd in een ongewijzigde functie;
 - b. Indien voor de medewerkers met een ongewijzigde functie meer medewerkers beschikbaar zijn dan functieplaatsen, geldt als rangorde voor de plaatsing:
 1. Het afspiegelingsbeginsel, waarbij gestreefd wordt naar een evenredige vertegenwoordiging per leeftijdscategorie;
 2. De voorkeur van de medewerker voor een bepaalde functie.
2. Indien plaatsing in een ongewijzigde functie niet mogelijk is, wordt de medewerker benoemd in een passende functie.
3. Indien plaatsing in een passende functie niet mogelijk is, volgt plaatsing in een geschikte functie of wordt in overleg met de medewerker een individuele maatwerkoplossing tot stand gebracht.

Artikel 3.4 Besluit tot voorlopige plaatsing

1. Het Bestuur neemt een besluit tot voorlopige plaatsing van de medewerkers.
2. Het Bestuur zal de adviezen van de plaatsingscommissie als zwaarwegend beschouwen.
3. Het besluit tot voorlopige plaatsing wordt aan de medewerker kenbaar gemaakt in een schriftelijke mededeling van het Bestuur. Het advies van de plaatsingscommissie wordt bijgevoegd bij het voorgenomen plaatsingsbesluit.
4. Het voornemen tot plaatsing wordt zoveel mogelijk op dezelfde dag aan elke betrokken medewerker individueel toegezonden.

Artikel 3.5 Bedenkingen

1. Ingeval de medewerker bedenkingen heeft tegen de voorgenomen plaatsing kan hij of zij dit schriftelijk en gemotiveerd binnen 2 weken na dagtekening van de voorgenomen plaatsing uiten bij het Bestuur.
2. Ten aanzien van door de medewerkers kenbaar gemaakte bedenkingen wordt door het Bestuur advies ingewonnen van de plaatsingscommissie.
3. Binnen 2 weken na ontvangst van de bedenking zal de medewerker worden gehoord door de plaatsingscommissie. Van de hoorzitting wordt een schriftelijk verslag gemaakt.

4. De plaatsingscommissie adviseert het bevoegd gezag indien een medewerker bedenkingen heeft ingediend.
5. De plaatsingscommissie bepaalt op welke wijze bedenkingen zullen worden behandeld en op welke wijze en bij wie informatie wordt ingewonnen. De commissie heeft daarbij het recht om:
 - a. Deskundigen te horen;
 - b. Alle voor de behandeling van de bedenkingen relevante stukken in te zien.
6. De plaatsingscommissie behandelt elke bedenking in volledige zitting. De commissie brengt zoveel mogelijk eensluidend advies uit. Van een minderheidsstandpunt wordt in het betreffende advies melding gemaakt, indien het betreffende commissielid dat wenst.
7. De plaatsingscommissie brengt binnen drie weken advies uit aan het bevoegd gezag omtrent de haar voorgelegde bedenkingen. Bij dit advies maakt de commissie kenbaar of het sociaal plan op de juiste wijze is toegepast, geeft daarbij haar oordeel over de aan haar voorgelegde bedenkingen en doet tevens een voorstel voor een beslissing.

Artikel 3.6 Definitieve plaatsing

1. Het Bestuur neemt zo spoedig mogelijk na beëindiging van de bedenkingenprocedure en de ontvangst van de adviezen van de plaatsingscommissie over de ingediende bedenkingen, het besluit tot definitieve plaatsing.
2. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een ongewijzigde of passende functie die hem met inachtneming van de plaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
3. Indien de medewerker weigert een ongewijzigde of passende functie te aanvaarden, kan het Bestuur overgaan tot ontslag.

Artikel 3.7 Bezwaar

1. De medewerker kan binnen zes weken na dagtekening van het definitieve plaatsingsbesluit schriftelijk bezwaar maken bij het bevoegd gezag.
2. Op de bezwaarprocedure zijn de betreffende bepalingen van de Algemene Wet Bestuursrecht (Awb) van toepassing.

Artikel 3.8 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van dit sociaal plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan het bevoegd gezag van dit sociaal plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

HOOFDSTUK 4 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 4.1 Inwerkingtreding en werkingsduur sociaal plan

1. Het sociaal plan treedt in werking op de dag na bekendmaking met terugwerkende kracht per 1 oktober 2015 en heeft een geldigheidsduur tot 1 januari 2020.
2. Ingegane rechten op basis van dit sociaal plan en tijdens de looptijd van dit sociaal plan blijven onverminderd van kracht na 1 januari 2020.

Artikel 4.2 Citeertitel

Dit sociaal plan kan worden aangehaald als 'Sociaal Plan Belastingssamenwerking SWW'.

Ondertekening

Aldus vastgesteld door het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoering SWW bij besluit van

Namens het Bestuur, dd. xx xx 2015.

M. Smit, voorzitter

Namens de werknemersdelegaties, dd. xx xx 2015,

Namens CNV Connectief

H. Kemner

Namens FNV Overheid

K. Griffioen

Bijlage 1: Brieven van de colleges van B&W van de respectievelijke gemeenten Stichtse Vecht, Weesp dd. 22 oktober 2015 en Wijdmeren dd. 21 oktober 2015 inzake de personele consequenties van beëindiging van dan wel uittreding uit de belastingsamenwerking.



Notitie

AAN
het Bestuur

AFKOMSTIG VAN
Hans Kemner

DOORKIESNUMMER
070-4160643

DATUM
9 november 2015

KENMERK
4.0812/AZ/AI

BETREFT

aanvraag machtiging ondertekenen sociaal plan Belastingssamenwerking gemeenten Stichtse Vecht, Weesp en Wijdmeren

SOCIAAL PLAN

Geachte Bestuur,

Hiermee verzoek ik u mij een machtiging te verstrekken voor het ondertekenen van het **sociaal plan samenwerking Belastingssamenwerking gemeenten Stichtse Vecht, Weesp en Wijdmeren**:

De leden zijn geraadpleegd:

schriftelijk/digitaal

mondeling door middel van ledenraadplegingen

Het aantal uitgebrachte stemmen bedraagt: nog niet bekend*

voor	: ?
tegen	: ?
onthouding van stem	: ?

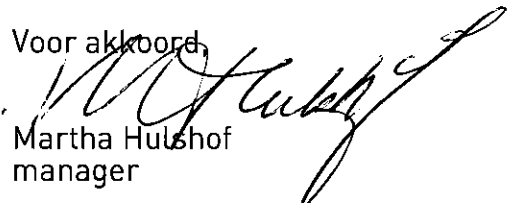
Graag zie ik de machtiging van u tegemoet vóór : 11 november 2015

***Onder voorbehoud de machtiging afgeven. Ondertekening vindt plaats op de ledenraadpleging op 12 november a.s. mits de leden hebben ingestemd met het sociaal plan**

Met vriendelijke groet,

J.H. Kemner, adviseur
A.J.H. Zwaagstra, bestuurder CNV Overheid

Voor akkoord,


Martha Hulshof
manager

Bijlage: sociaal plan

Amina Imambaks

Van: hans kemner <h.kemner@planet.nl>
Verzonden: dinsdag 3 november 2015 16:06
Aan: Amina Imambaks; Anselma Zwaagstra
Onderwerp: sociaal plan belastingsamenwerking

Ha die beiden,

Vandaag hebben we afspraken gemaakt over het sociaal plan mbt de samenwerking op het gebied van gemeentebelastingen tussen Weesp, Wijdmeren en Stichtsevecht.

De planning is dat a.s. donderdag 12 november een leden raadpleging zal plaatsvinden en dat aansluitend getekend wordt.

Het is een relatief simpel SP omdat het ca 20 fte betreft en in totaal 18 te plaatsen medewerkers.

Mag ik verzoek:

1. een concept uitnodigingsbriefje voor deze leden raadpleging op 12 november 2015 van 11:00 uur tot 12:00 uur in de raadszaal van de gemeente Wijdmeren.
2. een machtiging het SP te tekenen als de leden instemmen.

Zsm zal ik het SP toezenden (er wordt op dit moment nog de laatste hand gelegd aan tekstwijzigingen).

alvast bedankt
hans kemner

afwachten sp en dan
machtiging daarover.

Amina Imambaks

Van: hans kemner <h.kemner@planet.nl>
Verzonden: donderdag 5 november 2015 14:54
Aan: Amina Imambaks
Onderwerp: Re: RE: conceptbrief
Bijlagen: Sociaal plan BSWW vs DEF 4NOV2015 MET WIJZIGINGEN.pdf

Ha die Amina,

Bijgaand het concept sociaal plan. Het is een Pdf en er is nog eea geel gearceerd omdat we in de laatste BGO vergadering nog aanpassingen hebben doorgegeven die in dit definitieve concept zijn verwerkt

groet
hans

----Origineel Bericht----

Van : a.imambaks@cnv.nl
Datum : 05/11/2015 14:12
Aan : kemne035@planet.nl
Onderwerp : RE: conceptbrief

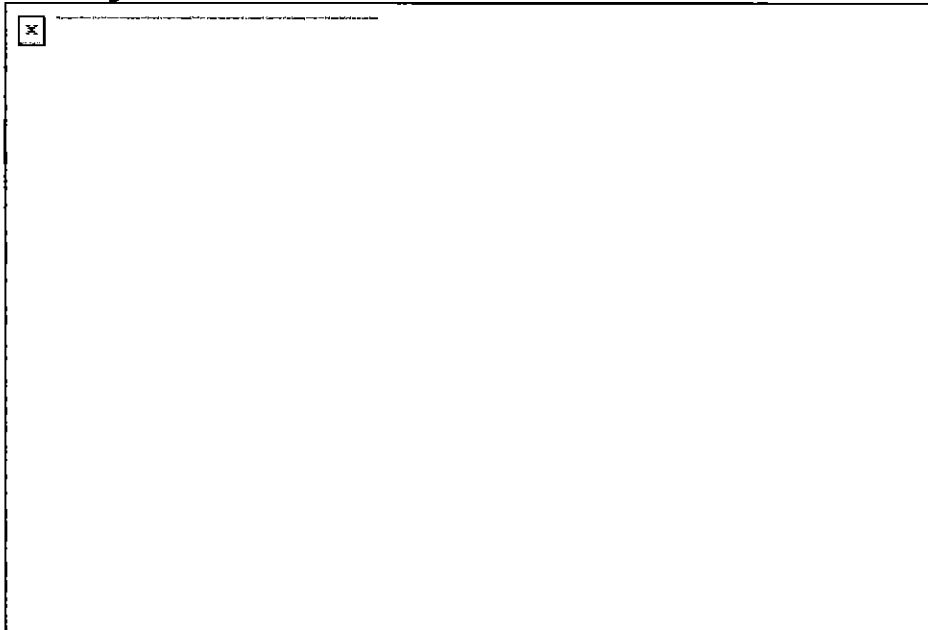
Beste Hans,

Ik zie z.s.m. het sociaal plan tegemoet, anders kan ik geen machtiging aanvragen.

Met vriendelijke groet,

Amina Imambaks | secretaresse | CNV
T 070 4160643 | E a.imambaks@cnv.nl
www.cnvoverheid.nl
[Facebook.com/CNVOverheid](https://www.facebook.com/CNVOverheid)
[Twitter.com/CNVOverheid](https://twitter.com/CNVOverheid)

Werkdagen: ma di do



Van: Hans Kemner [mailto:kemne035@planet.nl]
Verzonden: donderdag 5 november 2015 14:10
Aan: Amina Imambaks
Onderwerp: Re: conceptbrief

ha die amina,
bedankt
hans

----- Oorspronkelijk bericht -----

Van: Amina Imambaks <a.imambaks@cnv.nl>
Datum: 05-11-2015 14:02 (GMT+01:00)
Aan: "'h.kemner@planet.nl'" <h.kemner@planet.nl>
Cc: Anselma Zwaagstra <a.zwaagstra@cnv.nl>
Onderwerp: conceptbrief

Beste Hans,

Bijgaand een conceptbrief.

Met vriendelijke groet,

Amina Imambaks | secretaresse | CNV

T 070 4160643 | **E** a.imambaks@cnv.nl

www.cnvoverheid.nl

[Facebook.com/CNVOverheid](https://www.facebook.com/CNVOverheid)

[Twitter.com/CNVOverheid](https://twitter.com/CNVOverheid)

Werkdagen: ma di do

Amina Imambaks

Van: Amina Imambaks
Verzonden: donderdag 5 november 2015 15:25
Aan: Anselma Zwaagstra
Onderwerp: FW: sociaal plan belastingsamenwerking
Urgentie: Hoog

9.11.2015
mondeling
geaccordeerd.
door Anselma.

Anselma,

Kan ik een machtiging aanvragen zonder de uitslag van de ledenraadpleging?
Met vriendelijke groet,

Amina Imambaks | secretaresse | CNV
T 070 4160643 | E a.imambaks@cnv.nl
www.cnvoverheid.nl
[Facebook.com/CNVOverheid](https://www.facebook.com/CNVOverheid)
[Twitter.com/CNVOverheid](https://twitter.com/CNVOverheid)

Werkdagen: ma di do



Van: hans kemner [mailto:h.kemner@planet.nl]
Verzonden: dinsdag 3 november 2015 16:06
Aan: Amina Imambaks; Anselma Zwaagstra
Onderwerp: sociaal plan belastingsamenwerking

Ha die beiden,

Vandaag hebben we afspraken gemaakt over het sociaal plan mbt de samenwerking op het gebied van gemeentebelastingen tussen Weesp, Wijdmeren en Stichtsevecht.

De planning is dat a.s. donderdag 12 november een leden raadpleging zal plaatsvinden en dat aansluitend getekend wordt.

Het is een relatief simpel SP omdat het ca 20 fte betreft en in totaal 18 te plaatsen medewerkers.

Mag ik verzoek:

1. een concept uitnodigingsbriefje voor deze leden raadpleging op 12 november 2015 van 11:00 uur tot 12:00 uur in de raadszaal van de gemeente Wijdmeren.
2. een machtiging het SP te tekenen als de leden instemmen.

Zsm zal ik het SP toezenden (er wordt op dit moment nog de laatste hand gelegd aan tekstwijzigingen).

alvast bedankt
hans kemner

Amina Imambaks

Van: Amina Imambaks
Verzonden: maandag 9 november 2015 15:18
Aan: Mariette Schneider
Onderwerp: aanvraag machtiging sociaal plan BSWW
Bijlagen: 2368_001.pdf; 2369_001.pdf

Hoi Mariëtte,

Bijgaand de aanvraag voor een machtiging ter ondertekening van het sociaal plan Belastingssamenwerking gemeenten Stichtse Vecht, Weesp en Wijdemerem.
Graag de machtiging op naam van adviseur J.H. Kemner afgeven.

Alvast bedankt.

Met vriendelijke groet,

Amina Imambaks | secretaresse | CNV
T 070 4160643 | E a.imambaks@cnv.nl
www.cnvoverheid.nl
[Facebook.com/CNVOverheid](https://www.facebook.com/CNVOverheid)
[Twitter.com/CNVOverheid](https://twitter.com/CNVOverheid)

Werkdagen: ma di do



Van: dhg-pz-2e@cnv.nl [mailto:dhg-pz-2e@cnv.nl]
Verzonden: maandag 9 november 2015 15:05
Aan: Amina Imambaks
Onderwerp: Attached Image

