

Sociaal Plan uitplaatsing afdeling Bouw- en Woningtoezicht Gouda

De taken van de afdeling Bouw- en Woningtoezicht (BWT) van de gemeente Gouda gaan op 1 juli 2013 over naar de Omgevingsdienst Midden-Holland (ODMH). Deze overgang gaat gepaard met gevolgen voor medewerkers.

Dit sociaal plan regelt onder andere de plaatsing van medewerkers van de afdeling BWT op een ongewijzigde functie bij de ODMH en de rechtspositionele gevolgen die hieraan verbonden zijn.

De verschillen in rechtspositie tussen de gemeente Gouda en de ODMH zijn in beeld gebracht door middel van een pakketvergelijking. Deze vergelijking maakt onderdeel uit van dit sociaal plan en is als bijlage opgenomen.

Het uitgangspunt van dit sociaal plan is dat het zijn werking heeft op het moment van de overgang en de (personele) gevolgen van die overgang eenmalig regelt. Een looptijdbepaling is in dit sociaal plan daarom niet op zijn plaats. De afspraken die voortvloeien uit dit sociaal plan worden vastgelegd in het overgangsdossier. Diezelfde afspraken worden door de ODMH opgenomen in (een bijlage bij) het plaatsingsbesluit.

Paragraaf 1	Begripsbepalingen
Artikel 1:1	Begripsbepalingen
Werkgever:	Gemeente Gouda.
ODMH:	Omgevingsdienst Midden-Holland.
Medewerker:	Degene die als ambtenaar hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd, in dienst is van de werkgever en wiens functie wordt opgeheven als gevolg van de overgang naar de ODMH.
Salaris:	Het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten.
Salarisperspectief:	De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van het functionele salarisniveau én, voor zover van toepassing, het eindniveau van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde individuele extra salarisafspraken.
Bezoldiging:	Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen.
Toelage:	Het bedrag waarmee het salaris wordt vermeerderd op grond van de Bezoldigingsverordening gemeente Gouda 2004.
Functie:	Het geheel van werkzaamheden dat door de medewerker is te verrichten.
Functieboek ODMH:	De lijst van binnen de ODMH voorkomende functies en hun beschrijving en waardering.
Ongewijzigde functie:	Een functie waarvan het takenpakket voor ten minste 80% overeenkomt met de functie die de medewerker bij de werkgever vervult op de dag vóór de overgang naar de ODMH.
Bezwarencommissie:	De bezwarencommissie van de ODMH.

Paragraaf 2 Uitgangspunten

Artikel 2:1 Uitgangspunten

1. Dit sociaal plan vindt zijn basis in:
 - a. De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten en de Goudse Uitwerkingsovereenkomst.
 - b. Het Sociaal Statuut gemeente Gouda 2000.
 - c. De overige rechtspositieregelingen van de werkgever.
2. Dit sociaal plan is van toepassing op de medewerkers die op de dag vóór de overgang naar de ODMH in dienst zijn van de werkgever.

Paragraaf 3 Plaatsing

Artikel 3:1 Het functieboek

1. Het functieboek ODMH wordt, indien nodig, aangepast als gevolg van de overgang naar de ODMH.
2. De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van het functieboek.

Artikel 3:2 Plaatsing

De medewerkers worden geplaatst in een ongewijzigde functie.

Artikel 3:3 Plaatsingsbesluit

1. De ODMH brengt de plaatsingsbesluiten uit.
2. De formele plaatsing van de medewerker zal niet eerder ingaan dan nadat hij schriftelijk op de hoogte is gebracht van het voor hem geldende besluit tot plaatsing.
3. De medewerker kan op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar en beroep instellen tegen het in het eerste lid van dit artikel bedoelde besluit. Ter behandeling van bezwaren is de bezwarencommissie aangewezen.

Paragraaf 4 Garanties

Artikel 4:1 Werkgelegenheid

Tot 1 januari 2016 zullen geen gedwongen ontslagen ingevolge artikel 8:3 (reorganisatie-ontslag) van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten plaatsvinden.

Artikel 4:2 Salaris

De medewerker die wordt geplaatst ten gevolge van de overgang naar de ODMH, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief zoals die voor hem golden in de oude functie op de dag vóór de overgang.

Artikel 4:3 Werktijdverkorting medewerkers van 60 jaar en ouder

De medewerker met een volledige betrekking, die op het moment van indiensttreding bij de ODMH 60 jaar of ouder is, behoudt op eigen verzoek de werktijdverkorting van 45 minuten per dag met behoud van doorbetaling van zijn volledige bezoldiging als bedoeld in artikel 4 van de Werktijdenregeling gemeente Gouda 2004.

Artikel 4:4 Verlofaanspraken

1. De medewerker neemt het saldo aan vakantie- en compensatieverlof, waarover hij beschikt op het moment van ontslag uit zijn aanstelling bij de werkgever, mee naar de ODMH.
2. De medewerker behoudt ten minste de verlofaanspraken waarop hij in dienst van de werkgever aanspraak had kunnen maken.

Artikel 4:5 Studiefaciliteiten

De medewerker die wordt geplaatst op een functie binnen de ODMH, behoudt de rechten die hem op grond van een studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.

Paragraaf 5 Slotbepalingen

Artikel 5:1 Hardheidsclausule

In individuele gevallen, waarin dit sociaal plan niet voorziet of de toepassing van dit sociaal plan leidt tot een kennelijk onbillijke situatie voor een medewerker, wordt in de geest van dit sociaal plan gehandeld.

Aldus overeengekomen op 2 april 2013.

Burgemeester en wethouders van Gouda,
de secretaris, de burgemeester


Drs. E.A.M. Bakker


dr. M. Schoenmaker

Namens AbvaKabo FNV,


de heer T. Verra.

Namens het hoofdbestuur van CNV Publieke Zaak,

