

Sociaal Plan fusie GGD REO en GGD NWN

Inleiding

De besturen van de GGD Rotterdam en Omstreken (GGD REO) en de GGD Nieuwe Waterweg Noord (GGD NWN) hebben de intentie uitgesproken een fusie aan te gaan.

De fusie kent een bestuurlijk-juridische kant. De vorm waarin de samenwerking tussen de gemeenten op het gebied van de volksgezondheid is georganiseerd is middels een Gemeenschappelijke regeling. Organisatorisch is de fusie vormgegeven door het instellen van één uitvoeringsorganisatie geheel onder verantwoordelijkheid van de gemeente Rotterdam, waarbij het personeel een aanstelling heeft/krijgt bij de gemeente Rotterdam. Dit heeft tot gevolg dat de twee uitvoeringsorganisaties GGD Rotterdam en omstreken en de GGD Nieuwe Waterweg Noord worden samengevoegd tot één uitvoeringsorganisatie GGD Rotterdam-Rijnmond.

Uitgangspunten

Op 27 april 2006 zijn door beide directeuren een aantal uitgangspunten ten aanzien van de fusie geformuleerd. Als vertrekpunt geldt daarbij het Sociaal Statuut van de gemeente Rotterdam (goedgekeurd in oktober 2005 en geldend tot 1 januari 2010), dat onverkort van toepassing wordt verklaard op de fusie van beide organisaties. Deze uitgangspunten maken in geactualiseerde vorm integraal deel uit van het Sociaal Plan.

Voor dit Sociaal Plan gelden de volgende uitgangspunten:

1. GGD Rotterdam en omstreken en GGD Nieuwe Waterweg Noord gaan per 1 januari 2007 fuseren en gaan op in een Rotterdamse Stadsdienst, waarbij alle medewerkers ambtenaar van de gemeente Rotterdam worden.
2. In de nieuwe organisatie (werktitel GGD Rotterdam-Rijnmond) zullen alle medewerkers de rechtspositie van de gemeente Rotterdam hebben.
3. De fusie komt tot stand onder de afspraak dat er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.
4. Bij de inrichting van GGD Rotterdam-Rijnmond wordt zoveel als mogelijk aansluiting gezocht met de organisatie- en formatiestructuur van GGD REO.
5. Het (top)management van GGD Rotterdam-Rijnmond vormt een afspiegeling van de beide fuserende diensten.
6. Er wordt een formatieplan opgesteld voor de inrichting van GGD Rotterdam-Rijnmond.
7. Het formatieplan wordt zodanig opgesteld dat iedere medewerker per 1 januari 2007 als functievolger wordt geplaatst dan wel een passende functie in de nieuwe organisatie krijgt aangeboden.
8. Bij de plaatsing van medewerkers wordt zo veel mogelijk het principe "mens volgt taak" gehanteerd. Voor medewerkers van de GGD REO en GGD NWN betekent dit dat de fusie geen negatieve personele of rechtspositionele gevolgen zal hebben.
9. Functies van de GGD NWN worden gelijkgesteld aan functies bij GGD Rotterdam-Rijnmond, indien de functie voor tenminste 65% terugkomt in het nieuw vast te stellen formatieplan.
10. Voor de fusie naar de GGD Rotterdam-Rijnmond geldt dit Sociaal Plan, dat op beide fuserende diensten van toepassing is.
11. Dienstjaren opgebouwd bij de GGD NWN en haar rechtsvoorgangers worden vanaf de fusiedatum gelijkgesteld aan Rotterdamse dienstjaren.
13. Voor de fusie wordt een begeleidingscommissie ingesteld.
14. De medewerker die als gevolg van de fusie op een andere werkplek wordt tewerkgesteld dan voor de fusie ontvangt gedurende 3 jaar een vergoeding voor extra reis- en wachttijd overeenkomstig artikel 8 en 9 van het Besluit Kostenvergoeding, met uitsluiting van de beperking van artikel 7, lid 1 inzake de salarisklasse-indeling.

15. De medewerker op wie artikel 14 vanwege een feitelijk afname van het aantal kilometers woonwerkverkeer niet van toepassing is, ontvangt, indien zijn reistijd aantoonbaar met meer dan een half uur per dag toeneemt, gedurende 3 jaar een vergoeding voor deze extra tijd gebaseerd op de berekeningsmethodiek van artikel 9 lid c van het Besluit Kostenvergoeding.
16. Indien een medewerker, wiens functie aanzienlijk is gewijzigd, binnen een jaar na zijn aanstelling niet tevreden is over zijn functie, dan zal de werkgever op verzoek van de medewerker ondersteuning bieden bij het zoeken naar een andere functie binnen of buiten de organisatie.
17. Wanneer een medewerker voorafgaande aan de fusie solliciteert op een nieuwe of andere functie bij GGD Reo en/of GGD R-R, dan gelden de afspraken zoals beschreven in dit sociaal plan.

Geldigheidsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking na datum ondertekening en heeft een geldigheidsduur van 1 jaar na ingang fusiedatum, waarna collectief recht overgaat op individueel recht. Daarnaast is, zodra de medewerker definitief geplaatst is, de rechtspositie Rotterdam en het daarbij behorende Sociaal Statuut Rotterdam van toepassing.

Definities

1. Overall waar in SSR-2005 wordt verwezen naar het ambtenarenreglement en/of de Rechtstoestandregelingen gemeente Rotterdam zijn de gelijkkluidende passages van de Vlaardingse rechtspositieregelingen (CAR/UR/NUR) van toepassing.
2. Overall waar in SSR-2005 wordt verwezen naar 'het hoofd van dienst', ware tot aan de fusiedatum te lezen 'directies van beide fusieorganisaties'.
3. Overall waar in SSR-2005 wordt verwezen naar 'organisatieverandering' ware te lezen 'fusie'.
4. Overall waar in SSR-2005 wordt verwezen naar Ondernemingsraad ware te lezen 'beide ondernemingsraden'.

Samenstelling begeleidingscommissie

Deze wordt als volgt samengesteld en bestaat uit de volgende 7 leden:

1. het hoofd afdeling Personeel & Organisatie van elk der beide deelnemende diensten;
2. een vertegenwoordiger van of namens elk der beide Ondernemingsraden;
3. een vertegenwoordiger van het management van elk der beide deelnemende diensten;
4. een onafhankelijk lid, te kiezen door de overige leden van de begeleidingscommissie. Dit lid treedt tevens op als voorzitter van de commissie.

Aan de Begeleidingscommissie is een ambtelijk secretaris/notulist toegevoegd.

Aldus overeengekomen en vastgesteld, Rotterdam d.d.

Namens de vakbonden:

.....

K. de Buijzer,
AbvaKabo FNV

.....

C.E. Hoeksma,
CNV Publieke Zaak

Namens de GGD Nieuwe Waterweg Noord

Namens de GGD Rotterdam en Omstreken

.....

Drs. A.C.S. Atzema,
Directeur

.....

Prof. Dr. M.C.H. Donker,
Hoofd van Dienst