

SOCIAAL PLAN

Gemeenschappelijke Regeling
Gezondheidsdienst Zuid-Holland West

inzake

overgang van medewerkers van de GGD Zuid-Holland West naar (de gemeentelijke gezondheidsdienst) Den Haag en plaatsing van medewerkers bij een van de deelnemende gemeenten

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING.....	3
HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN.....	4
Artikel 1.1 Werkingsfeer en geldigheidsduur	4
Artikel 1.2 Begripsbepalingen	4
Artikel 1.3 Werkgelegenheid	6
Artikel 1.4 Uitgangspunten	6
Artikel 1.5 Hardheidsclausule	6
Artikel 1.6 Interpretatie	7
HOOFDSTUK 2 OVERGANG.....	7
Artikel 2.1 Plaatsingsuitgangspunten	7
Artikel 2.2 Plaatsings Advies Commissie.....	7
Artikel 2.3 Heroverwegingscommissie	8
Artikel 2.4 Dienstverband	8
Artikel 2.5. Salarisinpassing	9
Artikel 2.6 Garantie	9
Artikel 2.7 Diensttijd / ambtsjubileumgratificatie	10
HOOFDSTUK 3 ARBEIDSVOORWAARDEN	10
Artikel 3.1 Arbeidsvoorwaarden Den Haag.....	10
Artikel 3.2 Vakantie-uren.....	10
Artikel 3.3 Reiskosten	11
Artikel 3.4 Vakantietoelage en eindejaarsuitkering	11
Artikel 3.5 Lopende afspraken	11
Artikel 3.6 Individueel loopbaanbudget.....	12
Artikel 3.7 Piket- en (over)werkvergoeding	12
HOOFDSTUK 4 WERKWIJZE OVERDRACHT	12
Artikel 4.1 Personeelsdossiers.....	12
Artikel 4.2 Inventarisatie.....	13
Artikel 4.3 Bezwaren toepassing sociaal plan	13

INLEIDING

Op 14 oktober 2013 hebben de deelnemende gemeenten van de GGD Zuid-Holland West (ZHW) en de gemeente Den Haag overeenstemming bereikt over de totstandkoming en inrichting van de gemeenschappelijke regeling GGD Haaglanden. Hiermee wordt vorm gegeven aan de regionalisering, die voortkomt uit de Wet op de publieke gezondheid. Deze wet schrijft voor dat de GGD-regio moet samenvallen met de veiligheidsregio. In het verdere besluitvormingsproces is rekening gehouden met het feit dat de GGD Haaglanden met ingang van 1 januari 2014 operationeel moet zijn. In het licht hiervan worden de activiteiten van de GGD ZHW op het gebied van algemene gezondheidszorg en gezondheidsbevordering, alsmede de daaraan ondersteunende activiteiten van de GGD ZHW ondergebracht bij de gemeente Den Haag. De gemeente Den Haag zal deze activiteiten voor de GGD Haaglanden gaan uitvoeren op basis van het dienstverleningsmodel.

Overgang personeel

Met de overgang van de activiteiten zullen medewerkers van de GGD ZHW in dienst overgaan naar de gemeente Den Haag. De personele overgang wordt beoogd per 1 januari 2014. De medewerkers die niet kunnen worden geplaatst bij of ten behoeve van de GGD Den Haag (vanaf 1 januari 2014: GGD Haaglanden), blijven in dienst van de GGD ZHW totdat zij - met de garanties van het sociaal plan en de aanvullende afspraken - kunnen worden geplaatst bij een van de deelnemende gemeenten op een structurele functie.

Rechtspositie personeel

De medewerkers hebben een ambtelijke rechtspositie en vallen onder de CAO gemeenten ofwel de CAR/UWO. Dat verandert niet na de overgang. Er zijn enkele verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de GGD ZHW en de gemeente Den Haag in het (onverplichte) UWO-deel en er zijn verschillen in de lokale arbeidsvoorwaarden die niet door de CAR/UWO worden geregeld. De verschillen van de arbeidsvoorwaarden zijn in kaart gebracht in de pakketvergelijking.

Sociaal Plan

Dit sociaal plan heeft als doel om het plaatsingsproces te reguleren en maatregelen en voorzieningen te treffen om tegemoet te komen aan eventuele nadelige sociale en rechtspositionele gevolgen voor de medewerkers die overgaan van de GGD ZHW naar de gemeente Den Haag of een van de deelnemende gemeenten van de GGD ZHW. Met het oog op de overgang van enkele medewerkers naar een van de deelnemende gemeenten gelden aanvullende afspraken op dit sociaal plan.

ONDERGETEKENDEN:

Partij 1:

- het openbaar lichaam **Gemeenschappelijke Regeling Gezondheidsdienst Zuid-Holland West**, gevestigd te Zoetermeer, namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de voorzitter, mevrouw M.E. van Leeuwen;

Partij 2:

- **gemeente Den Haag**, gevestigd te Den Haag, namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer R.S. Baldewsingh;

Partij 3:

- **ABVAKABO FNV**, gevestigd te Zoetermeer, namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw mr. J.H.M. Klerks;
- **CNV Publieke Zaak**, gevestigd te Den Haag, namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw W. Pijnacker;
- **LAD**, gevestigd te Utrecht, namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw mr. L. de Groot;
- **CMHF**, gevestigd te Den Haag, namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M. Machiels;

hierna gezamenlijk te noemen: partijen,

KOMEN HET VOLGENDE SOCIAAL PLAN OVEREEN:

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

Artikel 1.1 Werkingssfeer en geldigheidsduur

1. Dit sociaal plan is van toepassing op medewerkers die voor wat betreft hun aanstelling werkzaam zijn bij de GGD ZHW.
2. Dit sociaal plan treedt in werking zodra het door partijen is ondertekend, en heeft een looptijd totdat eventuele bezwaren (en eventuele daarop volgende beroepsprocedures) in het kader van dit sociaal plan zijn afgewikkeld.
3. Partijen kunnen dit sociaal plan met onderlinge toestemming tussentijds wijzigen in de gevallen als bedoeld in artikel 1.5, tweede lid of verlengen.
4. Individuele toegekende rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan blijven van kracht ook nadat de geldigheidsduur van dit sociaal plan is verstreken.
5. Partijen komen in januari 2014 bij elkaar om de uitvoering van dit sociaal plan te evalueren.

Artikel 1.2 Begripsbepalingen

In dit Sociaal plan wordt verstaan onder:

<u>GGD ZHW:</u>	openbaar lichaam Gemeenschappelijke Regeling Gezondheidsdienst Zuid-Holland West;
<u>deelnemende gemeente:</u>	Delft, Leidschendam-Voorburg, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Wassenaar, Westland en Zoetermeer;
<u>Den Haag:</u>	Gemeente Den Haag;
<u>GGD Den Haag:</u>	Dienst Onderwijs, Cultuur en Welzijn / sector Volksgezondheid en Zorg (Den Haag), per 1 januari 2014 wordt GGD Den Haag: GGD Haaglanden;
<u>medewerker:</u>	ambtenaar met een aanstelling in vaste dienst van de GGD ZHW;
<u>CAR/UWO:</u>	Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling en Uitwerkingsovereenkomst zoals die gelden op de peildatum, aangevuld met de lokale regelingen van de GGD ZHW;
<u>ARG:</u>	Arbeidsvoorwaardenregeling Den Haag, aangevuld met uitvoeringsregelingen en kaders gemeente Den Haag;
<u>overgangsdatum:</u>	de datum waarop de medewerker in dienst overgaat bij Den Haag of een van de deelnemende gemeenten;
<u>peildatum:</u>	de laatste dag van de maand direct voorafgaande aan de overgangsdatum;
<u>volgfunctie:</u>	een functie waarvan de werkzaamheden naar aard, soort, niveau en omvang gelijk of nagenoeg gelijk zijn als werkzaamheden van de functie die de medewerker voor de overgangsdatum vervulde; hiervan is sprake als werkzaamheden voor ten minste 70% gelijk of nagenoeg gelijk blijven;
<u>passende functie:</u>	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn opleiding, werkervaring, persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde waarderingsniveau als de oorspronkelijke functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee niveaus lager zijn dan de oorspronkelijke functie;
<u>geschikte functie:</u>	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen;
<u>diensttijd:</u>	de doorgebrachte tijd bij de GGD ZHW en zijn rechtsvoorgangers;
<u>anciënniteit:</u>	het aantal dienstjaren, aaneengesloten doorgebracht bij de GGD ZHW en zijn rechtsvoorgangers;
<u>herplaatsingskandidaat:</u>	de medewerker wiens functie bij de GGD ZHW komt te vervallen en die niet kan worden geplaatst bij of ten behoeve van de GGD Den Haag;
<u>was/wordt-lijst:</u>	het overzicht van de rechtspositionele gegevens van de individuele medewerker zoals die gelden op de peildatum bij de GGD ZHW (was-situatie) en van de rechtspositionele gegevens van de individuele medewerker zoals die op basis van de afspraken in het sociaal plan bij Den Haag worden aangeboden (wordt-situatie);

<u>formatieplan:</u>	een overzicht van functies en aantal fulltime-equivalenten (fte's) na de overgang, met inbegrip van een organogram;
<u>plaatsingsplan:</u>	het plan in het kader van de overgang, dat aangeeft op welke wijze medewerkers in de formatie als bedoeld in het formatieplan zullen worden ondergebracht en dat aangeeft welke medewerkers zullen worden aangewezen als herplaatsingskandidaat;
<u>Plaatsings Advies Commissie (PAC):</u>	de commissie als bedoeld in artikel 2.2, lid 3;
<u>Heroverwegingscommissie (HOC):</u>	de commissie als bedoeld in artikel 2.3, lid 3;
<u>Sociaal plan:</u>	sociaal plan over de overgangs- en plaatsingsregeling van de medewerkers.

Artikel 1.3 Werkgelegenheid

1. In het kader van de overgang zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.
2. Gedurende een periode van vijf jaar vanaf de overgangsdatum geldt een werkgelegenheidsgarantie; dit betekent dat de medewerker in die periode niet wegens reorganisatie kan worden ontslagen. Dit is slechts anders indien de medewerker in voorkomend geval bij herhaling weigert mee te werken aan het vinden van een passende functie dan wel een passende functie weigert te aanvaarden.
3. De medewerker die ten gevolge van een reorganisatie boventallig wordt verklaard, heeft vanaf dat moment recht op het Van-Werk-Naar-Werk-traject als bedoeld in artikel 10d:12 van de CAR/UWO, waarbij een eventueel daarop volgend ontslag niet eerder kan ingaan dan vijf jaar na de overgangsdatum.

Artikel 1.4 Uitgangspunten

1. Als hoofdregel geldt dat de medewerker overgaat met zijn taken, die hij doorgaans bij de GGD ZHW vervulde, naar de GGD Den Haag.
2. Vanaf de overgangsdatum zijn voor de medewerker de arbeidsvoorwaarden van Den Haag van toepassing. Voor arbeidsvoorwaardelijke verschillen worden door middel van dit sociaal plan overbruggingsmaatregelen als bedoeld in hoofdstuk 3 van dit sociaal plan getroffen.
3. De medewerker die niet kan worden geplaatst bij of ten behoeve van de GGD Den Haag, wordt in een passende of geschikte functie geplaatst bij een van de deelnemende gemeenten. Indien niet direct een passende of geschikte functie bij een van de deelnemende gemeenten voorhanden is, is de medewerker gehouden tot de overgangsdatum tijdelijk andere passende werkzaamheden bij een van de deelnemende gemeenten te verrichten.
4. Dit sociaal plan geldt mutatis mutandis voor de medewerker als bedoeld in lid 3, alsook de 'Aanvullende afspraken ter uitvoering van dit sociaal plan' die door Partij 1 en Partij 3 zijn overeengekomen.

Artikel 1.5 Hardheidsclausule

1. Indien de toepassing van dit sociaal plan voor de individuele medewerker tot een onbillijke situatie leidt, kan de GGD ZHW op verzoek van de medewerker in een voor hem gunstige zin afwijken. De GGD ZHW zal hierover in overleg treden met Den Haag of de deelnemende gemeente.
2. Gezamenlijke partijen kunnen besluiten dit sociaal plan tussentijds te wijzigen indien zich naar het oordeel van partijen onvoorziene omstandigheden voordoen.

Artikel 1.6 Interpretatie

Indien bij de uitvoering van dit sociaal plan verschil van inzicht ontstaat over de interpretatie ervan, treden partijen in overleg om tot een oplossing te komen.

HOOFDSTUK 2 OVERGANG

Artikel 2.1 Plaatsingsuitgangspunten

1. Het door de GGD ZHW en Den Haag gezamenlijk vastgestelde formatieplan is leidend voor plaatsing van medewerkers bij of ten behoeve van de GGD Den Haag.
2. Bij het opstellen van het plaatsingsplan geschiedt de (volgorde van) plaatsing van de medewerkers met inachtneming van de volgende procedure:
 - a. de medewerker wiens functie als een volgfunctie respectievelijk passende functie kan worden aangemerkt, wordt geplaatst op de volgfunctie respectievelijk passende functie bij of ten behoeve van de GGD Den Haag;
 - b. de medewerker wiens functie als een volgfunctie kan worden aangemerkt en onder toepassing van het derde lid boventallig is, wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat;
 - c. de medewerker wiens functie niet als een volgfunctie of als een passende functie kan worden aangemerkt en die niet kan worden geplaatst op een geschikte functie bij of ten behoeve van de GGD Den Haag, wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat.
3. Indien sprake is van een groep van medewerkers die een volgfunctie vervult, maar waarvoor als geheel onvoldoende plaatsingsmogelijkheden bij of ten behoeve van de GGD Den Haag aanwezig zijn, wordt aan de hand van het anciënniteitscriterium bepaald welke medewerkers in de volgfunctie worden geplaatst. Hetzelfde geldt mutatis mutandis voor de situatie, waarin meerdere medewerkers in aanmerking komen voor een passende dan wel geschikte functie bij of ten behoeve van de GGD Den Haag.
4. Op basis van het formatieplan als bedoeld in lid 1 en de plaatsingsuitgangspunten als bedoeld in lid 2 en lid 3 wordt een (concept-)plaatsingsplan opgesteld door de kwartiermaker GGD ZHW en de directeur GGD Den Haag, ondersteund door de personeelsadviseurs van de GGD ZHW en de GGD Den Haag. Dit concept-plaatsingsplan wordt voor advies voorgelegd aan de PAC.
5. Op basis van het - al dan niet gewijzigde - vastgestelde plaatsingsplan wordt uiterlijk zes weken voorafgaande aan de overgangdatum iedere medewerker schriftelijk geïnformeerd door de GGD ZHW over het voornemen tot plaatsing bij of ten behoeve van de GGD Den Haag respectievelijk tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat, alsmede over de termijn waarbinnen en de wijze waarop de medewerker zijn zienswijze schriftelijk naar voren kan brengen. De medewerker ontvangt bij dit voornemen tegelijkertijd de lijsten als bedoeld in artikel 4.2 lid 1.
6. De medewerker kan zijn zienswijze met betrekking tot het voornemen voornoemd binnen tien werkdagen schriftelijk kenbaar maken aan de GGD ZHW. In zijn zienswijze vermeldt de medewerker of hij wenst te worden gehoord door de HOC.
7. Na ommekomst van de zienswijzetermijn als bedoeld in lid 6 worden de relevante besluiten aan de medewerkers verstrekt:
 - een ontslagbesluit van de GGD ZHW en tegelijkertijd een aanstellingsbesluit van Den Haag (zie ook: artikel 4.2 leden 3 en 4), dan wel
 - een besluit tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat van de GGD ZHW.

Artikel 2.2 Plaatsings Advies Commissie

1. In het kader van de overgang zal een Plaatsings Advies Commissie (PAC) worden ingesteld.
2. De PAC heeft tot taak:

- a. de GGD ZHW en de GGD Den Haag gezamenlijk van advies dienen over het concept-plaatsingsplan als bedoeld in artikel 2.1, lid 4;
 - b. het adviseren van de GGD ZHW en de GGD Den Haag gezamenlijk over de wijziging van het plaatsingsplan als bedoeld in artikel 2.1, lid 4 indien de adviezen van de HOC over zienswijzen van de medewerkers daartoe aanleiding geven;
 - c. het adviseren van de GGD ZHW over de voorgenomen plaatsing van herplaatsingskandidaten bij een van de deelnemende gemeenten.
3. De PAC bestaat uit drie leden:
- een lid, dat door partij 1 en partij 2 gezamenlijk wordt aangewezen;
 - een lid, dat door partij 3 wordt aangewezen;
 - een lid (tevens voorzitter), dat in onderling overleg door partijen wordt aangewezen.
- De voorzitter van de PAC voornoemd maakt geen deel uit van de organisatie van de GGD ZHW en de GGD Den Haag.
4. De PAC brengt een unaniem advies uit. Voor zover wordt afgeweken van het advies van de PAC, wordt in de motivering van dat besluit opgenomen in hoeverre en om welke redenen de GGD ZHW (en de GGD Den Haag) afwijkt van het advies van de PAC.
5. Na ontvangst van het concept-plaatsingsplan zal de PAC zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee weken, de werkgever van advies dienen.

Artikel 2.3 Heroverwegingscommissie

1. In het kader van de overgang zal een Heroverwegingscommissie (HOC) worden ingesteld.
2. De HOC heeft tot taak:
 - a. het adviseren van de GGD ZHW en de GGD Den Haag gezamenlijk over de zienswijze van medewerkers tegen het voorgenomen besluit tot plaatsing of aanwijzing als herplaatsingskandidaat;
 - b. het adviseren van de GGD ZHW over de zienswijze van de herplaatsingskandidaten tegen de voorgenomen plaatsing bij een van de deelnemende gemeenten.
3. De HOC bestaat uit drie leden:
 - een lid, dat door partij 1 en partij 2 gezamenlijk wordt aangewezen;
 - een lid, dat door partij 3 wordt aangewezen;
 - een lid (tevens voorzitter), dat in onderling overleg door partijen wordt aangewezen.

De voorzitter van de HOC voornoemd maakt geen deel uit van de organisatie van de GGD ZHW en de GGD Den Haag. De leden van de PAC kunnen geen deel uitmaken van de HOC.
4. Met het oog op de advisering als bedoeld in lid 2 kan de HOC - gevraagd en ongevraagd - medewerkers horen. Op verzoek van de medewerker dient de HOC de medewerker te horen.
5. De HOC brengt een unaniem advies uit. Voor zover wordt afgeweken van het advies van de HOC, wordt in de motivering van dat besluit opgenomen in hoeverre en om welke redenen de GGD ZHW (en de GGD Den Haag) afwijkt van het advies van de HOC.
6. Na ontvangst van de zienswijze(n) zal de HOC zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee weken, de werkgever van advies dienen.

Artikel 2.4 Dienstverband

1. De medewerker die bij of ten behoeve van de GGD Den Haag in een volfunctie, passende of geschikte functie kan worden geplaatst, wordt per de overgangsdatum eervol ontslagen bij de GGD ZHW en treedt tegelijkertijd blijkens een schriftelijk besluit op basis van een vaste aanstelling in algemene dienst van Den Haag. In dit geval is het bepaalde in hoofdstuk 10d CAR/UWO niet van toepassing.

2. De arbeidsduur, zoals uitgedrukt in de deeltijdfactor, blijft na de overgangdatum ongewijzigd.
3. De overdracht vindt plaats op de wijze als omschreven in artikel 4.2 van dit sociaal plan.
4. Het model van het aanstellingsbesluit van Den Haag is als Bijlage 1 aan dit sociaal plan gehecht.
5. De uitwerking van dit sociaal plan (was/wordt-lijst) voor de individuele medewerker wordt schriftelijk vastgelegd in (een aanhangsel van) het aanstellingsbesluit van Den Haag. Het model van de was/wordt-lijst wordt als Bijlage 2 aan dit sociaal plan gehecht.

Artikel 2.5. Salarisinpassing

1. De salarisschaal van de medewerker wordt omgezet naar de corresponderende salarisschaal zoals van toepassing bij Den Haag, onverminderd het bepaalde in het vijfde, zesde en zevende lid van dit artikel.
2. Inschaling vindt plaats in de salarisschaal op een salarisbedrag dat tenminste gelijk is aan het salarisbedrag dat voor de medewerker bij de GGD ZHW direct voor de overgangdatum gold.
3. Indien een medewerker bij de GGD ZHW direct voorafgaande aan de overgangdatum werd bezoldigd conform een aanloopschaal blijft deze gehandhaafd en vindt inpassing in de aanloopschaal plaats volgens de methodiek zoals vastgelegd in het tweede lid. De eerder overeengekomen voorwaarden over inpassing in de functionele salarisschaal blijven van kracht.
4. Indien de medewerker geplaatst wordt in een volgfunctie waaraan een hogere functionele salarisschaal is verbonden, gaat deze (hogere) schaal gelden met ingang van de overgangdatum.
5. Indien de medewerker geplaatst wordt in een passende functie waaraan een hogere functionele salarisschaal is verbonden, gaat deze (hogere) schaal gelden zodra de medewerker voldoet aan de criteria die bij Den Haag gelden voor het volledig en zelfstandig vervullen van de betreffende functie.
6. Indien de medewerker geplaatst wordt in een functie bij of ten behoeve van de GGD Den Haag waaraan een lagere functionele salarisschaal is verbonden, behoudt de medewerker (de doorloop in) de salarisschaal waarin hij zich op de dag voorafgaande aan de overgangdatum bevindt.
7. Indien de medewerker in de toekomst bij Den Haag op eigen verzoek een functie gaat vervullen die gewaardeerd is met een lagere schaal, vervalt de garantie als bedoeld in de vorige volzin.
8. De medewerker die op de overgangdatum zijn maximumsalaris nog niet bereikt heeft, houdt uitzicht op de doorloop in de salarisschaal bij Den Haag, zoals die ingevolge het eerste lid voor de medewerker gaat gelden.

Artikel 2.6 Garantie

1. Persoonlijke toelagen die de medewerker op het moment van overgang geniet, blijven onder handhaving van de duur en voorwaarden waaronder die toelagen zijn toegekend, gehandhaafd.
2. Indien de medewerker per of na de overgangdatum een functie gaat vervullen die gewaardeerd is met een hogere schaal, wordt de persoonlijke toelage in de hogere inschaling geïncorporeerd en komt de persoonlijke toelage als bedoeld in lid 1 te vervallen.
3. De voor de medewerker bij de GGD ZHW geldende periodiekdatum blijft ongewijzigd. Indien de periodiekdatum op de overgangdatum is, wordt aan de medewerker per de overgangdatum een periodieke salarisverhoging toegekend, indien en voor zover hij het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt.
4. Afspraken over loopbaanontwikkeling en salarisdoorloop worden nagekomen, indien en voor zover deze vóór 1 juli 2013 aantoonbaar zijn gemaakt. Na 1 juli 2013 kan slechts sprake zijn van afspraken over loopbaanontwikkeling en salarisdoorloop, indien daarmee van de zijde van Den Haag is ingestemd.

Artikel 2.7 Diensttijd / ambtsjubileumgratificatie

1. De bij de GGD ZHW en zijn rechtsvoorgangers doorgebrachte diensttijd tot aan de overgangsdatum geldt als diensttijd doorgebracht bij Den Haag. Daarom geldt de datum van indiensttreding bij de GGD ZHW en zijn rechtsvoorgangers als de datum van indiensttreding bij Den Haag.
2. Het bepaalde in lid 1 betekent eveneens dat de diensttijd tot aan de overgangsdatum meetelt bij de bepaling van ontslagvolgorde in geval van reorganisaties bij Den Haag, een en ander met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake.
3. Bij ontslag per de overgangsdatum wordt geen uitvoering gegeven aan het bepaalde in artikel 3:5:1 van de CAR/UWO voor wat betreft de proportionele ambtsjubileumgratificatie, met uitzondering van 12 ½-jarig ambtsjubileum. De proportionele ambtsjubileumgratificatie ter zake van het 12 ½-jarig ambtsjubileum krijgt de medewerker binnen een maand na de overgangsdatum door de GGD ZHW uitbetaald.
4. Alleen op uitdrukkelijk verzoek van de medewerker wordt bij ontslag per de overgangsdatum uitvoering gegeven aan het bepaalde in artikel 3:5:1 van de CAR/UWO voor wat betreft de proportionele gratificatie bij 25- en 40-jarig ambtsjubileum. In dat geval geldt dat de tijd die in aanmerking is genomen voor de berekening van de proportionele gratificatie ter zake van het 25-jarig ambtsjubileum, niet meetelt voor de berekening van de diensttijd voor een gratificatie bij het 25-jarig jubileum op grond van de ARG. De medewerker kan zijn keuze bepalen aan de hand van een berekening van de proportionele ambtsjubileumgratificatie en gratificatie bij 25- of 40-jarig ambtsjubileum, die bij de 'was/wordt-lijst' wordt gevoegd. De proportionele ambtsjubileumgratificatie wordt binnen een maand na de overgangsdatum door de GGD ZHW uitbetaald.
5. Voor de toepassing van een ambtsjubileumgratificatie tellen alle ABP-jaren als diensttijd mee, een en ander volgens opgave van het ABP.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 3.1 Arbeidsvoorwaarden Den Haag

1. Den Haag is voor de pensioenvoorziening verplicht aangesloten bij de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. De medewerker zal door Den Haag per de overgangsdatum als deelnemer worden aangemeld bij de Stichting Pensioenfonds ABP.
3. Met inachtneming van dit sociaal plan zijn vanaf overgangsdatum de (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden van Den Haag van toepassing, waaronder tevens begrepen de - bij een reorganisatie geldende - rechtspositieregeling(en).
4. In aanvulling op dan wel in afwijking van de voor de medewerker vanaf de overgangsdatum geldende arbeidsvoorwaarden bij Den Haag, gelden de maatregelen en voorzieningen als beschreven in dit sociaal plan.

Artikel 3.2 Vakantie-uren

1. Eventuele vakantie-uren en overuren die de medewerker bij de GGD ZHW niet heeft opgenomen, krijgt hij binnen een maand na de overgangsdatum door de GGD ZHW uitbetaald.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de medewerker de in 2013 opgebouwde maar nog niet voor de overgangsdatum opgenomen vakantie-aanspraak meenemen naar Den Haag, gemaximeerd tot 108 vakantie-uren op voltijds basis indien en voor zover de overgangsdatum 1 januari 2014 is. De maximaal mee te nemen vakantie-uren als bedoeld in de vorige volzin wordt naar evenredigheid verminderd indien de overgangsdatum een later tijdstip is dan 1 januari 2014.

3. Indien het aantal vakantie-uren dat een medewerker krijgt toegekend onder toepassing van de ARG lager is dan het aantal dat hij had op de peildatum, wordt het laatstgenoemde aantal vakantie-uren toegekend, totdat zijn leeftijd conform de ARG recht doet hebben op verhoging van dit aantal.

Artikel 3.3 Reiskosten

1. De vergoedingsregeling van Den Haag inzake reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen is na de overgangsdatum van kracht.
2. De medewerker die als gevolg van de overgang een andere plaats van tewerkstelling krijgt aangewezen die op een grotere afstand van de woning is gelegen dan de plaats van tewerkstelling voor de overgang, ontvangt vanaf de overgangsdatum gedurende een periode van twee jaar een aanvulling op de tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer.
3. De aanvulling als bedoeld in lid 2 wordt toegekend voor elke kilometer die de afstand van de woning naar de nieuwe plaats van tewerkstelling meer bedraagt dan de afstand van de woning naar de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling voor de overgangsdatum. De aanvulling bedraagt € 0,19 per meerkilometer.
4. De meerkilometers woon-/werkverkeer worden als volgt berekend:
 - a. de reisafstand tussen de woning van de medewerker en de nieuwe plaats van tewerkstelling wordt gemeten volgens de kortste route met de auto uit de ANWB-routeplanner;
 - b. de reisafstand tussen de woning van de medewerker en de oude plaats van tewerkstelling zoals die laatstelijk bij de GGD ZHW is berekend ter vaststelling van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer;
 - c. indien de reisafstand onder a. groter is, wordt het verschil tussen a. en b. vermenigvuldigd met twee om de te vergoeden meerkilometers heen en terug per werkdag te berekenen;
5. De aanvulling als bedoeld in lid 2 wordt op basis van een - door de medewerker bijgehouden - meerkilometerregistratie eenmaal per kalenderjaar in de maand december aan de medewerker uitbetaald.
6. Aan de medewerker die voor de overgangsdatum verplicht was te beschikken over eigen vervoer én die daadwerkelijk gebruik maakte van het eigen vervoer voor dienstreizen, wordt het nadelig verschil tussen de kilometervergoeding bij de GGD ZHW (€ 0,37 per km) en de kilometervergoeding bij de GGD Den Haag (€ 0,28 per km) in één keer afgekocht. Het afkoopbedrag wordt vastgesteld door twee maal het aantal kilometers dat de medewerker in de periode van 1 oktober 2012 tot 1 oktober 2013 voor dienstreizen heeft gedeclareerd en vergoed heeft gekregen, te vermenigvuldigen met € 0,09. Voornoemd bedrag betreft een bruto-bedrag, dat na inhouding van de verschuldigde loonheffing aan de medewerker zal worden uitbetaald.

Artikel 3.4 Vakantietoelage en eindejaarsuitkering

De vakantietoelage en eindejaarsuitkering die de medewerker tot de overgangsdatum heeft opgebouwd, krijgt hij binnen een maand na de overgangsdatum door de GGD ZHW uitbetaald.

Artikel 3.5 Lopende afspraken

1. Den Haag neemt de met de medewerker aantoonbaar gemaakte afspraken van voor de overgangsdatum over ten aanzien van:
 - ~ zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof of ander (on)betaald verlof;
 - ~ het tijdstip van vrijwillige arbeidsduurvermindering en uitdiensttreding;
 - ~ opleiding;
 - ~ het arbeidspatroon (d.i.: werktijden / modaliteiten);
 - ~ de afspraken als bedoeld in artikel 2.6, lid 4;

- ~ eventuele andere aantoonbaar gemaakte afspraken die naar voren komen bij de overgang.
2. Den Haag voert de afspraken als bedoeld in lid 1 vanaf de overgangsdatum uit volgens de ARG. De urenomvang en de (resterende) duur van het - vóór de overgangsdatum ingegane - ouderschapsverlof worden gerespecteerd.
 3. Indien uit oogpunt van bedrijfsvoering bij de GGD Den Haag ten tijde van de overgangsdatum aanpassing van afspraken als bedoeld in lid 1 nodig is, vindt hierover - met het oog op een zorgvuldige en evenwichtige belangenafweging - overleg plaats tussen Den Haag en de individuele medewerker. De uitkomst van het overleg wordt in de 'was/wordt-lijst' opgenomen.

Artikel 3.6 Individueel loopbaanbudget

De medewerker die het recht op het individueel loopbaanbudget (ILB) ten bedrage van € 500,00 van het kalenderjaar 2013 niet in 2013 heeft benut, mag dit meenemen naar het kalenderjaar 2014.

Artikel 3.7 Piket- en (over)werkvergoeding

1. De vergoedingsregeling van de GGD Den Haag inzake piket- en beschikbaarheidsdienst is na de overgangsdatum van kracht.
2. Indien en voor zover de vergoedingsregeling van de GGD Den Haag daarin niet of niet volledig voorziet, wordt aan de medewerker die op de dag voorafgaande aan de overgangsdatum belast was en vanaf de overgangsdatum belast blijft met piket- en beschikbaarheidsdiensten, gedurende een periode van twee jaar een vergoeding voor beschikbaarheidsdiensten overeenkomstig de Regeling vergoeding beschikbaarheidsdiensten (2009) bij Den Haag, zoals die tot 1 oktober 2013 gold, gegarandeerd.
3. Voor de medewerker die op de dag voorafgaande aan de overgangsdatum belast was en vanaf de overgangsdatum belast blijft met piket- en beschikbaarheidsdiensten, blijft gedurende een periode van twee jaar de overwerkregeling van de GGD ZHW ten aanzien van de daadwerkelijk gewerkte uren van kracht.
4. Aan de medewerker die vóór of vanaf de overgangsdatum buiten zijn toedoen niet meer wordt belast met piket- en beschikbaarheidsdiensten (waaronder ook ten behoeve van gebouwenbeheer en GHOR) én die gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking een piket- en (over)werkvergoeding heeft genoten, wordt een afbouwtoelage toegekend. Deze afbouwtoelage kent het volgende verloop:
 - a. in het eerste jaar ontvangt de medewerker 100% van de piket- en werkvergoeding die de medewerker in de periode van 1 oktober 2012 tot 1 oktober 2013 heeft ontvangen;
 - b. in het tweede jaar ontvangt de medewerker 75% van de piket- en werkvergoeding die de medewerker in de periode van 1 oktober 2012 tot 1 oktober 2013 heeft ontvangen;
 - c. in het derde jaar ontvangt de medewerker 50% van de piket- en werkvergoeding die de medewerker in de periode van 1 oktober 2012 tot 1 oktober 2013 heeft ontvangen;
 - d. vanaf het vierde jaar wordt de afbouwtoelage op nihil gesteld.
5. De afbouwtoelage wordt maandelijks - na inhouding van de verschuldigde loonheffing - aan de medewerker uitbetaald.

HOOFDSTUK 4 WERKWIJZE OVERDRACHT

Artikel 4.1 Personeelsdossiers

1. Den Haag moet in staat zijn de rechten en plichten die uit het dienstverband van de medewerker met de GGD ZHW voortkomen en door Den Haag worden overgenomen, per de overgangsdatum op te volgen. In dit verband draagt de GGD ZHW de personeelsdossiers van de medewerkers

vóór de overgangdatum over aan Den Haag. De medewerker heeft het recht zijn personeelsdossier voor de overdracht in te zien. De medewerker kan, als gegevens feitelijk onjuist zijn, verzoeken deze te verbeteren, aan te vullen of te verwijderen.

2. De volgende gegevens uit het personeelsdossier gaan over:
 - ~ de aanstelling met de aanstellings- en arbeidsvoorwaarden, bijlagen waaruit verdere afspraken blijken over de functie en arbeidsvoorwaarden;
 - ~ de identiteits- en opleidingsgegevens en BIG-registraties;
 - ~ de gegevens uit de salarisadministratie, die voor de loonbelasting, sociale verzekeringen en personele verzekeringen van belang zijn;
 - ~ voor zover aanwezig relevante re-integratieverslagen of arboverslagen in het kader van persoonlijke mogelijkheden / omstandigheden of lopende re-integratie in geval van ziekte;
 - ~ verslagen van jaargesprekken, die op de overgangdatum niet ouder dan twee jaar zijn;
 - ~ beoordelingen, die op de overgangdatum niet ouder dan drie jaar zijn;
 - ~ berispingen en schorsingsbesluiten, mits de wettelijke bewaartermijn nog niet is verstreken (5 jaar).

Artikel 4.2 Inventarisatie

1. De GGD ZHW en Den Haag tezamen stellen voor de medewerker op:
 - ~ een 'was-lijst' met de relevante rechtspositionele gegevens, waaronder begrepen de lopende afspraken als bedoeld in artikel 2.6, lid 4 en artikel 3.5, per de peildatum, en
 - ~ een 'wordt-lijst' met de relevante rechtspositionele gegevens per de overgangdatum.
2. De medewerker heeft na ontvangst van deze in lid 1 genoemde lijsten tien werkdagen de gelegenheid om de rechtspositionele gegevens te doen aanpassen, indien deze niet correct zijn. De medewerker tekent de correcte lijsten voor akkoord en zendt deze retour aan de GGD ZHW.
3. De GGD ZHW draagt zorg voor rechtsgeldige beëindiging van het dienstverband met de medewerker per de overgangdatum. Als de medewerker het niet eens is met het ontslagbesluit (inclusief de 'was/wordt-lijst'), kan hij op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar, beroep en hoger beroep aantekenen tegen dit besluit.
4. Na het verstrijken van de termijn als bedoeld in lid 2 doet Den Haag de medewerker tegelijkertijd met de bevestiging van de beëindiging het dienstverband als bedoeld in lid 3, een aanstellingsbesluit toekomen.
5. De GGD ZHW verzorgt vóór de overgangdatum een informatiebijeenkomst over de rechtspositionele gevolgen van de overgang.

Artikel 4.3 Bezwaren toepassing sociaal plan

1. Als een medewerker zich niet kan verenigen met een ten aanzien van hem op basis van dit sociaal plan genomen beslissing kan de medewerker binnen een termijn van zes weken na ontvangst van de beslissing schriftelijk en met redenen omkleed zijn bezwaar kenbaar maken bij het bestuur van de GGD ZHW. Het bestuur van de GGD ZHW vraagt advies aan de bezwarenadviescommissie. De bezwarenadviescommissie is de commissie zoals deze voor de gemeente Zoetermeer is in- en samengesteld.
2. Na ontvangst van het advies neemt het bestuur van de GGD ZHW een beslissing over het bezwaar. Het bestuur van de GGD ZHW kan daarbij slechts op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van voornoemd advies. De medewerker ontvangt tegelijk met de beslissing het advies van de bezwarenadviescommissie en het eventuele verslag van de hoorzitting.

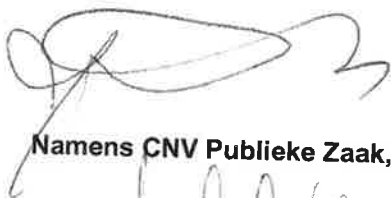
Aldus in zesvoud opgemaakt te Zoetermeer, d.d. 16 december 2013.

Namens Gemeenschappelijke Regeling Gezondheidsdienst Zuid-Holland West,

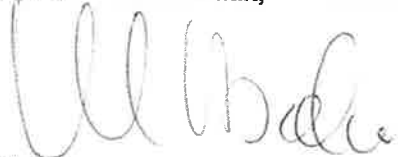


Namens Gemeente Den Haag,

Namens ABVAKABO FNV,



Namens CNV Publieke Zaak,



Namens LAD,



Namens CMHF,

