

Set van Afspraken Plaatsingsproces en Arbeidsvoorwaarden Gemeenschappelijk Belastingkantoor per 1-1-2011

Inleiding

Deze set van afspraken is opgesteld vanwege de beoogde verzelfstandiging van de unit waterschapsheffingen respectievelijk de oprichting van een aparte zelfstandige belastingorganisatie per 1 januari 2011. In samenspraak met de vertegenwoordigers van de lokale commissie voor het Georganiseerd Overleg is bepaald dat het hiermee samenhangende plaatsingsproces plaatsvindt met inachtneming van onderstaande afspraken. Deze set van afspraken geldt voor alle medewerkers die gevolgen ervaren van deze organisatorische ontwikkeling.

Afspraken

1. Aan alle betrokken medewerk(st)ers, werkzaam bij de unit waterschapsheffingen, wordt op grond van artikel 8.1.4, eerste lid van de Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel eervol ontslag verleend uit dienst van het Waterschapsbedrijf Limburg in verband met het opheffen van diens betrekking. Per datum van ontslag worden de betrokken medewerk(st)ers van de unit Waterschapsheffingen tegelijkertijd aangesteld in openbare dienst van de nieuwe Belastingorganisatie, genaamd GBsWG, waarbij de betreffende functiebeschrijving van de medewerker is bijgevoegd. Voor de betrokken medewerkers van de stafunit Personeelszaken & Ondersteuning en eventueel de stafunit Planning & Control die overgaan naar de nieuwe belastingorganisatie geldt in analogie hetzelfde. Tegen de betreffende rechtspositionele besluiten kan de betrokken medewerker bezwaar en beroep aantekenen.
2. Alle overige betrokken medewerkers van de stafunits Personeelszaken & Ondersteuning en Planning & Control ontvangen uitsluitend een gewijzigd benoemingsbesluit met de mededeling dat zij per 1 januari 2011 zijn geplaatst bij het Zuiveringsbedrijf van het Waterschapsbedrijf Limburg.
3. Alle medewerk(st)ers zullen zoveel mogelijk in de nieuwe belastingorganisatie of bij het Waterschapsbedrijf Limburg de functie blijven vervullen die hij/zij voor 1 januari 2011 ook vervulde (mens volgt functie). Voor zover de volgfunctie om organisatorische redenen vervalt garandeert het bestuursorgaan dat de medewerker in een passende functie wordt geplaatst.
4. Onder volgfunctie, vervallen functie of passende functie wordt het volgende verstaan:
 - Volgfunctie: een functie die volgens de criteria statusbepaling (bijlage 1) als ongewijzigd wordt gedefinieerd;
 - Vervallen functie: een functie die in de nieuwe organisatie niet meer terugkomt;
 - Passende functie: een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden kan worden opgedragen waarbij maximaal twee salarisschalen verschil kan bestaan ten opzichte van de functieschaal van de functie van de ambtenaar op de dag voor de overgangdatum (lees 31-12-2010). Onder persoonlijkheid en omstandigheden worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, oorspronkelijke werkomgeving, gezinsomstandigheden, scholing, salaris en salarisaanspraken en vastgestelde promotiemogelijkheden.

Ook bij plaatsing in een passende functie (eventueel 2 salarisschalen lager) worden het salaris en de volledige salarispectieven gegarandeerd.

5. Indien er voor een volgfunctie meerdere kandidaten beschikbaar zijn, wordt, met inachtneming van het streven naar een evenwichtige personeelsformatie, geplaatst volgens het afspiegelingsbeginsel. Daarbij wordt gehanteerd een evenredige vertegenwoordiging vanuit de drie volgende categorieën van diensttijdopbouw: 0 tot en met 10 jaren; 11 tot en met 20 jaren en 21 en meer jaren. Binnen deze categorieën geldt het anciënniteitsbeginsel, dat wil zeggen dat de kandidaat met de meeste dienstjaren voorgaat.
6. Alle betrokken medewerk(st)ers van de unit Waterschapsheffingen behouden de ambtenarenstatus en blijven pensioen opbouwen bij het ABP. De opgebouwde dienstjaren c.q. pensioenjaren worden volledig meegenomen naar de nieuwe belastingorganisatie. Het dienstverband, werkrooster, salaris, pensioenopbouw, standplaats en/of overige relevante rechtspositionele aspecten (zoals salaris perspectieven, individuele POP-afspraken, toegekende studiefaciliteiten etc.) blijven, ten tijde van de datum van overgang, onverkort van toepassing. De *CAO Waterschappen c.q. SAW* en alle bestaande vigerende secundaire arbeidsvoorwaarden ten tijde van de overgang van het WBL naar GBsWG blijven onverkort van toepassing.
7. Voor specifiek de medewerkers van het team Informatievoorziening & Automatisering geldt dat alle betrokken I&A medewerkers met behoud van kwaliteit van de bestaande I&A functies (volgfuncties) overgaan naar het Zuiveringsbedrijf. Uit oogpunt van continuïteit is gekozen voor een overgangsjaar (2011) waarin de huidige werkwijze wordt gecontinueerd. Werkzekerheid, inkomenszekerheid, behoud van kwaliteit van de functies en voldoende workload worden ook na 2011 volledig gegarandeerd.
8. Voor specifiek de managementfuncties geldt dat een aantal huidige managers uit oogpunt van dienstbelang (continuïteit, managementslagkracht en toekomstvastheid) een passende managementfunctie is aangeboden. Persoonlijke ambities van de betrokken managers en het dienstbelang matchen volledig.
9. Op individuele basis worden de gemaakte maatwerkafspraken in het POP-formulier van 2009 en/of 2010 vastgelegd en opgenomen in de betreffende rechtspositionele besluiten van de betreffende medewerk(st)er die voor bezwaar en beroep vatbaar zijn.
10. Op basis van de beide ondernemingsplannen wordt een overzicht samengesteld van alle functies (lees functieboek) bij enerzijds de nieuwe belastingorganisatie en anderzijds het Zuiveringsbedrijf van het Waterschapsbedrijf Limburg.
11. Voor alle medewerkers van het WBL geldt dat kan worden gereflecteerd op vacatures bij de nieuwe belastingorganisatie.
12. *In die gevallen waarin deze set van afspraken niet voorziet en een en ander leidt tot onredelijke situaties treden werkgever en vakbonden opnieuw in overleg met de lokale commissie voor het Georganiseerd Overleg.*

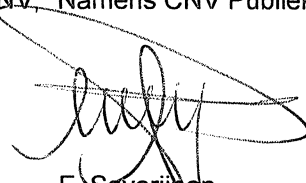
Aldus overeengekomen in de vergadering van het Georganiseerd Overleg d.d. 16 september 2010.

Namens Waterschapsbedrijf Limburg,

Namens AbvakaboFNV, Namens CNV Publieke Zaak,

G.C. Stevens
Directeur

G. Kerstges
Regiobestuurder



F. Severijnen
wnd Regiobestuurder

Bijlage: 1. Uniforme criteria voor statusbepaling functies.