

SOCIAAL KADER 2012 -2015

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

Gemeente Alkmaar

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Preambule

Partijen betrokken bij de tot standkoming van dit sociaal kader zijn zich er van bewust dat er binnen een niet al te lange termijn een mogelijke gemeentelijke herindeling voor de gemeente Alkmaar zal plaatsvinden. De afspraken die in dit sociaal kader gemaakt zijn, zijn dan ook niet bedoeld voor of van toepassing op een mogelijke toekomstige gemeentelijk herindeling.

De looptijd van dit sociaal kader is in principe tot 1 januari 2015. Mocht er op 1 januari 2015 nog geen sprake zijn van een gemeentelijke herindeling dan blijft dit sociaal kader in stand totdat deze herindeling aanvangt, met inachtneming van artikel 1:4, vierde lid, van dit kader. Ten gevolge van het uitvoeringsprogramma 'De Doorbraak' zullen er geen gedwongen ontslagen vallen, behoudens als uit het bindend advies, als bedoeld in het aanhangsel bij dit kader, strijdigheid blijkt met de Wet arhi. En eveneens behoudens het bepaalde in artikel 3:10 en 4:6 van dit kader. De personele en rechtspositionele gevolgen die verband hebben met de gemeentelijke herindeling zullen conform de wet Arhi in een BGO besproken worden.

Artikel 1:1 Doel

Het sociaal kader is bedoeld om de gevolgen van organisatiewijzigingen voor medewerkers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, te regelen. Het sociaal kader bevat procedures, maatregelen en regelingen om een zorgvuldige behandeling van de medewerker te waarborgen en bij verlies van de functie de medewerker faciliteiten te bieden die hem in staat stellen een andere functie te verwerven.

Artikel 1:2 Definities

In dit sociaal kader wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de gemeente Alkmaar, alsmede het college van burgemeester en wethouders, dan wel de functionaris aan wie op grond van het Mandaat-, Machtigings- en Volmachtbesluit en het daarop gebaseerde mandaatregister zoals dat geldt ten tijde van de organisatiewijziging, de bevoegdheid tot het nemen van besluiten ten aanzien van een organisatiewijziging en de regeling van de personele gevolgen daarvan, is gemandateerd;
- b. medewerker: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, lid 1, onder a, van de CAR/LAR;
- c. organisatiewijziging: een belangrijke verandering van de gemeentelijke organisatie als bedoeld in artikel 25, eerste lid, onder d en e van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), die niet van tijdelijke aard is en personele gevolgen met zich meebrengt. De werkgever bepaalt na overleg met de OR wanneer een voorgenomen besluit tot organisatiewijziging als belangrijk wordt beschouwd;
- d. privatisering: een organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van

- de gemeentelijke organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;
- e. publiekrechtelijke taakoverheveling: organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de gemeentelijke organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
- f. personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerker(s);
- g. salaris: het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR/LAR;
- h. salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functionele schaal of uitloopschaal van de door de medewerker te verlaten functie.
- i. bezoldiging: bezoldiging als bedoeld in 3:1 van de CAR/LAR;
- j. functiegebonden toelage: de toelage die de medewerker in verband met het vervullen van zijn functie ontvangt;
- k. persoonsgebonden toelage: de toelage die aan de medewerker in verband met persoonlijke afspraken is toegekend;
- l. functie: het geheel van werkzaamheden dat de medewerker in opdracht verricht;
- m. voortgezette functie: een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is (d.w.z. dezelfde functietypering in het functiegebouw en in meerderheid gelijke functie-inhoud aan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde;
- n. in meerderheid: 50% of meer;

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

- o. passende functie: een functie van gelijkwaardig werk-en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde salarisoniveau als de oude functie, maar kan ook een niveau hoger of lager, en indien aantoonbaar niet mogelijk anders te plaatsen, maximaal twee niveaus hoger of lager zijn dan de oude functie;
- p. geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen, al dan niet in afwachting van plaatsing in een passende functie;
- q. sleutelfunctie: een voorafgaand aan de organisatiewijziging aangewezen functie die voor de nieuwe organisatie van cruciaal belang wordt beschouwd en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld. Sleutelfuncties worden vooraf na instemming als bedoeld in artikel 27 van de WOR met de ondernemingsraad vastgesteld;
- r. CAR/LAR: de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling/Lokale arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Alkmaar;
- s. OR: de ondernemingsraad;
- t. GO: het georganiseerd overleg;
- u. sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal kader, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging;
- v. VWNW-plan: het pakket aan afspraken tussen de werkgever en de medewerker, gericht op het zo spoedig mogelijk plaatsen in een andere functie, conform artikel 10d:9 van de CAR/LAR (waarmee ook bedoeld wordt het Van-Werk-Naar-Werk (VWNW)-contract in de zin van het akkoord CAO gemeenten 2011-2012);
- w. herplaatsingskandidaat: een medewerker die, wegens een organisatiewijziging waarop dit sociaal kader van toepassing is niet meer werkzaam is/kan zijn in de eigen functie en voor wie de werkgever de inspanningsverplichting heeft een andere functie – binnen of buiten de organisatie – te zoeken. Dan wel de medewerker die op grond van de toepassing van een sociaal kader met salarisgarantie een functie vervult;
- x. herplaatsingstermijn: de duur van de VWNW-fase, 1 zoals bedoeld in de CAR/LAR, artikel 10d:5, die op basis van het akkoord CAO gemeente 2011-2012 bepaald is op een termijn van maximaal twee jaar, of korter indien de medewerker geplaatst is.

Artikel 1: 3 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van dit sociaal kader leidt tot een onbillijke situatie voor een medewerker, zal de werkgever van het sociaal kader afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

In generieke gevallen waarin het sociaal kader niet voorziet, treedt de werkgever in overleg met de vakbonden vertegenwoordigd in het GO. De OR wordt, geanonimiseerd, geïnformeerd wanneer de werkgever gebruik heeft gemaakt van de hardheidsclausule.

Artikel 1:4 Looptijd en werkings sfeer

1.

De looptijd van dit sociaal kader is van 2012 tot 1 januari 2015; de ingangsdatum is 15 juli 2012 en het kader eindigt met ingang van 1 januari 2015.

2.

Dit sociaal kader is van toepassing op organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, met uitzondering van privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling. Dit Sociaal kader is ook niet van toepassing bij een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling. Voor de bovenstaande gevallen worden aparte afspraken gemaakt met de vakbonden in het GO.

3.

Als veranderingen in de omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan op initiatief van één van de partijen bij dit sociaal kader gezamenlijk overleg gevoerd worden over tussentijdse aanvullingen en/of wijzigingen. Aanvullen of wijzigen van het sociaal kader gebeurt, nadat overleg tussen partijen hierover tot overeenstemming heeft geleid.

4.

Verlenging van de looptijd is per jaar mogelijk. Uiterlijk een half jaar voor het verstrijken van de looptijd voeren partijen bij dit sociaal kader, op uitnodiging van de werkgever, overleg over een eventuele verlenging. Indien partijen in dit overleg geen overeenstemming bereiken over een nieuw kader, wordt de looptijd van dit kader maximaal twee maal met één jaar verlengd, hetgeen expliciet door partijen schriftelijk wordt bevestigd aan elkaar.

5.

Individuele aanspraken, garanties en lopende trajecten, welke zijn ontstaan als gevolg van toepassing van dit sociaal kader en/of eerder overeengekomen sociaal statuten, zullen ook na het verstrijken van de looptijd blijven gelden.

1 Van-Werk-Naar-Werk (VWNW)-contract in de zin van het akkoord CAO gemeenten 2011-2012.
Sociaal kader 2012-2015 eindversie

Artikel 1:5 Beslissingsbevoegdheid organisatiewijziging

1.

Besluiten die betrekking hebben op een organisatiewijziging en de regeling van de personele gevolgen van die organisatiewijziging, worden genomen door het daartoe bevoegde gezag.

2.

In overeenstemming met het GO kan vanwege de (mogelijk geringe) aard, ingrijpendheid en omvang van de organisatiewijziging worden bepaald dat een, meer of alle bepalingen van dit sociaal kader niet van toepassing zijn.

Artikel 1:6 Werkgelegenheid bij organisatiewijziging

1.

De werkgever verplicht zich in gevallen van organisatiewijziging en formatiereductie gedwongen ontslagen zoveel als redelijkerwijs mogelijk is te voorkomen.

2.

De inspanningen zullen gericht zijn op het begeleiden van de medewerker van werk naar werk, zowel binnen als buiten de gemeentelijke organisatie.

3.

De medewerker doet al het mogelijke om een andere functie te verwerven.

4.

De werkgever biedt hem daarbij instrumenten en faciliteiten die bijdragen aan het verkrijgen van een functie die, in eerste instantie, zoveel mogelijk aansluit bij de oorspronkelijke functie.

5.

Het uitgangspunt dat gedwongen ontslagen zoveel als redelijkerwijs mogelijk is worden voorkomen, laat onverlet het bepaalde in artikel 3:10 en 4:6 van dit kader.

6.

Er vinden geen gedwongen ontslagen plaats ten gevolge van het uitvoeringsprogramma 'De Doorbraak' d.d. 1 november 2011, behoudens als uit het bindend advies, als bedoeld in het aanhangsel bij dit kader, strijdigheid blijkt met de Wet arhi. En eveneens behoudens het bepaalde in artikel 3:10 en 4:6 van dit kader.

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

Hoofdstuk 2 Onderzoek en overleg bij organisatiewijziging

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1.

Als de werkgever het voornemen heeft de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de OR en de betrokken medewerkers hiervan in een vroeg stadium op de hoogte gesteld.

2.

Na het informeren maken de werkgever en OR zo spoedig mogelijk nadere afspraken over de rol van de OR in de besluitvorming.

3.

Ten aanzien van de medezeggenschap van medewerkers en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld.

4.

Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de OR zijn advies over de voorgenomen onderzoeksopdracht kenbaar kan maken.

5.

Van elke organisatiewijziging wordt melding gemaakt in het GO.

6.

De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de OR.

Artikel 2:2 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1.

Voordat een besluit wordt genomen over een organisatiewijziging, wordt in aanvulling op de adviesprocedure op basis van de Wet op de ondernemingsraden met de OR overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.

2.

De werkgever verstrekt aan de OR de informatie die noodzakelijk is voor het overleg bedoeld in het eerste lid. In het geval er sprake is van een organisatiewijziging waarbij functies gewijzigd worden en/of sprake is van krimp, stelt de werkgever in elk geval op:

a. een formatieplan op, afgeleid van de voorgenomen nieuwe organisatiestructuur, met een overzicht van de formatie in functies in de oude en de nieuwe situatie ("was-wordt lijst");

b. een plaatsingsplan (na vaststelling van het formatieplan).

3.

De werkgever stelt na instemming als bedoeld in artikel 27 van de WOR met de OR de sleutelfuncties vast. Sleutelfuncties vallen buiten de plaatsingsprocedure zoals voorzien in dit sociaal kader en worden ingevuld op basis van geschiktheid.

4.

De werkgever stelt na advisering van de OR de profielen/geschiktheidseisen voor de sleutelfuncties vast. De werkgever benoemt de kandidaten in de sleutelfuncties.

5.

Kandidaten die niet worden benoemd op een sleutelfunctie, volgen de plaatsingsprocedure als bedoeld in hoofdstuk 3 van dit sociaal kader.

6.

Als de OR in haar advies van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele

gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld in overleg met de vakbonden. Het sociaal plan vereist overeenstemming in het GO.

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

Hoofdstuk 3 Plaatsing bij organisatiewijziging

Artikel 3:1 Plaatsingsplan

1.

Het plaatsingsplan is een voorstel over de personele invulling van de nieuwe organisatie. Het plan bestaat uit een overzicht van functies.

2.

De functies zijn voorzien van functiebenamingen, formatieve omvang, toepasselijke functietypering/profiel, de naam van de voorgestelde medewerker, zijn/haar oorspronkelijke functie en schaalniveau en eventuele bijzonderheden rond de functie of de plaatsing. Het plaatsingsplan is van belang voor de onderbouwing van individuele rechtspositionele besluiten zoals plaatsing en doorstroming.

3.

In het plaatsingsplan worden de volgende plaatsingsmogelijkheden gehanteerd:

a.

plaatsing in een voortgezette functie of een nieuwe functie;

b.

plaatsing in een passende functie of geschikte functie;

c.

de medewerker wordt niet geplaatst in een functie en wordt voorgedragen voor herplaatsbaarverklaring als bedoeld in artikel 4.1.

Artikel 3:2 Principe mens volgt taak

1.

Bij het plaatsen van medewerkers geldt het principe 'mens volgt taak': als de functie en het taakgebied in de nieuwe organisatie in meerderheid gelijk zijn aan de functie en het taakgebied in de oude organisatie, wordt de medewerker geplaatst op die functie.

2.

Voor de medewerker met een 'mens volgt taak'-functie die te kennen heeft gegeven bij voorkeur op een andere functie geplaatst te willen worden, maar niet op een andere functie geplaatst zal worden, geldt het eerste lid.

3.

Wanneer er sprake is van een voorgezette functie (mens volgt taak) waarbij in de nieuwe organisatie minder formatie beschikbaar is, geldt art 3:5.5.

Artikel 3:3 Betrokken medewerkers

1.

In de plaatsingsprocedure zijn die medewerkers betrokken van wie:

a.

de functies vervallen zijn verklaard en van wie de functies niet in meerderheid in gelijke vorm elders in de organisatie terugkeren;

b.

de functies en de taakgebieden in meerderheid ongewijzigd zijn gebleven maar meer medewerkers voor plaatsing in aanmerking komen dan formatie beschikbaar is;

c.

de functies en de taakgebieden in meerderheid ongewijzigd zijn gebleven maar de medewerkers te kennen hebben gegeven bij voorkeur op een andere functie geplaatst te willen worden;

d.

de functies en de taakgebieden in meerderheid wijzigen.

2.

Medewerkers bedoeld in het eerste lid kunnen in de gelegenheid worden gesteld hun belangstelling voor openstaande functies kenbaar te maken.

3.

Met langdurig zieke medewerkers wordt voorafgaand aan de start van het plaatsingsproces gesproken over de mogelijkheden van hun deelname aan het plaatsingsproces. De loondoorbetalingpercentages uit de CAR/LAR blijven van toepassing gedurende de dienstbetrekking, evenals de re-integratieverplichtingen op basis van de CAR/LAR en de Wet Verbetering Poortwachter.

Artikel 3:4 Volgorde bij plaatsing

Bij het nemen van een besluit tot plaatsing wordt de volgende voorkeursvolgorde in acht genomen:

1.

De medewerker, wiens functie (c.q. takenpakket) in meerderheid ongewijzigd in de nieuwe organisatie(structuur) terugkeert, in beginsel zal worden geplaatst in die (voortgezette) functie.

2.

De medewerker wordt geplaatst in een passende functie binnen de organisatie.

3.

De medewerker wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de organisatie.

a.

Indien de medewerker is geplaatst in een geschikte functie, zal de werkgever aantoonbaar zijn best doen de medewerker zo mogelijk binnen twee jaar plaatsen in een passende functie.

b.

Medewerkers die in een geschikte functie zijn geplaatst hebben tijdens het 1e jaar na plaatsing voorrang bij interne sollicitaties.

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

Artikel 3:5 Criteria bij plaatsing

1.

Medewerkers met een vaste aanstelling hebben voorrang op medewerkers met een tijdelijke aanstelling.

2.

In geval van plaatsing op een nieuwe functie worden medewerkers geplaatst op basis van geschiktheid.

3.

Medewerkers waarvan de functie in meerderheid gelijk is en waarvan geen sprake is van krimp, maar waarvan de functies wel worden overgeplaatst naar een ander onderdeel, worden direct geplaatst.

4.

Voor zover mogelijk wordt de medewerker geplaatst in een functie waarvoor hij zijn voorkeur heeft uitgesproken.

5.

Indien meerdere medewerkers in aanmerking komen voor dezelfde functie geldt in volgorde van opsomming:

a. de leeftijd van de medewerker, met als doel het zoveel mogelijk behouden van de leeftijdsopbouw voor en na de organisatiewijziging door toepassing van het afspiegelingsbeginsel, waarbij wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging vanuit de leeftijdscategorieën:

•

15 tot en met 24 jaar;

•

25 tot en met 34 jaar;

•

35 tot en met 44 jaar;

•

45 tot en met 54 jaar;

•

55 jaar en ouder.

b. binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met de langste diensttijd binnen de gemeente als eerste voor plaatsing in aanmerking komt.

c. de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.

6.

In afwijking van het vijfde lid kan de werkgever de volgorde van plaatsing, vaststellen aan de hand van de mate van geschiktheid van de betrokken ambtenaren, bedoeld in artikel 3:2 ("mens volgt taak"), voor de betreffende functie. Toepassing van dit lid vindt uitsluitend plaats als toepassing van het vijfde lid tot zeer onwenselijke resultaten zou leiden met betrekking tot de bezetting van de nieuwe organisatie en uitsluitend nadat het GO hiermee schriftelijk heeft ingestemd.

Artikel 3:6 Plaatsingprocedure

Het artikel 3:7 is van toepassing na overleg van de werkgever met de OR, de inschakeling van een plaatsingcommissie wenselijk wordt geacht.

Artikel 3:7 Plaatsingcommissie

1.

De werkgever benoemt een plaatsingcommissie, die als taak heeft te adviseren over het plaatsingsplan en daartoe de benodigde gegevens te verzamelen.

2.

De plaatsingcommissie bestaat uit:

a.

een lid aangewezen door de directie, geen directielid;

b.

een lid aangewezen door de OR, die geen lid is van de OR;

c.

een extern lid, tevens voorzitter, aangewezen door de twee hiervoor genoemde leden.

3. De plaatsingcommissie heeft ter uitvoering van zijn taak het recht:

a.

tot het horen van medewerkers;

b.

tot het horen van (beoogd) leidinggevenden; de medewerker dient hierover vooraf te worden geïnformeerd en wordt in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze over de ingewonnen inlichtingen kenbaar te maken;

c.

tot het inzien van alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken.

4.

Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd die niet als medewerker betrokken is bij de organisatiewijziging.

Artikel 3:8 Zienswijzenprocedure tegen voorgenomen besluitvorming

1.

De medewerker wordt van het voorgenomen plaatsingsbesluit, de plaatsing en de daarmee samenhangende maatregelen omtrent salaris, opleiding en dergelijke schriftelijk op de hoogte gesteld. Dit geldt ook voor een besluit tot niet plaatsing als bedoeld in artikel 4:1.

2.

Alvorens het definitieve individuele rechtspositiebesluit wordt genomen, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld binnen twee weken na de bekendmaking, zijn zienswijzen als bedoeld in artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht bij de werkgever kenbaar te maken. De zienswijzen worden meegewogen in de definitieve beslissing.

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

Artikel 3:9 Individueel plaatsingsbesluit

1.

Na vaststelling van het definitieve reorganisatiebesluit en het plaatsingsplan neemt de werkgever op basis hiervan een individueel rechtspositiebesluit tot plaatsing (plaatsingsbesluit) van de betrokken medewerker.

2.

De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering wordt ingegaan op de in artikel 3:8 genoemde zienswijzen indien die door de medewerker zijn ingediend.

3.

In geval er geen plaatsing mogelijk is, geldt het bepaalde in hoofdstuk 4 van dit sociaal kader en wordt op basis van de daar genoemde bepalingen overgegaan tot besluitvorming.

4.

Tegen het in lid 1 genoemde individueel plaatsingsbesluit c.q. het in lid 3 bedoelde besluit tot niet plaatsing, kan de medewerker bezwaar en vervolgens beroep aantekenen overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 3:10 Verplichtingen medewerker

1.

De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie te aanvaarden waarin hij/zij is geplaatst.

2.

Zolang plaatsing in een passende of geschikte functie niet mogelijk is gebleken, is de medewerker verplicht om tijdelijke, in redelijkheid op te dragen werkzaamheden binnen of buiten de gemeente te verrichten, voor zover deze werkzaamheden bijdragen aan het verbeteren van de kansen/bespoedigen van de mogelijkheden om de medewerker van werk naar werk te begeleiden.

3.

Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigert een passende functie te aanvaarden of verwijtbaar niet meewerkt aan het vinden van een oplossing kan hem ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 CAR/LAR, waarbij de werkgever kan aangeven dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid.

4.

Van dit verwijtbaar gedrag kan melding worden gemaakt bij de Uitvoeringsinstantie Werknemers-Verzekeringen (UWV).

Artikel 3:11 Salarisgarantie

1.

De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere, lager gewaardeerde functie, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief van de functionele schaal en de uitloopschaal van de oude functie.

2.

De salarisgarantie voor de medewerker die is overgeplaatst naar een lager gewaardeerde functie zoals bedoeld in dit artikel vervalt, indien de werkgever binnen twee jaar de medewerker het aanbod tot plaatsing in een functie van het oorspronkelijke salarisniveau doet en de medewerker dit plaatsingsaanbod zonder geldige gronden weigert.

Artikel 3:12 Persoons-en functiegebonden toelagen

1.

De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelage.

2.

Voor de medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie waarvoor geen functiegebonden toelage geldt binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen, waarbij lid 3 van dit artikel in acht wordt genomen.

3.

Aan de medewerker, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een tot 0 aflopende compensatie toegekend indien:

a.

de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;

b.

de medewerker deze toelagen gedurende ten minste twee jaar zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

4.

Deze compensatie bedraagt achtereenvolgens de volgende percentages van de inkomensdaling, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen:

- de eerste 6 maanden 100%;

- de tweede 6 maanden 75%;

- de derde 6 maanden 50%;

- de vierde 6 maanden 25%.

5.

Indien voor de betreffende toelage al een afbouwregeling bestaat, gaat deze voor.

6.

Op verzoek van de medewerker kan de compensatie als hiervoor bedoeld, worden uitbetaald in een bedrag ineens.

7.

Er vindt geen afbouw plaats bij de medewerker die 55 jaar is en tenminste 10 jaar de toelage heeft ontvangen.

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

Artikel 3:13 Vergoeding studiekosten

1.

De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem in verband met een lopende opleiding zijn toegekend, indien hij de opleiding voortzet.

2.

De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die met instemming van de nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn opleiding, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen voor die opleiding.

Artikel 3:14 Ambtsjubileumgratificatie

1.

Aan de medewerker die als gevolg van een organisatiewijziging een functie buiten de gemeente aanvaardt, wordt de gratificatie voor een 25-jarig en een 40-jarig ambtsjubileum proportioneel uitbetaald, indien in de nieuwe functie de opgebouwde overheidsjaren niet worden overgenomen. Het gaat dan om het in de tijd dichtstbijzijnde ambtsjubileum. Deze proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de gratificatie in aanmerking te komen. De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

2.

De ambtsjubileumgratificatie, zoals bedoeld in dit artikel, wordt netto uitbetaald.

Artikel 3:15 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de medewerker, die is geplaatst in een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de werkgever.

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

Hoofdstuk 4 Herplaatsing bij organisatiewijziging

In het geval dat een medewerker niet geplaatst kan worden in de gewijzigde organisatie zullen werkgever en medewerker zich maximaal inzetten bij het zoeken naar een andere functie, binnen of buiten de gemeente. Ook hierbij brengt dat een gezamenlijke verantwoordelijkheid met zich mee voor werkgever en medewerker.

Artikel 4:1 Herplaatsbaarverklaring na afloop van de plaatsingsprocedure

1. De medewerker voor wie na afloop van de plaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld. Daarbij zijn de bepalingen van hoofdstuk 10d van de CAR/LAR (nieuw) integraal van toepassing.
 2. Met de schriftelijke bevestiging bedoeld onder sub 1 van dit artikel neemt de VWNW-fase een aanvang als bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR/LAR (nieuw).
 3. Binnen één maand na aanvang van de VWNW-fase wordt een VWNW-plan2 vastgesteld. In dit plan zullen afspraken worden gemaakt met als doel de medewerker zo goed en zo snel mogelijk te herplaatsen in een passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.
- Artikel 4:2 Herplaatsingstermijn

1. Gedurende de herplaatsingstermijn brengt de verantwoordelijk leidinggevende elk kwartaal verslag uit aan de directie over de stand van zaken rond de herplaatsingsactiviteiten. Hierin worden zo nodig aanbevelingen opgenomen voor het vervolg van de herplaatsingstermijn.
2. Van de medewerker wordt een VWNW-dossier bijgehouden waarin alle herplaatsingsactiviteiten worden opgenomen.
3. De medewerker kan zich tot de Evaluatiecommissie, zoals bedoeld in artikel 4:3, wenden met klachten.

Artikel 4.3 Evaluatiecommissie

1. Er wordt een Evaluatiecommissie ingesteld, zoals bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR/LAR (nieuw).
 2. De evaluatiecommissie bestaat uit drie functionarissen:
 - a. een vertegenwoordiger van de werkgever;
 - b. een vertegenwoordiger namens de werknemersvertegenwoordiging;
 - c. en een door de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging aangewezen onafhankelijke voorzitter.
 3. Deze commissie ziet gedurende de VWNW-fase toe op uitvoering van het VWNW contract/trajectplan conform de regeling van hoofdstuk 10d van de CAR/LAR (nieuw).
 4. De Evaluatiecommissie brengt omtrent een geschil over de uitvoering van het VWNW contract/trajectplan een bindend advies uit.
- Artikel 4:4 Herplaatsbaarheid en voorrang bij vacatures

1.

Medewerkers die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat en geschikt zijn dan wel binnen redelijke termijn -maximaal één jaar -geschikt te maken zijn voor een vacante passende functie worden in die functie geplaatst.

2.

De werkgever beslist of er iemand geschikt is of binnen één jaar geschikt te maken is voor een vacature.

3.

Als gebleken is dat er geen geschikte herplaatsbaar verklaarde medewerker voor een vacature is, doet de werkgever, bij voorgenomen vervulling van vacatures met anderen dan herplaatsingskandidaten, hiervan vooraf melding aan de OR.

4.

Waarbij interne kandidaten van de gemeente Alkmaar voorrang hebben op externe kandidaten.
2 Van-Werk-Naar-Werk (VWNW)-contract in de zin van het CAO-akkoord gemeenten 2011-2012.
Sociaal kader 2012-2015 eindversie 10/19

Artikel 4:5

Aanwijzen als herplaatsingskandidaat bij ongeschiktheid of onbekwaamheid voor nieuwe functie

Op de medewerker, die direct of als resultaat van een VWNW-traject in een andere functie is geplaatst en

binnen een periode van één jaar na plaatsing buiten zijn schuld of toedoen niet bekwaam of geschikt blijkt

voor de functie, is artikel 4:1 van dit sociaal kader van overeenkomstige toepassing, met dien verstande

dat de VWNW-fase geldt van maximaal twee jaar, waarbij de periode van de mislukte plaatsing niet wordt

meegerekend.³

Artikel 4:6 Verplichtingen van de medewerker

1.

Gedurende de herplaatsingstermijn is de medewerker verplicht een passende functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie te aanvaarden.

2.

De medewerker is verplicht mee te werken aan alle maatregelen die plaatsing in een passende of geschikte functie kunnen bewerkstelligen.

3.

Indien de medewerker zich onvoldoende heeft ingespannen dan wel zich niet houdt aan de afspraken uit het VWNW-plan als bedoeld in artikel 4:6 lid 1 van dit sociaal kader, kan toepassing gegeven worden aan artikel 10d:6, lid 2, van de CAR/LAR.

Artikel 4:7 Verplichtingen van de werkgever

Indien aantoonbaar is gebleken dat de werkgever onvoldoende inspanning heeft betracht om de medewerker intern of extern te herplaatsen dan wel ontslag gezien de omstandigheden van het geval onredelijk is, wordt de herplaatsingstermijn verlengd overeenkomstig artikel 10d: van de CAR/LAR (rekening houdend met het akkoord CAO gemeenten 2011-2012).

³ In de zin van het CAO-akkoord gemeenten 2011-2012.

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

11/19

Hoofdstuk 5 Mobiliteit bevorderende faciliteiten

In dit hoofdstuk wordt een menukaart gepresenteerd van faciliteiten die werkgever en medewerker daarbij kunnen inzetten.

De menukaart pretendeert niet compleet te zijn. Dit houdt in dat werkgever en medewerker buiten de menukaart en de mobiliteitsbevorderende maatregelen uit de CAR/LAR om aanvullende faciliteiten kunnen afspreken die nodig zijn om een andere functie te vinden.

Een aantal voorzieningen geldt altijd voor de duur van de VWNWfase, een aantal is optioneel

en discretionair. Rechtspositionele aanspraken die al in de CAR/LAR zijn vervat, worden in dit plan niet herhaald.

Het bedrag, genoemd in artikel 10d:9 van de CAR/LAR, in verband met de kosten voor activiteiten uit het

VWNWplan, is inbegrepen in de kosten van de voorzieningen in deze paragraaf. Deze faciliteiten moeten

maximaal worden benut om een zo spoedig mogelijk geslaagde herplaatsing te realiseren.

Artikel 5.1 Loopbaanadvies

1.

De medewerker heeft eenmalig recht op loopbaanadvies als bedoeld in artikel 17:2 van de CAR/LAR, in aanvulling op de in voornoemd artikel vervatte aanspraak.

2.

Een herplaatsingskandidaat kan door de werkgever worden verplicht het loopbaanadvies, bedoeld in het eerste en tweede lid, in te winnen.

In beginsel bestaat op basis van de CAR/LAR slechts een aanspraak op één loopbaanadvies per 5 jaar. Hier wordt de mogelijkheid geboden voor een extra advies.

Artikel 5:2 Opleiding

1.

De verantwoordelijk leidinggevende en de medewerker gaan na of de gewenste functie en het daarbij behorende opleidingsniveau past bij de vooropleiding, werkervaring en vaardigheden van de medewerker.

2.

De medewerker kan in aanmerking komen voor opleiding en scholing indien de medewerker niet zonder opleiding een (gewenste) functie kan uitoefenen en de voorgestelde opleiding relevant is voor de arbeidsmarkt.

3.

Indien een opleiding meer tijd in beslag neemt dan de voor de medewerker geldende duur van de herplaatsingstermijn worden over de consequenties nadere afspraken gemaakt. De verantwoordelijk leidinggevende beslist hierover.

Artikel 5:3 Erkenning verworven competenties

De medewerker die als gevolg van een organisatiewijziging in een andere functie wordt geplaatst of de status van herplaatsingskandidaat heeft, kan in de gelegenheid worden gesteld zijn verworven competenties te laten inventariseren en vast te leggen door een daartoe door de werkgever aangewezen

bevoegde organisatie. De kosten hiervan worden gedragen door de werkgever.

Indien uit de EVC-procedure aanvullende scholing wordt geïndiceerd, waarmee de werknemer zijn herplaatsingskansen of kansen op de arbeidsmarkt, naar het oordeel van de werkgever, aanmerkelijk vergroot, dan zal de werkgever in deze scholing voorzien. Kosten en tijd komen dan voor rekening van de werkgever.

Artikel 5:4 Faciliteiten ten behoeve van sollicitaties

De werkgever kan met de medewerker afspraken maken over faciliteiten zoals bezoldigd verlof en een

vergoeding van eventuele kosten, ten behoeve van activiteiten om een andere functie te verkrijgen. Het gaat dan om noodzakelijk en aantoonbaar gemaakte kosten van activiteiten ter verkrijging van een andere functie binnen of buiten de gemeente, onder aftrek van vergoedingen die de werknemer daarvoor uit anderen hoofde ontvangt of heeft ontvangen.

Artikel 5:5 Outplacement

1.

Aan de medewerker kan ondersteuning geboden worden bij de bemiddeling naar een functie buiten de gemeente door inschakeling van een externe organisatie waarmee de gemeente contractuele afspraken heeft.

2.

De werkgever kan voorwaarden stellen aan de ondersteuning, bedoeld in het eerste lid.
Sociaal kader 2012-2015 eindversie

12/19

Artikel 5:6 Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, kan bij uitdiensttreding zoveel mogelijk worden afgezien van de geldende opzegtermijn.

Artikel 5:7 Interne proefplaatsing

1.

Met een herplaatsingskandidaat kan een interne proefplaatsing worden afgesproken.

2.

Aan een interne plaatsing kan een termijn worden verbonden waarbinnen beoordeeld dient te worden of de plaatsing als geslaagd kan worden beschouwd.

3.

De termijn voor interne proefplaatsing bedraagt maximaal zes maanden. Er bestaat een eenmalige mogelijkheid tot verlenging met maximaal zes maanden. Indien aan de plaatsing een opleiding is gekoppeld, wordt bij de beoordeling van de proefplaatsing de mate waarin de opleiding nog niet is gevolgd of afgerond betrokken.

4.

Een proefplaatsing zal een opschortende werking hebben op de herplaatsingstermijn.

5.

De leidinggevende bepaalt op basis van een beoordeling of een proefplaatsing als geslaagd kan worden beschouwd. Indien binnen de in lid 2 van dit artikel genoemde termijn geoordeeld wordt dat de plaatsing niet als geslaagd kan worden beschouwd, wordt de medewerker alsnog of opnieuw, elders geplaatst in een beschikbare passende of geschikte functie.

Artikel 5:8 Externe proefplaatsing

1.

Als een functie buiten de gemeentelijke organisatie is gevonden, kan een zogenaamde externe proefplaatsing worden afgesproken. Een proefplaatsing verschilt met een detachering omdat de andere werkgever niet voor de werkzaamheden betaalt. Doel van de proefplaatsing is dat de medewerker bij een geslaagde proef uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever.

2.

De proefplaatsing duurt in beginsel niet langer dan zes maanden.

3.

De proefplaatsing zal een opschortende werking hebben op de herplaatsingstermijn.

4.

Bij het aangaan van een proefplaatsing worden afspraken gemaakt tussen de gemeentelijke werkgever, de medewerker en de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt. Aandachtspunten hierbij zijn: de maximale periode van de proefplaatsing die in onderling overleg nader overeen moet

worden gekomen, de aard van de werkzaamheden, de uitoefening van het feitelijk werkgeverschap (werktijden, verlof etc.), schade en aansprakelijkheid, het aanbod van een functie door de feitelijke werkgever (waar de medewerker op proef geplaatst is) bij een geslaagde proef.

5.

Als uit een beoordeling blijkt dat een proefplaatsing niet geslaagd is, zal die plaatsing ongedaan worden gemaakt. Voor zover de externe proefplaatsing ongedaan wordt gemaakt binnen zes maanden na het plaatsingsbesluit kan de medewerker op grond van reorganisatie worden herplaatst in een andere beschikbare passende of geschikte functie.

Artikel 5:9 Detachering

1.

Als een passende functie is gevonden bij een organisatie of een bedrijf kan met deze werkgever een detacheringsovereenkomst worden gesloten. Doel van de detachering is dat de medewerker uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever.

2.

De detachering duurt maximaal twaalf maanden.

3.

In bijzondere gevallen kan van de maximale termijn van detachering worden afgeweken.

4.

Als de medewerker gedetacheerd wordt moet een detacheringsovereenkomst worden gesloten tussen de gemeentelijke werkgever, de medewerker en de werkgever die de medewerker inleent. In deze overeenkomst zijn onder andere afspraken opgenomen over de duur van de detachering, het uitbetalen van vergoedingen aan de gemeentelijke werkgever, afspraken over de aansprakelijkheid en het aanbod van een arbeidsovereenkomst of aanstelling bij een geslaagde detachering.

5.

Een detachering kan een opschortende werking hebben op de herplaatsingstermijn.

Artikel 5:10 Ondersteuning en verlof ten behoeve van eigen bedrijf

1.

De werkgever kan de medewerker aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend in verband met de start van een eigen bedrijf, op diens voorafgaand verzoek buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verlenen voor de duur van maximaal drie maanden, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het ontslag, met toepassing van artikel 6:4:5 van de CAR/LAR.

2.

De werkgever kan de medewerker, bedoeld in het eerste lid, desgevraagd ondersteuning bieden bij diens activiteiten ten behoeve van de start van een eigen bedrijf.

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

13/19

Artikel 5:11

Aanvulling salaris bij aanvaarding functie elders door herplaatsingskandidaat

1.

Door de werkgever kan aan de herplaatsingskandidaat die op eigen verzoek wordt ontslagen wegens het aanvaarden van een passende betrekking buiten de organisatie indien aan de nieuwe betrekking een lager salarisniveau is verbonden, een aanvulling op dat salaris worden verleend, die uiteindelijk afloopt naar 0. Deze aanvulling bedraagt het verschil tussen het bruto maandsalaris in de nieuwe betrekking en het laatst geldende bruto maandsalaris in de oude betrekking;, waarbij:

a.

de eerste 9 maanden na de herplaatsing de aanvulling 100% bedraagt;

b.

de tweede 9 maanden na de herplaatsing de aanvulling 75% bedraagt;

c.

de derde 9 maanden na de herplaatsing de aanvulling 50% bedraagt;

d.
de vierde 9 maanden na de herplaatsing de aanvulling 25% bedraagt.

2.
Indien aan de nieuwe betrekking een lagere arbeidsduur is verbonden, vindt de aanvulling naar rato plaats.

3.
aanvullingen op het salaris als hiervoor bedoeld, worden uitbetaald in een bedrag ineens.

Artikel 5:12 Vertrekpremie

1.
De medewerker die geen gebruik maakt van de aanvulling op het salaris als bedoeld in artikel 5:11 en voorts voldoet aan alle volgende voorwaarden, niet zijnde een medewerker die gebruik maakt van FPU, kan in aanmerking komen voor een vertrekpremie die wordt bepaald volgens de bepalingen in het tweede lid:

a.
de medewerker is herplaatsingskandidaat geworden op grond van het feit dat hij na een organisatiewijziging geen plaatsingsaanbod heeft gekregen;

b.
hij aanvaardt een passende betrekking van gelijke betrekkingssomvang als de verlaten functie, die niet binnen de organisatie van de gemeente is ondergebracht of vestigt zich als zelfstandig ondernemer;

c.
hij heeft zich maximaal ingespannen om zich een andere functie te verwerven binnen de organisatie van de gemeente. Dit houdt onder andere in dat hij zich actief en op een positieve manier heeft ingezet bij het zoeken naar en verwerven van een passende functie binnen de organisatie van de gemeente;

d.
hij vertrekt na het moment dat drie maanden verstreken zijn, gerekend vanaf de datum dat hij formeel de status van herplaatsingskandidaat heeft gekregen, maar voor het moment dat de duur van de VWNW-fase is verstreken, gerekend vanaf die datum.

2.
Voor de medewerker die vertrekt in de periode vanaf drie tot en met zes maanden, gerekend vanaf de datum dat hij herplaatsingskandidaat is geworden, wordt de vertrekpremie als volgt berekend: $B \times T$, waarbij B staat voor de bruto bezoldiging per maand van de herplaatsingskandidaat en T voor de ononderbroken dienstduur, gerekend in hele jaren, in een ambtelijke aanstelling bij de gemeentelijke organisatie. Dienstduur tot en met zes maanden wordt naar beneden afgerond, alles boven de zes maanden naar boven.

3.
Voor de medewerker die vertrekt na het moment dat zes maanden zijn verstreken, gerekend vanaf de datum dat hij herplaatsingskandidaat is geworden, bedraagt de vertrekpremie de helft van het volgens het tweede lid berekende bedrag.

4.
In afwijking van het eerste lid, onderdeel d, van dit artikel kan de werkgever een vertrekpremie toekennen aan een medewerker die minder dan drie maanden de status van herplaatsingskandidaat heeft, indien deze medewerker op eigen kracht een betrekking buiten de gemeentelijke organisatie heeft verworven en redelijkerwijs te voorzien is dat de dienst er niet in zal slagen zelf de medewerker op korte termijn te herplaatsen. De hoogte van de vertrekpremie wordt in dat geval op de in het tweede lid bedoelde wijze berekend.

Artikel 5:13 Aanvullende afspraken bij aanvaarding externe functie

1.
Met de medewerker die een functie buiten de gemeentelijke organisatie (externe functie) aanvaardt, kunnen aanvullende individuele afspraken worden gemaakt over een tijdelijke aanvulling van het salaris indien in verband met de externe functie extra reiskosten moeten worden gemaakt, voor zover deze kosten niet aantoonbaar door de nieuwe werkgever worden vergoed.

2.
Met instemming van de medewerker kan deze aanvulling op het salaris, worden uitbetaald in een

Artikel 5:14 Remplaçantenregeling

1.

Een medewerker kan zich aanmelden als remplaçant indien hij aan alle volgende voorwaarden voldoet:

a.

als gevolg van een organisatiewijziging is er sprake van boventaligheid;

b.

de medewerker geeft aan zijn aanstelling te willen beëindigen;

c.

de medewerker maakt door zijn vertrek zijn functie vrij voor herplaatsing van een medewerker die als herplaatsingskandidaat is aangewezen;

d.

er wordt daadwerkelijk een herplaatsingskandidaat op de vrijkomende functie geplaatst.

2.

De remplaçant kan gebruik maken van het flankerend beleid zoals dat in de artikelen 5:10 tot en met 5:13 is opgenomen.

Artikel 5:15 Bevorderen natuurlijk verloop door middel van pensionering

Er kan gekeken worden naar de mogelijkheden tot uitstroom door middel van pensioen (FPU en Keuze/extra pensioen). De exacte invulling van deze regeling gebeurt op basis van een individuele maatwerkafspraken, op voorwaarde dat hierdoor een concrete bezuiniging wordt gerealiseerd, eventueel

als "remplaçant" in de zin van artikel 5:18 van deze regeling.

Hierbij kan gedacht worden aan:

-deeltijd keuzepensioen, waarbij de werkgever een compensatie doet in het kader van inkomensverlies

dan wel opbouw van pensioen;

-bevordering FPU-opname, waarbij de werkgever een compensatie doet in het kader van het inkomensverlies dan wel de opbouw van pensioen.

Artikel 5:16 Kwijtschelding

Aan de herplaatsingskandidaat die een functie aanvaardt buiten de gemeente wordt bij ontslag ontheffing

verleend van eventuele verplichting tot terugbetaling van:

a.

bezoldiging in het kader van betaald ouderschapsverlof op grond van de CAR/LAR;

b.

door de werkgever verleende tegemoetkoming in de studiekosten;

c.

overige zaken die aan de medewerker zijn vergoed, in de vorm van een maatwerkafpraak.

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

Hoofdstuk 6 Privatisering en taakoverheveling

6:1 Werkingssfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk bevat bepalingen ingeval van organisatiewijzigingen als gevolg van privatisering of

publiekrechtelijke taakoverheveling (in- en ontvlechtingen). Bij al deze vormen van organisatiewijziging geldt als leidend principe eveneens "mens volgt taak".

6:2 Sociaal plan

1.

Voor elke organisatiewijziging in het kader van dit hoofdstuk wordt een afzonderlijk een sociaal plan opgesteld. De bepalingen van dit Sociaal kader vormen de basis voor dit plan. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het GO.

2.

Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van de betrokken medewerkers voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

.

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

Hoofdstuk 7 Overige bepalingen

Artikel 7:1 Slotbepalingen

1.

Per de datum van inwerkingtreding van dit sociaal kader wordt het Sociaal statuut van de gemeente Alkmaar 2006 ingetrokken.

2.

Per datum inwerkingtreding van dit sociaal kader wordt het Raadsbesluit van 6 april 1995 ingetrokken waarin de Raad heeft besloten de strekking van de nota "Herplaatsingsbeleid nu en straks" te aanvaarden onder bepaling van vijf concrete besluiten. De nota "Herplaatsingsbeleid nu en straks" wordt daarmee integraal ingetrokken.

3.

Dit sociaal kader is voor alle medewerkers ter inzage op het intranet van de gemeentelijke organisatie.

4.

Deze regeling wordt aangehaald als: sociaal kader 2012-2015.

Aldus vastgesteld in op, 2012

Namens de werkgever:

Gemeente
(Naam en functie)

Namens de werknemersorganisaties

Abvakabo FNV CNV Publieke Zaak CMHF Lagere Overheden
(naam en functie)

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

17/19

AANHANGSEL BIJ HET SOCIAAL KADER 2012-2015

De gemeenteraad van Graft-De Rijk heeft op 15 maart 2012 besloten te willen komen tot een herindeling

met de gemeente Alkmaar met ingang van 1 januari 2015. De gemeenteraad van Alkmaar heeft vervolgens op 12 april 2012 aangegeven ook te willen komen tot een herindeling met de gemeente Graft-

De Rijk met ingang van 1 januari 2015. De gemeenteraad van Schermer heeft op 21 juni 2012 besloten te willen komen tot een herindeling met de gemeente Alkmaar met ingang van 1 januari 2015. De

gemeenteraad van Alkmaar heeft vervolgens op 12 juli 2012 aangegeven ook te willen komen tot een herindeling met de gemeente Schermer met ingang van 1 januari 2015. De herindeling van de gemeenten vindt plaats op grond van de bepalingen uit de Wet algemene regel herindeling (Wet arhi).

Partijen in het GO zijn overeengekomen dat de afspraken die in dit sociaal kader zijn gemaakt, niet bedoeld zijn voor, of van toepassing zijn op een mogelijke toekomstige herindeling. De personele en rechtspositionele gevolgen die verband hebben met de herindeling zullen conform de Wet arhi in een bestuurlijk GO besproken worden.

Partijen hebben afgesproken dat er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden ten gevolge van het uitvoeringsprogramma 'De Doorbraak' d.d. 1 november 2011, behoudens als uit het bindend advies, als hieronder benoemd, strijdigheid blijkt met de Wet arhi. En eveneens behoudens het bepaalde in artikel

3:10 en 4:6 van dit kader. Mocht er op 1 januari 2015 nog geen sprake zijn van de herindeling, dan blijft dit sociaal kader in stand tot de datum van herindeling, met inachtneming van artikel 1:4, vierde lid, van

het kader. Verlenging van het sociaal kader leidt in dat geval ook tot een verlenging van de ontslagbescherming tot de datum van herindeling.

Op 13 december 2011 heeft het college het besluit genomen dat gedwongen ontslagen niet aan de orde

zullen zijn als gevolg van het uitvoeringsprogramma 'De Doorbraak' van 1 november 2011. Partijen verschillen van mening over de strekking van deze ontslagbescherming. Het college is van mening dat deze toezegging niet voor onbepaalde tijd kan gelden en als bepaling zonder einddatum kan worden opgenomen in het sociaal kader, nu zij is geconfronteerd met een nieuw rechtsfeit, namelijk de voorgenomen herindeling op grond van de Wet algemene regels herindeling (Wet arhi) per 1 januari 2015. De vakbonden, verenigd in het GO, zijn van opvatting dat deze herindeling niet in de weg staat aan

het opnemen van een bepaling in het sociaal kader dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen als gevolg van de Doorbraak waarbij geen einddatum wordt genoemd. Dit omdat het specifiek gaat over de

consequenties naar aanleiding van de Doorbraak en niet van de in de toekomst mogelijke herindeling.

Partijen hebben afgesproken dit geschilpunt gezamenlijk voor advies te leggen aan een commissie die bestaat uit drie gekwalificeerd juridisch deskundigen. De vakbonden wijzen een juridisch deskundige aan,

de werkgever wijst een juridisch deskundige aan en de voorzitter van de commissie wordt door partijen

gezamenlijk aangewezen. De vraagstelling aan de commissie luidt als volgt:

Is een bepaling in het sociaal kader waarin is opgenomen dat gedwongen ontslagen niet aan de orde zullen zijn ten gevolge van het uitvoeringsprogramma 'De Doorbraak' d.d. 1 november 2011, zonder hier

een tijdslimiet aan te verbinden, strijdig met de Wet arhi, gelet op de voorgenomen herindeling met ingang van 1 januari 2015?

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

18/19

Indien uit het advies van de commissie blijkt dat deze bepaling als bedoeld in de vraagstelling hierboven

strijdig is met de Wet arhi, geldt dat de ontslagbescherming ten gevolge van het uitvoeringsprogramma

'De Doorbraak' d.d. 1 november 2011 behoudens artikel 3:10 en 4:6 van dit kader, geldt tot de datum van herindeling, met inachtneming van artikel 1:4, vierde lid, van het kader.

Alkmaar.....

Namens de werkgever: Namens de werknemersorganisaties

Gemeente Alkmaar Abvakabo FNV

CNV Publieke Zaak

CMHF Lagere Overheden

Sociaal kader 2012-2015 eindversie

19/19