



Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012

De ondergetekenden:

1. Gemeente Noordwijk, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door, de heer Drs. J.P.J. Lokker, Burgemeester (wnd.)

enerzijds:

2. ABVAKABO/FNV, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door J.H. Mennema, regiobestuurder,

3. CNV Publieke Zaak, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door J. Kok, regiobestuurder,

anderzijds:

besluiten vast te stellen:

het Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012,
op grond van de bereikte overeenstemming in de commissie voor het Georganiseerd Overleg d.d. 15 januari 2013;

Hierna gezamenlijk ook te noemen "partijen" verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 - Doel van het Sociaal plan

Dit Sociaal plan heeft tot doel om in aanvulling op het Sociaal statuut gemeente Noordwijk 2011 de uitgangspunten vast te stellen, waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen die nodig zijn om de personele organisatiewijzigingen tijdens de periode 2013 - 2016 op sociaal verantwoorde wijze te doen verlopen.

Artikel 2 - Werkingssfeer van het Sociaal plan

1. Dit Sociaal plan vindt zijn basis in artikel 2:3 van het Sociaal statuut gemeente Noordwijk 2011.
2. Dit Sociaal plan dient als nadere uitwerking op het Sociaal statuut gemeente Noordwijk 2011.
3. De Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) zijn van toepassing.

Artikel 3 - Begripsomschrijvingen

In dit Sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. Tijdelijke functie Een functie die door de werkgever in redelijkheid en billijkheid kan worden opgedragen ter overbrugging van het reorganisatieproces;
- b. Opheffing van taken Het wegvallen van een deel van de werkzaamheden die tot een functie behoren;

c.	Opheffing van de functie	Het uiteenvallen van het samenstel van werkzaamheden of het althans voor minimaal 50% wegvallen van de werkzaamheden waaruit de functie bestaat;
d.	Herplaatsingskandidaat	De ambtenaar van wie de functie of een gedeelte daarvan, ten gevolge van een besluit tot opheffing van of vermindering binnen de formatie van de functie, als gevolg van de organisatiewijziging geheel of voor het grootste gedeelte is komen te vervallen;
e.	Reorganisatieontslag	Ontslag als bedoeld in artikel 8:3 CAR-UWO;
f.	Belangstellingsregistratie	Het onderzoeken en vastleggen van door ambtenaren op gestandaardiseerde wijze kenbaar gemaakte voorkeuren voor het vervullen van functies in de gewijzigde organisatie;
g.	Passende functie	Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of één salarisniveau lager zijn dan de oorspronkelijke functie.
h.	Reintegratietermijn	De periode van 24 maanden ingaande vanaf het moment dat de ambtenaar de status van herplaatsingskandidaat krijgt.
i.	Geschikte functie	Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.
j.	Ambtenaar	De ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten.
k.	Werkgever	De gemeente Noordwijk.
l.	Spilleeftijd	Onder spilleeftijd wordt verstaan de leeftijd waarop de ambtenaar gebruik kan maken van de FPU-regeling met een uitkering ter hoogte van 70% van de laatstgenoten bezoldiging.

Artikel 4 - Stappen en communicatie organisatiewijziging

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de Ondernemingsraad, het Georganiseerd Overleg en de (potentieel) betrokken ambtenaren vroegtijdig worden geïnformeerd en betrokken bij de organisatiewijziging.
2. Het voornemen tot organisatiewijziging zoals aangegeven in het voorgaande lid wordt conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden ter advisering voorgelegd aan de Ondernemingsraad.
3. De ambtenaren, waarvan de functie en of taken (gedeeltelijk) komen te vervallen, worden mondeling geïnformeerd of ze al dan niet (gedeeltelijk) worden herplaatst in een passende functie. Hierbij geldt het principe "mens volgt werk" conform de herplaatsingsprocedure, zoals nader uitgewerkt in hoofdstuk 2 van dit Sociaal plan. De mondelinge mededeling wordt schriftelijk bevestigd.

HOOFDSTUK 2: HERPLAATSING

Artikel 5 – Reintegratietermijn

1. De reintegratietermijn duurt 24 maanden. Ingaande vanaf het moment dat de ambtenaar de status van herplaatsingskandidaat krijgt. De ingangsdatum van de reintegratietermijn wordt schriftelijk vastgelegd en betreft een datum in de toekomst.
2. De werkgever kan de termijn verlengen of opschorten, indien de omstandigheden naar zijn oordeel daartoe aanleiding geven. Zie hiervoor het bepaalde in de artikelen 10d:19 en 10d:23 van de CARUWO.
3. De werkgever kan de reintegratietermijn verkorten indien:
 - a. de herplaatsingskandidaat heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van dit Sociaal plan of de CAR-UWO opgelegde verplichting of

- b. de herplaatsingkandidaat daarom verzoekt.

Artikel 6 - Belangstellingsregistratie

Met elke herplaatsingkandidaat vindt binnen een maand nadat hij als herplaatsingkandidaat is aangemerkt, op initiatief van de werkgever, een gesprek plaats ten behoeve van de belangstellingsregistratie. In dit gesprek wordt geïnventariseerd welke voorkeuren er bij de ambtenaar leven zoals herplaatsing in een passende of geschikte functie, outplacement of vrijwillige beëindiging van het dienstverband.

Artikel 7 - Herplaatsingkandidaten afkomstig uit dezelfde functie

1. Alle ambtenaren van wie taken vervallen zijn herplaatsingkandidaat voor zover het wegvallen van die taken leidt tot inkrimping van het voor de betreffende functie benodigde formatie-eenheden (Fte's).
2. Bij formatiereductie in geval van voortgezette functies, die als onderling uitwisselbaar kunnen worden aangemerkt, gelden bij het aanwijzen van herplaatsingkandidaten de criteria op basis van het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat ambtenaren met de minste dienstjaren bij de gemeente Noordwijk als herplaatsingkandidaat worden aangemerkt.

Artikel 8 - Herplaatsingproces

1. Het herplaatsingproces wordt uitgevoerd door de werkgever.
2. De werkgever is bevoegd opdracht te geven tot het aanvaarden van een passende functie.
3. Herplaatsing vindt als regel plaats in een passende functie.
4. Indien een ambtenaar bij de herplaatsing nog niet volledig aan de eisen van de nieuwe functie voldoet, kan een leertermijn van maximaal twee jaar worden afgesproken. Eventueel noodzakelijke opleidingskosten en begeleidingskosten zijn voor rekening van de werkgever.
5. Indien geen passende functie beschikbaar is, kan een geschikte functie worden aangeboden.

Artikel 9 - Herplaatsinginspanning

1. De herplaatsinginspanning wordt zoveel mogelijk gedocumenteerd in het personeelsdossier. Hierin worden ten minste opgenomen:
 - a. een overzicht van de functies die de herplaatsingkandidaat in het verleden heeft bekleed;
 - b. een overzicht van de capaciteiten, scholing en ervaring van de herplaatsingkandidaat;
 - c. een inventarisatie van de wensen van de herplaatsingkandidaat;
 - d. overige relevante gegevens van de herplaatsingkandidaat;
 - e. de herplaatsinginspanningen die voor de herplaatsingkandidaat zullen worden, respectievelijk zijn gepleegd;
 - f. de herplaatsinginspanningen die door de herplaatsingkandidaat zullen worden, respectievelijk zijn gepleegd;
 - g. alle overige informatie die van belang is voor het beoordelen van de wederzijdse herplaatsinginspanningen.
2. De herplaatsingkandidaat heeft het recht zijn personeelsdossier in te zien en ontvangt voorafgaand aan het herplaatsingsgesprek op verzoek een afschrift van het personeelsdossier dat door de werkgever zal worden gebruikt ten behoeve van de herplaatsing.

HOOFDSTUK 3: GEEN HERPLAATSING

Artikel 10 - Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de herplaatsingkandidaat een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de herplaatsingkandidaat zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:
 - a. bijscholing, herscholing en omscholing;

- b. tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
 - c. een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, die na de herplaatsingprocedure is ontstaan;
 - d. tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - e. outplacementbegeleiding;
 - f. een passende of geschikte functie buiten de gemeentelijke organisatie;
 - g. flankerende maatregelen.
2. De genoemde kosten onder lid 1:a en e zijn voor rekening van de werkgever.
 3. Indien er binnen een jaar na plaatsing, door de herplaatsingskandidaat of werkgever wordt vastgesteld dat deze functie niet geschikt, danwel geschikt te maken is voor de herplaatsingskandidaat, kan er worden overgegaan tot een hernieuwde plaatsing.

De medewerker krijgt opnieuw de status van herplaatsingskandidaat. Tevens gaat de reïntegratietermijn (art. 5.1) in en wel voor de duur die resteert vanuit de eerdere herplaatsingsperiode. De oorzaak van ongeschiktheid voor de functie mag geen gevolg zijn van ziekte of gebrek.

HOOFDSTUK 4: HERPLAATSINGGARANTIES

Artikel 11 - Verplichting de ambtenaar een passende functie aan te bieden

1. Onverminderd het bepaalde in de CAR-UWO, het Sociaal statuut gemeente Noordwijk 2011 of dit Sociaal plan zal de werkgever zich tot het uiterste inspannen de herplaatsingskandidaat binnen de herplaatsingstermijn een passende of geschikte functie aan te bieden.
2. De werkgever zal daartoe nagaan of binnen de gemeente een passende of geschikte functie beschikbaar is.

Artikel 12 - Openstellen vacatures

De werkgever geeft een vacature binnen de gemeente niet voor interne of externe werving vrij alvorens blijkt een onderzoek vaststaat, dat hierop niet een herplaatsingskandidaat kan worden geplaatst.

Artikel 13 - Proefplaatsing

1. Indien de herplaatsingskandidaat in dienst kan treden bij een andere werkgever, kan op verzoek van de herplaatsingskandidaat een proefplaatsing worden overeengekomen, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. Gedurende de proefplaatsing behoudt de herplaatsingskandidaat zijn dienstverband met de gemeente.
3. De proefplaatsing duurt ten hoogste negen maanden. Hierbij wordt verondersteld dat tussen de 3 en 6 maanden de geschiktheid van de herplaatsingskandidaat te beoordelen is. Een proefplaatsing schort de herplaatsingstermijn niet op.

Artikel 14 - Detachering

1. Detachering is een aanvullend instrument gericht op het voorkomen van gedwongen werkloosheid.
Detachering kan van toepassing zijn:
 - a. als onderdeel van een structurele oplossing;
 - b. als tijdelijk instrument om gedwongen werkloosheid en aanspraak op de Werkloosheidswet en een bovenwettelijke uitkering zoveel mogelijk te voorkomen.
 Onder structurele oplossing wordt verstaan: externe herplaatsing, acceptatie van een functie bij en indienstneming door een nieuwe werkgever of een uittreding(sregeling).

verhuizen, wordt indien de vergoeding voor woon- werkverkeer bij de nieuwe werkgever lager is, voor een termijn van ten hoogste drie jaar een suppletie op de reiskosten toegekend ter hoogte van het in artikel 18:1:6 CAR-UWO bepaalde.

2. Het recht op suppletie van de reiskosten kan op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

Artikel 21 - Verhuiskosten

Teneinde de overgang naar een nieuwe werkgever mogelijk te maken kan bij ontslag op eigen verzoek een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend, indien de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenvergoeding geeft en verhuizing noodzakelijk is. Deze tegemoetkoming bedraagt ten hoogste het in artikel 18:1:5 bepaalde van de CAR-UWO.

Artikel 22 - Salarissuppletie

1. De herplaatsingskandidaat aan wie eervol ontslag op zijn aanvraag is verleend wegens de aanvaarding van een andere betrekking, kan een salarissuppletie worden toegekend indien het in de nieuwe functie genoten salaris lager is dan het salaris in de oorspronkelijke functie.
2. De suppletie als bedoeld in het eerste lid wordt toegekend gedurende maximaal 2 jaar en is ten hoogste gelijk aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten salaris en het salaris in de nieuwe functie. Er van uitgaande, dat tussen de oude en nieuwe functie maximaal 1 salarisschaal verschil is.
3. Het recht op suppletie van het salaris kan op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

Artikel 23 - Secundaire arbeidsvoorwaarden

1. Functiegebonden arbeidsvoorwaarden die behoren bij de vervallen functie en niet bij de nieuwe functie waarin de herplaatsing plaatsvindt, komen met ingang van de datum van herplaatsing te vervallen. Om een al te plotselinge inkomensachteruitgang te voorkomen zal een afbouwregeling worden afgesproken.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling en de verhuiskostenregeling.

HOOFDSTUK 6: OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 24 - Tijds- en activiteiten planning

1. Binnen een maand na de mededeling als bedoeld in artikel 4, lid 3 van dit Sociaal plan vindt met de bij de organisatie wijziging betrokken ambtenaren het gesprek, zoals bedoeld in artikel 6 van dit Sociaal plan plaats.
2. Binnen twee maanden na de ingang van de status van herplaatsingskandidaat vindt een tweede gesprek plaats. In het gesprek moet duidelijk worden welk perspectief geldt en welke instrumenten van het Sociaal plan daarbij moeten worden ingeschakeld. Dit wordt in een persoonlijk plan vastgelegd. Het plan is gericht op het bereiken van een passende oplossing. In het persoonlijk plan kunnen afspraken worden vastgelegd ten aanzien van activiteiten te verrichten door de herplaatsingskandidaat en door de werkgever.

Artikel 25 - Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin dit Sociaal plan niet of niet naar billijkheid voorziet, uitsluitend ter beoordeling van de werkgever, zal de werkgever een voor de herplaatsingskandidaat gunstige beslissing nemen.
2. In gevallen waarin dit Sociaal plan in collectieve gevallen niet of niet naar billijkheid voorziet, ter beoordeling aan de werkgever als aan de bij dit Sociaal plan betrokken vakbonden, kan de werkgever, na overleg met de betreffende vakbonden, een aanvulling op het Sociaal plan

2. Detachering vindt plaats onder dezelfde condities zoals die gelden bij herplaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente Noordwijk.
3. Detachering kan plaatsvinden vanaf het moment dat de ambtenaar schriftelijk is meegedeeld dat diens functie of grootste deel van de functie zal komen te vervallen.
4. Indien tijdens de detacheringsperiode blijkt dat de structurele oplossing niet kan worden bereikt c.q. de detachering niet kan worden gecontinueerd in geval van een tijdelijke oplossing, kan alsnog reorganisatieontslag worden verleend vanaf de datum waarop de detachering wordt beëindigd als de termijn genoemd in artikel 5 lid 1 is verstreken.
5. In het geval van reorganisatieontslag na een detacheringsperiode wordt de bovenwettelijke uitkering – voor zover van toepassing – gebaseerd op de salarisaanspraken behorend bij de vervallen functie.

Artikel 15 - Verplichting herplaatsingskandidaat

De herplaatsingskandidaat is verplicht al het mogelijke te doen om een passende of geschikte functie te vinden, dan wel een passende of geschikte functie te accepteren.

Artikel 16 - Om-, her- en bijscholing

1. De herplaatsingskandidaat die slechts in een voor hem passende of geschikte functie kan worden herplaatst na om-, her- of bijscholing kan tot deze scholing worden verplicht.
2. De kosten voor om-, her- of bijscholing, alsmede de daarmee direct verband houdende reizen en verblijfkosten komen voor rekening van de werkgever.
3. De herplaatsingskandidaat, die op de ingangsdatum van dit Sociaal plan de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, kan worden verplicht tot bijscholing, doch niet tot om- en herscholing.

Artikel 17 - Niet geslaagde herplaatsing

Indien binnen een jaar na de herplaatsing uit functioneringsgesprekken en/of een personeelsbeoordeling blijkt dat de ambtenaar de opgedragen functie niet op voldoende wijze vervult of binnen redelijke termijn zal kunnen gaan vervullen, anders dan wegens ziekten of gebreken, wordt de herplaatsing ongedaan gemaakt. Betrokken ambtenaar wordt boventallig verklaard en krijgt opnieuw de status van herplaatsingskandidaat voor de periode die nog resteert vanuit de voorgaande herplaatsingsperiode.

HOOFDSTUK 5: FLANKEREND BELEID

Artikel 18 - Algemene maatregelen

Indien de herplaatsingskandidaat niet herplaatsbaar blijkt te zijn op een passende dan wel een geschikte functie binnen de gemeente Noordwijk, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk buiten de gemeente Noordwijk een structurele oplossing te vinden.

Artikel 19 - Uitstroom door middel van gebruik van ABP keuze pensioen

De werkgever kan de herplaatsingskandidaat

- a. van wie is vastgesteld dat hij binnen de herplaatsingstermijn niet is te herplaatsen in een passende of geschikte functie en
- b. die de leeftijd van 60 jaar of ouder heeft bereikt en
- c. die schriftelijk verzoekt om ABP keuze pensioen, in aanmerking brengen voor een eenmalige tegemoetkoming ter gedeeltelijke dekking van het verlies aan pensioenopbouw over de periode die begint met de ingang van het ontslag en eindigt met de datum van ingang van het ouderdomspensioen. Dit voor zover hier een bedrag van maximaal € 5.000,= netto mee is gemoeid. Deeltijders ontvangen een bedrag naar rato.

Artikel 20 - Woon- werkverkeer

1. De herplaatsingskandidaat voor wie in verband met zijn herplaatsing in een passende of geschikte functie de afstand tussen de woning en het werk toeneemt zonder dat hij behoeft te

maken.

Artikel 26 - Slotbepalingen

1. Daar waar de mannelijke persoon is gehanteerd is, kan eveneens de vrouwelijke persoon gelezen worden.
2. Iedere ambtenaar van de gemeente Noordwijk krijgt een exemplaar van dit Sociaal plan.
3. Deze regeling kan worden aangehaald als "Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012".
4. Dit plan treedt in werking met ingang van 1 februari 2013 en heeft betrekking op alle ambtenaren die in de periode van 1 februari 2013 tot en met 31 december 2016 de status van herplaatsingskandidaat krijgen.

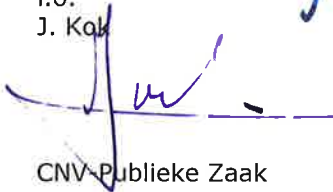
Aldus opgemaakt en in drievoud ondertekend,

Noordwijk, 6 februari 2013
Namens het college van Noordwijk,

De burgemeester (wnd.)
Drs. J.P.J. Lokker

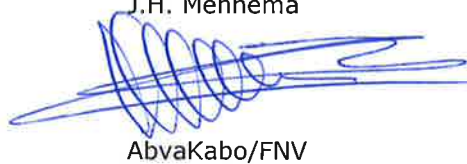


Namens de vakorganisaties,
i.o.
J. Kok



CNV-Publieke Zaak

i.o.
J.H. Mennema



AbvaKabo/FNV

Toelichting bij het Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012

In de vergadering van het Georganiseerd Overleg van 18 december 2012 is besloten om een toelichting aan het Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012 toe te voegen. Deze toelichting heeft tot doel:

1. Een aantal onderwerpen uit het Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012 nader te verduidelijken.
2. Een nadere toelichting te geven op het proces.

1. Verduidelijking van een aantal onderwerpen uit het Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012

Om de werking/reikwijdte van een aantal artikelen uit het Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012 te verduidelijken is hieronder een nadere toelichting opgenomen.

Artikel 1

Het Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012 is van toepassing op de periode van 1 februari 2013 tot en met 31 december 2016. De medewerker die het betreft krijgt de status van 'herplaatsingskandidaat'. Dit kan onder meer voortkomen uit:

- reorganisatie;
- bezuiniging;
- doorlichting;
- vermindering formatie/uren functie ;
- opheffen van de functie;
- vermindering aantal functionarissen met gelijke functie.

Artikel 3

Voor alle herplaatsingskandidaten, zoals bedoeld in de toelichting op artikel 1, geldt een re-integratietermijn van 24 maanden. Deze termijn gaat in vanaf het moment dat voor de betreffende medewerker de status van herplaatsingskandidaat ingaat.

Artikel 8

Bij lid 2: wanneer er meerdere passende functies voor een herplaatsingskandidaat beschikbaar zijn, dan neemt de werkgever uiteindelijk het besluit welke functie aan de herplaatsingskandidaat wordt aangeboden.

Bij lid 4: de ingangsdatum voor de leertermijn betreft de termijn na herplaatsing op de nieuwe functie.

Artikel 12

Iedere herplaatsingskandidaat of medewerker waarvan bekend is dat degene - in het betreffende jaar - als herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt, wordt bij een interne vacature benaderd. Ongeacht het feit of de functie op voorhand als passend of geschikt aan te merken is. Dit om alle herplaatsingskandidaten in de gelegenheid te stellen om op hun belangstelling voor de functie kenbaar te maken.

Artikel 19

Bij lid c: de tegemoetkoming is bedoeld als stimulerende maatregel, niet ter compensatie.

2. Toelichting op het proces

Hieronder volgt het globale stappenplan dat wordt doorlopen met de individuele herplaatsingskandidaat, zoals opgenomen in het Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012.

1. Mondelinge melding van toekomstige status als herplaatsingskandidaat, met vermelding van de datum waarop deze status ingaat, door directeur bedrijfsvoering (wordt tevens schriftelijk vastgelegd).
2. Binnen een maand na de melding volgt een gesprek met de directeur bedrijfsvoering ten behoeve van belangstellingsregistratie.
3. Binnen twee maanden na ingang status herplaatsingskandidaat volgt een 2^e gesprek om te komen tot een persoonlijk plan. Het plan is gericht op het bereiken van een passende oplossing.

4. Iedere 3 maanden vindt een evaluatiegesprek plaats.

Indien geen passende oplossing gevonden is:

5. Als na verloop van 21 maanden geen ander werk is gevonden zal een loopbaanadviseur een advies uitbrengen over een eventueel vervolgtraject. Zie hiervoor het bepaalde in artikel 10d:20 van de CAR-UWO.
6. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR-UWO.
7. Ontslag volgt op de 1^e dag volgend op het verstrijken van 24 maanden status herplaatsingskandidaat op grond van het bepaalde in artikel 10d:21 van de CAR-UWO.

Van iedere herplaatsingskandidaat wordt een dossier bijgehouden waarin alle herplaatsingsinspanningen worden gedocumenteerd. Alle hierboven genoemde stappen worden schriftelijk vastgelegd en opgenomen in dit dossier en zijn ter inzage voor betrokken medewerker.



Concept Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012

De ondergetekenden:

1. Gemeente Noordwijk, te deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door, de heer G. van Duin, de wethouder Personeel,

enerzijds:

2. ABVAKABO/FNV, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door J.H. Mennema, regiobestuurder,
3. CNV Publieke Zaak, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door J. Kok, regiobestuurder,

anderzijds:

besluiten vast te stellen:

het Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012,
op grond van de bereikte overeenstemming in de commissie voor het Georganiseerd Overleg d.d. [datum];

Hierna gezamenlijk ook te noemen "partijen" verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 - Doel van het Sociaal plan

Dit Sociaal plan heeft tot doel om in aanvulling op het Sociaal statuut gemeente Noordwijk 2011 de uitgangspunten vast te stellen, waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen die nodig zijn om de personele organisatiewijzigingen tijdens de periode 2013 – 2017 op sociaal verantwoorde wijze te doen verlopen.

Artikel 2 - Werkingssfeer van het Sociaal plan

1. Dit Sociaal plan vindt zijn basis in artikel 2:3 van het Sociaal statuut gemeente Noordwijk 2011.
2. Dit Sociaal plan dient als nadere uitwerking op het Sociaal statuut gemeente Noordwijk 2011.
3. De Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) zijn van toepassing.

Artikel 3 - Begripsomschrijvingen

In dit Sociaal plan wordt verstaan onder:

- | | |
|------------------------|--|
| a. Tijdelijke functie | Een functie die door de werkgever in redelijkheid en billijkheid kan worden opgedragen ter overbrugging van het reorganisatieproces; |
| b. Opheffing van taken | Het wegvallen van een deel van de werkzaamheden die tot een functie behoren; |

c.	Opheffing van de functie	Het uiteenvallen van het samenstel van werkzaamheden of het althans voor minimaal 50% wegvallen van de werkzaamheden waaruit de functie bestaat;
d.	Herplaatsingkandidaat	De ambtenaar van wie de functie of een gedeelte daarvan, ten gevolge van een besluit tot opheffing van of vermindering binnen de formatie van de functie, als gevolg van de organisatiewijziging geheel of voor het grootste gedeelte is komen te vervallen;
e.	Gedwongen ontslag	Ontslag dat wordt verleend op initiatief van de werkgever;
f.	Reorganisatieontslag	Ontslag als bedoeld in artikel 8:3 CAR-UWO;
g.	Belangstellingsregistratie	Het onderzoeken en vastleggen van door ambtenaren op gestandaardiseerde wijze kenbaar gemaakte voorkeuren voor het vervullen van functies in de gewijzigde organisatie;
h.	Passende functie	Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of één salarisniveau lager zijn dan de oorspronkelijke functie.
i.	Geschikte functie	Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.
j.	Ambtenaar	De ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten.
k.	Werkgever	De gemeente Noordwijk.
l.	Spilleeftijd	Onder spilleeftijd wordt verstaan de leeftijd waarop de ambtenaar gebruik kan maken van de FPU-regeling met een uitkering ter hoogte van 70% van de laatstgenoten bezoldiging.

Artikel 4 - Stappen en communicatie organisatiewijziging

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de Ondernemingsraad, het Georganiseerd Overleg en de (potentieel) betrokken ambtenaren vroegtijdig worden geïnformeerd en betrokken bij de organisatiewijziging.
2. Het voornemen tot organisatiewijziging zoals aangegeven in het voorgaande lid wordt conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden ter advisering voorgelegd aan de Ondernemingsraad.
3. De ambtenaren, waarvan de functie (gedeeltelijk) komt te vervallen, worden mondeling geïnformeerd of ze al dan niet (gedeeltelijk) worden herplaatst in een passende functie. Hierbij geldt het principe "mens volgt werk" conform de herplaatsingprocedure, zoals nader uitgewerkt in hoofdstuk 2 van dit Sociaal plan. De mondelinge mededeling wordt schriftelijk bevestigd.

HOOFDSTUK 2: HERPLAATSING

Artikel 5 -Herplaatsingstermijn

1. De herplaatsingstermijn duurt 1 jaar voor ambtenaren die korter dan 15 jaar in dienst zijn en 15 maanden voor ambtenaren die langer dan 15 jaar in dienst zijn.
2. De werkgever kan de termijn verlengen of opschorten, indien de omstandigheden naar zijn oordeel daartoe aanleiding geven.
3. De werkgever kan de herplaatsingstermijn verkorten indien:
 - a. de herplaatsingkandidaat heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van dit Sociaal plan of de CAR-UWO opgelegde verplichting of
 - b. de herplaatsingkandidaat daarom verzoekt.

Artikel 6 - Belangstellingsregistratie

Met elke herplaatsingskandidaat vindt binnen een maand nadat hij als herplaatsingskandidaat is aangemerkt, op initiatief van de werkgever, een gesprek plaats ten behoeve van de belangstellingsregistratie. In dit gesprek wordt geïnventariseerd welke voorkeuren er bij de ambtenaar leven zoals herplaatsing in een passende of geschikte functie, outplacement of vrijwillige beëindiging van het dienstverband.

Artikel 7 -Herplaatsingskandidaten afkomstig uit dezelfde functie

1. Alle ambtenaren van wie taken vervallen zijn herplaatsingskandidaat voor zover het wegvallen van die taken leidt tot inkrimping van het voor de betreffende functie benodigde formatie-eenheden (Fte's).
2. Bij formatiereductie in geval van voortgezette functies, die als onderling uitwisselbaar kunnen worden aangemerkt, gelden bij het aanwijzen van herplaatsingskandidaten de criteria op basis van het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat ambtenaren met de minste dienstjaren bij de gemeente Noordwijk als herplaatsingskandidaat worden aangemerkt.

Artikel 8 -Herplaatsingsproces

1. Het herplaatsingsproces wordt uitgevoerd door de werkgever.
2. De werkgever is bevoegd opdracht te geven tot het aanvaarden van een passende functie.
3. Herplaatsing vindt als regel plaats in een passende functie.
4. Indien een ambtenaar bij de herplaatsing nog niet volledig aan de eisen van de nieuwe functie voldoet, kan een leertermijn van maximaal twee jaar worden afgesproken. Eventueel noodzakelijke opleidingskosten en begeleidingskosten zijn voor rekening van de werkgever.
5. Indien geen passende functie beschikbaar is, kan een geschikte functie worden aangeboden.

Artikel 9 –Herplaatsingsinspanning

1. De herplaatsingsinspanning wordt zoveel mogelijk gedocumenteerd in het personeelsdossier. Hierin worden ten minste opgenomen:
 - a. een overzicht van de functies die de herplaatsingskandidaat in het verleden heeft bekleed;
 - b. een overzicht van de capaciteiten, scholing en ervaring van de herplaatsingskandidaat;
 - c. een inventarisatie van de wensen van de herplaatsingskandidaat;
 - d. overige relevante gegevens van der herplaatsingskandidaat;
 - e. de herplaatsingsinspanningen die voor de herplaatsingskandidaat zullen worden, respectievelijk zijn gepleegd;
 - f. de herplaatsingsinspanningen die door de herplaatsingskandidaat zullen worden, respectievelijk zijn gepleegd;
 - g. alle overige informatie die van belang is voor het beoordelen van de wederzijdse herplaatsingsinspanningen.
2. De herplaatsingskandidaat heeft het recht zijn personeelsdossier in te zien.

HOOFDSTUK 3: GEEN HERPLAATSING

Artikel 10 - Geen passende of geschikte functie

Indien de werkgever er niet in slaagt om de herplaatsingskandidaat een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de herplaatsingskandidaat zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:

- a. bijscholing, herscholing en omscholing;
- b. tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
- c. een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, die na de herplaatsingsprocedure is ontstaan;

- d. tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - e. outplacementbegeleiding;
 - f. een passende of geschikte functie buiten de gemeentelijke organisatie;
 - g. flankerende maatregelen.
2. De genoemde kosten onder lid 1:a en e zijn voor rekening van de werkgever.
 3. Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de herplaatsingskandidaat eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR/UWO.
 4. Indien er binnen een jaar na plaatsing, door de herplaatsingskandidaat of werkgever wordt vastgesteld dat deze functie niet geschikt, danwel geschikt te maken is voor de herplaatsingskandidaat, anders dan door ziekte of gebrek, kan er worden overgegaan tot een hernieuwde plaatsing voor de periode die nog resteert vanuit de voorgaande herplaatsingsperiode.

HOOFDSTUK 4: HERPLAATSINGGARANTIES

Artikel 11- Verplichting de ambtenaar een passende functie aan te bieden

1. Onverminderd het bepaalde in de CAR-UWO, het Sociaal statuut gemeente Noordwijk 2011 of dit Sociaal plan zal de werkgever zich tot het uiterste inspannen de herplaatsingskandidaat binnen de herplaatsingstermijn een passende of geschikte functie aan te bieden.
2. De werkgever zal daartoe nagaan of binnen de gemeente een passende of geschikte functie beschikbaar is.

Artikel 12- Openstellen vacatures

De werkgever geeft een vacature binnen de gemeente niet voor interne of externe werving vrij alvorens blijkt een onderzoek vaststaat, dat hierop niet een herplaatsingskandidaat kan worden geplaatst.

Artikel 13- Proefplaatsing

1. Indien de herplaatsingskandidaat in dienst kan treden bij een andere werkgever, kan op verzoek van de herplaatsingskandidaat een proefplaatsing worden overeengekomen, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. Gedurende de proefplaatsing behoudt de herplaatsingskandidaat zijn dienstverband met de gemeente.
3. De proefplaatsing duurt ten hoogste negen maanden. Hierbij wordt verondersteld dat tussen de 3 en 6 maanden de geschiktheid van de herplaatsingskandidaat te beoordelen is. Een proefplaatsing schort de herplaatsingstermijn niet op.

Artikel 14 - Detachering

1. Detachering is een aanvullend instrument gericht op het voorkomen van gedwongen werkloosheid.
Detachering kan van toepassing zijn:
 - a. als onderdeel van een structurele oplossing;
 - b. als tijdelijk instrument om gedwongen werkloosheid en aanspraak op de Werkeloosheidswet en een bovenwettelijke uitkering zoveel mogelijk te voorkomen.
 Onder structurele oplossing wordt verstaan: externe herplaatsing, acceptatie van een functie bij en indienstneming door een nieuwe werkgever of een uittrekking (sregeling).
2. Detachering vindt plaats onder dezelfde condities zoals die gelden bij herplaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente Noordwijk.

3. Detachering kan plaatsvinden vanaf het moment dat de ambtenaar schriftelijk is meegedeeld dat diens functie of grootste deel van de functie zal komen te vervallen.
4. Indien tijdens de detachingsperiode blijkt dat de structurele oplossing niet kan worden bereikt c.q. de detachering niet kan worden gecontinueerd in geval van een tijdelijke oplossing, kan alsnog reorganisatieontslag worden verleend vanaf de datum waarop de detachering wordt beëindigd als de termijn genoemd in artikel 5 lid 1 is verstreken.
5. In het geval van reorganisatieontslag na een detachingsperiode wordt de bovenwettelijke uitkering – voor zover van toepassing – gebaseerd op de salarisaanspraken behorend bij de vervallen functie.

Artikel 15- Verplichting herplaatsingskandidaat

De herplaatsingskandidaat is verplicht al het mogelijke te doen om een passende of geschikte functie te vinden, dan wel een passende of geschikte functie te accepteren.

Artikel 16- Om-, her- en bijscholing

1. De herplaatsingskandidaat die slechts in een voor hem passende of geschikte functie kan worden herplaatst na om-, her- of bijscholing kan tot deze scholing worden verplicht.
2. De kosten voor om-, her- of bijscholing, alsmede de daarmee direct verband houdende reizen en verblijfskosten komen voor rekening van de werkgever.
3. De herplaatsingskandidaat, die op de ingangsdatum van dit Sociaal plan de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, kan worden verplicht tot bijscholing, doch niet tot om- en herscholing.

Artikel 17- Niet geslaagde herplaatsing

Indien binnen een jaar na de herplaatsing uit functioneringsgesprekken en/of een personeelsbeoordeling blijkt dat de ambtenaar de opgedragen functie niet op voldoende wijze vervult, anders dan wegens ziekten of gebreken, wordt de herplaatsing ongedaan gemaakt. Betrokken ambtenaar wordt boventallig verklaard en krijgt opnieuw de status van herplaatsingskandidaat voor de periode die nog resteert vanuit de voorgaande herplaatsingsperiode.

HOOFDSTUK 5: FLANKEREND BELEID

Artikel 18- Algemene maatregelen

Indien de herplaatsingskandidaat niet herplaatsbaar blijkt te zijn op een passende dan wel een geschikte functie binnen de gemeente Noordwijk, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk buiten de gemeente Noordwijk een structurele oplossing te vinden.

Artikel 19- Uitstroom door middel van FPU

De werkgever kan de herplaatsingskandidaat

- a. van wie is vastgesteld dat hij binnen de herplaatsingstermijn niet is te herplaatsen in een passende of geschikte functie en
- b. die de spilleeftijd voor de FPU heeft of ouder is en voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een FPU-uitkering en
- c. die schriftelijk verzoekt om FPU-ontslag, in aanmerking brengen voor een eenmalige tegemoetkoming ter dekking van het verlies aan pensioenopbouw over de periode die begint met de ingang van het FPU-ontslag en eindigt met de datum van ingang van het ouderdomspensioen. Dit voor zover hier een bedrag van maximaal € 5.000,= netto mee is gemoeid. Deeltijders ontvangen een bedrag naar rato.

Artikel 20- Woon- werkverkeer

1. De herplaatsingskandidaat voor wie in verband met zijn herplaatsing in een passende of geschikte functie de afstand tussen de woning en het werk toeneemt zonder dat hij behoeft te verhuizen, wordt voor een termijn van ten hoogste twee jaar een extra tegemoetkoming in de reiskosten toegekend ter hoogte van het in artikel 18:1:6 CAR-UWO bepaalde.

2. Onder door de werkgever te stellen voorwaarden kan het recht op de extra tegemoetkomingen in de reiskosten op aanvraag van de ambtenaar worden afgekocht.

Artikel 21- Verhuiskosten

Teneinde de overgang naar een nieuwe werkgever mogelijk te maken kan bij ontslag op eigen verzoek een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend, indien de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenvergoeding geeft en verhuizing noodzakelijk is. Deze tegemoetkoming bedraagt ten hoogste het in artikel 18:1:5 bepaalde van de CAR/UWO.

Artikel 22- Salarissuppletie

1. De herplaatsingskandidaat aan wie eervol ontslag op zijn aanvraag is verleend wegens de aanvaarding van een andere betrekking, kan een salarissuppletie worden toegekend indien het in de nieuwe functie genoten salaris lager is dan het salaris in de oorspronkelijke functie.
2. De suppletie als bedoeld in het eerste lid wordt toegekend gedurende maximaal 2 jaar en is ten hoogste gelijk aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten salaris en het salaris in de nieuwe functie. Er van uitgaande, dat tussen de oude en nieuwe functie maximaal 1 salarisschaal verschil is.
3. Onder door de werkgever te stellen voorwaarden kan het recht op suppletie op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

Artikel 23- Secundaire arbeidsvoorwaarden

1. Functiegebonden arbeidsvoorwaarden die behoren bij de vervallen functie en niet bij de nieuwe functie waarin de herplaatsing plaatsvindt, komen met ingang van de datum van herplaatsing te vervallen.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling en de verhuiskostenregeling.

HOOFDSTUK 6: OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 24- Tijds- en activiteiten planning

1. Binnen een maand na de mededeling als bedoeld in artikel 4, lid 3 van dit Sociaal plan vindt met de bij de organisatie wijziging betrokken ambtenaren het gesprek, zoals bedoeld in artikel 6 van dit Sociaal plan plaats.
2. Binnen twee maanden na de ingang van de status van herplaatsingskandidaat vindt een tweede gesprek plaats. In het gesprek moet duidelijk worden welk perspectief geldt en welke instrumenten van het Sociaal plan daarbij moeten worden ingeschakeld. Dit wordt in een persoonlijk plan vastgelegd. Het plan is gericht op het bereiken van een passende oplossing. In het persoonlijk plan kunnen afspraken worden vastgelegd ten aanzien van activiteiten te verrichten door de herplaatsingskandidaat en door de werkgever.

Artikel 25- Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin dit Sociaal plan niet of niet naar billijkheid voorziet, uitsluitend ter beoordeling van de werkgever, zal de werkgever een voor de herplaatsingskandidaat gunstige beslissing nemen.
2. In gevallen waarin dit Sociaal plan in collectieve gevallen niet of niet naar billijkheid voorziet, ter beoordeling aan de werkgever als aan de bij dit Sociaal plan betrokken vakbonden, kan de werkgever, na overleg met de betreffende vakbonden, een aanvulling op het Sociaal plan maken.

Artikel 26- Slotbepalingen

1. Daar waar de mannelijke persoon is gehanteerd is, kan eveneens de vrouwelijke persoon gelezen worden.
2. Iedere ambtenaar van de gemeente Noordwijk krijgt een exemplaar van dit Sociaal plan.
3. Deze regeling kan worden aangehaald als "Sociaal plan gemeente Noordwijk 2012".
4. Dit plan treedt in werking met ingang van 1 januari 2013 en duurt tot 1 januari 2017.

Aldus vastgesteld te Noordwijk

Namens de werkgever:

Gemeente Noordwijk

G. van Duin
Wethouder Personeel

Namens de werknemersorganisaties
ABVAKABO/FNV

CNV Publieke Zaak

