



Gemeente
De Ronde Venen



Sociaal Plan
In verband met definitieve instelling
Regionaal Bureau Leerplicht
gemeenten De Ronde Venen, Stichtse Vecht en Woerden

Inhoud

Preambule	3
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	5
Hoofdstuk 2 Algemene uitgangspunten voor het sociaal beleid.....	6
Hoofdstuk 3 Plaatsingsprocedure	7
Hoofdstuk 4 Harmonisering arbeidsvoorwaarden.....	9
Hoofdstuk 5 Slotbepalingen	10
Ondertekening	11
Bijlagen.....	12

Preambule

De gemeenten De Ronde Venen, Stichtse Vecht en Woerden hebben besloten om per 1 januari 2016 een Regionaal Bureau Leerplicht (RBL) op te richten en onder te brengen in de organisatie van de gemeente Woerden. Het sociaal plan is bedoeld om de eventuele nadelige personele gevolgen hiervan voor de betrokken medewerkers - in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden - zoveel mogelijk te beperken. Het sociaal plan biedt onder andere richtlijnen voor het plaatsingsproces. Circa 9 formatie-eenheden (gekoppeld aan gemeentelijke taken) worden overgeheveld van de gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht naar de gemeente Woerden. Dit sociaal plan is een aanvulling op het Sociaal Statuut van de gemeente De Ronde Venen, de gemeente Stichtse Vecht en het Sociaal Statuut van de gemeente Woerden.

De volgende uitgangspunten zijn geformuleerd voor het oprichten van het RBL:

- Medewerkers hebben een aanstelling in Algemene Dienst (CAR/UWO). Van daaruit wordt een flexibele houding verwacht van alle medewerkers van alle betrokken gemeenten.
- Alle medewerkers van gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht met een vast dienstverband en die een functie hebben op het gebied van leerplicht komen in dienst van de gemeente Woerden per 1 januari 2016. Zij hebben recht op plaatsing op een ongewijzigde, passende (of passend te maken binnen 1 jaar) en/of geschikte functie bij de gemeente Woerden met dezelfde urenomvang als bij gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht. Hiermee is sprake van een plaatsingsgarantie, ook als dat zou leiden tot bovenformativiteit bij de gemeente Woerden. Als peildatum voor de aard en de omvang van het dienstverband geldt 31 december 2015.
- Het hebben van werk is gegarandeerd; niet per definitie gegarandeerd is het verrichten van dezelfde werkzaamheden zoals die tot op heden worden verricht door de medewerkers. Dit geldt voor alle belanghebbende medewerkers van de deelnemende gemeenten.
- Per 1 januari 2016 genieten de betreffende medewerkers van gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht vervolgens dezelfde arbeidsvoorwaarden, rechtsbescherming en rechtspositie als medewerkers van de gemeente Woerden. Dit betekent dat medewerkers van de gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht en diens rechtsvoorgangers met een vast dienstverband zekerheid hebben op een overeenkomstig vast dienstverband bij de gemeente Woerden.
- De anciënniteit (arbeidstijd doorgebracht in dienst van gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht en diens rechtsvoorgangers) telt door in Woerden. Dit betekent dat het aantal opgebouwde dienstjaren bij gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht gelijkelijk wordt overgenomen door Woerden als ware het in Woerden opgebouwde dienstjaren.
- Mocht er onverhoopt sprake zijn van bovenformativiteit dan zal dat bij plaatsing niet leiden tot aangewezen boventalligheid voor overgekomen medewerkers.
- De rechtspositieregelingen van de gemeente Woerden zijn vanaf 1 januari 2016 onverkort van toepassing behoudens per 1 oktober 2015 geldende geformaliseerde persoonsgebonden arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in het persoonsdossier van de medewerker van gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht. Bij de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht andersluidende arbeidsvoorwaarden worden geharmoniseerd dan wel afgebouwd conform de afspraken hierover in dit sociaal plan.

Daar waar in het sociaal plan de hij-vorm wordt gehanteerd kan tevens de zij-vorm worden gelezen.

De colleges van Burgemeester en Wethouders van de gemeenten De Ronde Venen;
Stichtse Vecht en Woerden;

gelet op:

de bepalingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten
(CAR) alsmede de Uitwerkingsovereenkomst (UWO);

de in het Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 16 november 2015 bereikte
overeenstemming over de inhoud van dit sociaal plan;

BESLUITEN

vast te stellen het navolgende

**‘Sociaal Plan
i.v.m. definitieve instelling Regionaal Bureau Leerplicht’**

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

De definities uit de Sociaal Statuten van de deelnemende gemeenten zijn onverkort van toepassing.

Aanloopschaal

De naast lagere schaal ten opzichte van de functionele schaal

Boventallig

De medewerker wiens formatieve positie is komen te vervallen door het vervallen van de functie en waarvoor geen volgfunctie, passende dan wel geschikte functie is gevonden.

Bedenkingencommissie

De Directie van de gemeente Woerden adviseert over het plaatsingsplan.

De commissie belast met het afhandelen van bedenkingen van medewerkers naar aanleiding van de voorgenomen plaatsing van de medewerker in een functie bij gemeente Woerden. De commissie bestaat uit:

- één lid namens de werkgeversdelegatie één lid namens de werknemersdelegatie
- een onafhankelijke voorzitter (te benoemen door leden hierboven genoemd)

Functionele schaal

De schaal die door middel van functiewaardering aan de functie is toegekend;

Geschikte functie

Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen.

Passende functie

Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn competenties, 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 salarisoniveau lager zijn dan de oorspronkelijke functie. Deze functie is passend te maken binnen 1 jaar.

Volgfunctie

Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is (tenminste 70%) aan de oorspronkelijke functie die de medewerker vervulde.

Artikel 1:2 Werkingsfeer

Dit sociaal plan is van toepassing in het kader van de oprichting van het Regionaal Bureau Leerplicht per 1 januari 2016.

Dit sociaal plan geldt voor medewerkers, die op 31 december 2015 een vaste aanstelling hebben en rechtstreeks of via detachering werkzaam zijn in het huidige voorlopige Regionale Bureau Leerplicht.

De Sociaal Statuten van de deelnemende gemeenten zijn van toepassing. Deze Statuten komen grotendeels overeen. Daar waar de Sociaal Statuten conflicteren met dit sociaal plan, prevaleert dit sociaal plan.

Artikel 1:3 Werkgelegenheid en boventallig

Gedurende de looptijd van dit sociaal plan zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden tenzij er sprake is van verwijtbare weigering van een passende functie.

Als gevolg van de definitieve instelling van het RBL vervallen de functies van de betreffende medewerkers van de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht. Alle betrokken medewerkers worden geplaatst binnen de gemeente Woerden. Medewerkers die niet in een volfunctie kunnen worden geplaatst en waarvoor geen passende of geschikte functie aanwezig is, worden boventallig. In dat geval zijn de bepalingen uit hoofdstuk 10D paragraaf 5 van de CAR van toepassing.

In de Sociaal Statuten is flankerend beleid geformuleerd dat in principe van kracht is.

Hoofdstuk 2 Algemene uitgangspunten voor het sociaal beleid

Artikel 2:1 Rechtspositie algemeen

De inhoud van de specifieke functie die de te plaatsen medewerker op 1 januari 2015 vervult, geldt als uitgangspunt voor de plaatsing.

De betrokken medewerkers van de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht ontvangen in het derde kwartaal 2015 een inventarisatieformulier-overgangsdossier personeelsgegevens, waarin opgenomen een overzicht van alle individuele rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke uitgangspunten voor plaatsing.

Artikel 2:2 Voorkeursvolgorde bij plaatsing

Het basisuitgangspunt is 'mens volgt werk'. De werkgever hanteert bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers, die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:

1. de medewerker wordt geplaatst in een volfunctie binnen het RBL;
2. de medewerker wordt geplaatst op een passende functie binnen het RBL;
3. de medewerker wordt geplaatst op een geschikte functie binnen het RBL.

Artikel 2:3 Verplichting medewerker

De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep een passende functie, die hem - met inachtneming van de plaatsingprocedure - is toegewezen, te aanvaarden.

Artikel 2:4 Salarisgarantie

De medewerker die wordt geplaatst in een functie binnen het RBL behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de gemeente De Ronde Venen dan wel Stichtse Vecht.

Artikel 2:5 Hogere functieschaal

Als de medewerker geplaatst wordt in een functie waaraan een hogere functieschaal is verbonden dan de functieschaal van de voormalige functie, wordt hij in een aanloopschaal benoemd.

Bevordering naar de functionele schaal vindt plaats door vaststelling van de leidinggevende dat de medewerker het gewenste functioneringsniveau heeft bereikt. Hiertoe wordt met de medewerker één of meerdere functioneringsgesprekken en een beoordelingsgesprek gevoerd, waarvan in ieder geval binnen 6 maanden een functioneringsgesprek en binnen één jaar een beoordelingsgesprek. In geval de medewerker het gewenste functioneringsniveau nog niet bereikt heeft, kan de termijn van één jaar worden verlengd met 6 of 12 maanden.

Artikel 2:6 Lagere functieschaal

Als de medewerker geplaatst wordt in een functie waaraan een lagere functieschaal is verbonden wordt de medewerker een garantieschaal toegekend.

Artikel 2:7 Toelagen

Voor de medewerker met functiegebonden toelagen die wordt geplaatst in een andere functie zonder functiegebonden toelagen binnen de gemeentelijke organisatie Woerden, vervallen de functiegebonden toelagen. Conform artikel 3:9 van het Sociaal Statuut van de gemeente Woerden wordt een aflopende compensatie toegekend:

1. Voor de ambtenaar die wordt herplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
 - a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;
 - b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 1. het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 80% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 2. het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 60% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 3. het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 40% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 4. het vierde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 20% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.

Artikel 2:8 Aanvullende scholing

De werkgever (i.c. Woerden) onderzoekt of het nodig is de medewerker, die is geplaatst in een functie binnen het RBL bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van deze scholing zijn voor rekening van de werkgever en aan de scholing is geen terugbetalingsregeling verbonden.

Hoofdstuk 3 Plaatsingsprocedure

Artikel 3:1 Plaatsingsprocedure

1. De vastgestelde functies waarop plaatsing mogelijk is, vastgelegd in het functieboek, wordt verstrekt aan de betrokken medewerkers. Gemeente Woerden bespreekt dit functieboek voor definitieve plaatsing met de betrokken medewerkers.
2. De daartoe aangewezen HR-adviseurs van gemeente De Ronde Venen, Stichtse Vecht en Woerden beoordelen aan de hand van de beschikbare functies en de statusoverzichten de mogelijkheden voor inpassing van de medewerker. Hierbij geldt als basis de volgorde zoals verwoord in art. 3.2. 'Voorkeursvolgorde bij plaatsing'.
3. De directie van gemeente Woerden stelt op advies van de gezamenlijke HR-adviseurs het concept-plaatsingsplan vast. De betrokken medewerkers ontvangen een brief met daarin opgenomen de functie waarop gemeente Woerden voornemens is de medewerker te plaatsen.
4. De medewerker wordt door gemeente Woerden uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek over dit voornemen. Dit gesprek wordt gevoerd door de teammanager RBL, aangevuld met HR-adviseurs van gemeente Woerden en De Ronde Venen en/of Stichtse Vecht. De uitnodiging voor het gesprek wordt opgenomen in de brief over de voorgenomen plaatsing.

5. In het geval dat de medewerker bedenkingen heeft tegen de voorgenomen plaatsing kan hij dit schriftelijk en gemotiveerd binnen 2 weken na dagtekening van de voorgenomen plaatsing uiten bij gemeente Woerden.
6. Binnen 2 weken na ontvangst van de bedenking zal de medewerker worden gehoord door de bedenkingencommissie. De bedenkingencommissie kan tevens inlichtingen opvragen bij de huidige leidinggevende van de medewerker of bij de leidinggevende van het RBL in Woerden. De medewerker wordt geïnformeerd over de ingewonnen informatie.
7. Op basis van de bevindingen onder 6. adviseert de bedenkingencommissie de directie van gemeente Woerden over de definitieve plaatsing van betrokken medewerker.

Artikel 3:2 Definitieve plaatsing

1. De directie van gemeente Woerden neemt het besluit tot plaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit via een beschikking. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.
2. De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen het besluit, overeenkomstig de bepalingen in de Awb.
3. Bij een bezwaarprocedure wordt gebruik gemaakt van de externe bezwarencommissie van de gemeente Woerden.

Art. 3:4 Herplaatsing

Als de passende of geschikte functie binnen de looptijd van dit sociaal plan toch ongeschikt blijkt voor de medewerker, zal de werkgever onderzoeken of de medewerker in een andere functie geplaatst kan worden. In overleg met de medewerker zal tot herplaatsing gekomen worden, welke afspraken vastgelegd zullen worden in een nadere overeenkomst.

Hoofdstuk 4 Harmonisering arbeidsvoorwaarden

Artikel 4.1. Uitgangspunten

1. De arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Woerden is geldend;
2. Er heeft een vergelijking plaatsgevonden van de arbeidsvoorwaardenpakketten, niet zijnde bezoldiging(componenten) van de gemeente Woerden en gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht. De bijlage 'analyse en voorstel harmonisering arbeidsvoorwaarden in het kader van de definitieve instelling van het RBL' is onderdeel van dit sociaal plan;
3. Er geldt een bruto garantie van het salaris en het salarisperspectief;
4. Daar waar de som van het totale arbeidsvoorwaardenpakket negatief uitpakt voor medewerkers van gemeente De Ronde Venen en/of Stichtse Vecht worden deze afgebouwd of gecompenseerd, zoals nader uitgewerkt in de volgende artikelen;
5. Eventuele afbouw of compensatie van arbeidsvoorwaarden zal bruto en zo mogelijk in een keer door de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht worden afgekocht in december 2015;
6. Indien de medewerker bij plaatsing bij de gemeente Woerden in een hogere salarisschaal komt, worden persoonlijke toelagen verrekend met de hogere bezoldiging.

Artikel 4.2 Restant verlofuren

De medewerker die bij gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht opgebouwde verlofuren wil meenemen naar de gemeente Woerden krijgt deze mogelijkheid tot een saldo maximaal twee maal de formele arbeidsduur per week, behoudens expliciet gemaakte en vastgelegde afspraken.

Afrekening van dit saldo vindt plaats tussen gemeente Woerden en gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 5:1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van dit sociaal plan in individuele gevallen niet voorziet of zou leiden tot een kennelijk onredelijk en onbillijke toepassing, kan het college van burgemeester en wethouders van Woerden van het sociaal plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

In gevallen waarin het sociaal plan voor de algemene toepassing daarvan niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders van Woerden naar redelijkheid en billijkheid.

Artikel 5:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: 'Sociaal Plan i.v.m. de definitieve instelling Regionaal Bureau Leerplicht

Artikel 5:3 Inwerkingtreding

Dit sociaal plan treedt in werking per 1 december.

Artikel 5:4 Looptijd Sociaal Plan

Dit sociaal plan vervalt van rechtswege per 1 januari 2017.

Ondertekening

Aldus overeengekomen op 16 november 2015.

Burgemeester en wethouders van De Ronde Venen,
in dezen vertegenwoordigd door

.....
Mevrouw H.M. Spil, wethouder Personeel en Organisatie

Burgemeester en wethouders van Stichtse Vecht,
in dezen vertegenwoordigd door

.....
De heer M.J.D. Witteman, burgemeester en portefeuillehouder Personeel en Organisatie

Namens FNV overheid,

.....
De heer G. Bakker

Namens CNV Publieke Zaak,

.....
De heer F.H. van der Kwast

Het college van burgemeester en wethouders van Woerden, in dezen vertegenwoordigd door de heer M.H.J. van Kruijsbergen, gemeentesecretaris, accepteert de afspraken zoals vastgelegd in dit sociaal plan en draagt zorg voor een juiste uitvoering daarvan.

Burgemeester en wethouders van Woerden,
in dezen vertegenwoordigd door

.....
De heer M.H.J. van Kruijsbergen
gemeentesecretaris

Bijlagen

- I Analyse en voorstel harmonisering arbeidsvoorwaarden in het kader van de definitieve instelling van het RBL
- II Sociaal statuut gemeente De Ronde Venen
- III Sociaal statuut gemeente Woerden