

Sociaal Plan Stadsgewest Haaglanden

Sociaal Plan ten behoeve de van opheffing van het Stadsgewest Haaglanden per 1 januari 2015. Dit plan geeft invulling aan het addendum op het Sociaal Statuut Stadsgewest Haaglanden 2000.

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

Van toepassing zijn de begripsbepalingen, vastgelegd in hoofdstuk 10d CAR/UWO. In aanvulling hierbij worden de volgende definities gehanteerd:

- Deelnemende gemeenten: gemeenten die deelnemen in de Gemeenschappelijke Regeling Stadsgewest Haaglanden of de gemeenschappelijke regelingen waarin deze gemeenten deelnemen.
- Structurele functie: functie die in de formatie van de gemeente of regeling, waaronder MRDH/VA, is opgenomen.
- Passende functie: een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau en omvang, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen, alsmede die, waarvoor de medewerker door middel van om- en bijscholing in de regel binnen een jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van één hoger niveau of maximaal twee schalen lager zijn dan de oude functie.
- Geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen en die door het bevoegd gezag wordt aangeboden.
- Tijdelijke werkzaamheden: werkzaamheden van tijdelijke aard die voldoen aan de beschrijving als weergegeven in het begrip passende functie dan wel geschikte functie, niet zijnde een structurele functie.

Functie:	het samenstel van door de medewerker te verrichten werkzaamheden, zoals vastgelegd in het toepasselijke functieprofiel.
Medewerker:	diegene die op basis van een vaste ambtelijke aanstelling in dienst is van Stadsgewest Haaglanden.
Aanstellingsbesluit:	een besluit waarin is bepaald bij welke deelnemende gemeente en/of MRDH/VA de medewerker is aangesteld.
In overheidsdienst doorgebrachte tijd:	het aantal dienstjaren dat de medewerker in dienst is geweest van een overheidsorganisatie.
Salaris:	het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
Salarisperspectief:	de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
Bezoldiging:	het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
MRDH/VA	Metropoolregio Rotterdam Den Haag, waar de vervoersautoriteit deel van uitmaakt.

Artikel 1:2 Werkingssfeer en looptijd

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op de opheffing van Stadsgewest Haaglanden.
2. De rechtspositionele voorzieningen, vastgelegd in dit Sociaal Plan zijn niet van toepassing op medewerkers met een tijdelijke aanstelling.
3. Procedures voor benoeming bij de MRDH/VA worden separaat opgesteld.

Hoofdstuk 2: Aanspraken van medewerkers die op 31 december 2014 nog niet uit dienst zijn getreden

Artikel 2.1

1. Medewerkers die op 31 december 2014 nog niet uit dienst zijn getreden bij het Stadsgewest Haaglanden - of geen zekerheid middels een toezegging hebben van plaatsing bij een andere werkgever per 1 januari 2015 - worden met ingang van 1 januari 2015 aangesteld bij een of meer van de deelnemende gemeenten en in een op grond van

hoofdstuk 10d CAR-UWO ingericht Van werk naar werk traject geplaatst, waarbij de bepalingen uit hoofdstuk 10 d CAR UWO op de medewerker van toepassing zijn. De medewerker ontvangt de aanstellingsbrief uiterlijk voor 1 januari 2015. Doel van dit traject is het vinden van een structurele passende of geschikte functie, binnen of buiten de deelnemende gemeenten en/of de MRDH/VA.

2. Aan de medewerker die naar één van de deelnemende gemeenten overgaat, wordt ontslag verleend, onder gelijktijdige aanstelling door de betreffende deelnemende gemeenten. In het aanstellingsbesluit is opgenomen dat het sociaal plan daar onderdeel vanuit maakt en de rechten van de medewerker voortkomende uit dit sociaal plan ook na afloop van het sociaal plan van toepassing blijven.
3. De medewerker krijgt bij de betreffende deelnemende gemeenten een in aard, duur en omvang gelijk dienstverband als het dienstverband bij het Stadsgewest Haaglanden op de dag van ontslag, behoudens een eventuele overeengekomen (tijdelijke) uitbreiding van uren.

Artikel 2.2

Indien na een periode van 36 maanden wordt geconstateerd dat geen structurele plaatsing als bedoeld in artikel 2.1 kan worden gevonden, wordt de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR UWO. De bovenwettelijke en nawettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling van de CAR UWO, hoofdstuk 10d is van toepassing indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW.

Hoofdstuk 2B: Invulling Van werk naar werk-begeleiding

Artikel 2B

1. Ter invulling van het in artikel 2.1. bedoelde Van werk naar werk-traject worden de bedoelde medewerkers formatief ondergebracht bij een deelnemende gemeente die daarvoor opteert. Bij die aanstelling worden de mogelijkheden tot plaatsing en de voorkeur van een medewerker, blijkens een schriftelijke belangstellingsregistratie, betrokken.
2. Gedurende het Van werk naar werk-traject worden de kandidaten zoveel mogelijk belast met tijdelijke werkzaamheden binnen de deelnemende gemeenten. Deze voortgezette deelname aan het werkproces bevordert de binding met het werk en kan ten goede komen aan de kansen op de arbeidsmarkt.
3. Partijen komen overeen dat, in afwijking van artikel 2:1 1^e lid, artikel 10d:20 CAR-UWO niet van toepassing is.

Hoofdstuk 3: Rechten en verplichtingen gedurende Van werk naar werk-begeleiding

Artikel 3:1 Uitgangspunten

1. Uitgangspunt in de Van werk naar werk-begeleiding is dat medewerkers zoveel mogelijk worden geplaatst op een passende dan wel geschikte functie.
2. De medewerker verleent zijn volledige medewerking aan plaatsing en is gehouden, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, de hem toegewezen functie te aanvaarden en zijn werkzaamheden goed en volledig uit te oefenen.

3. Als de medewerker weigert mee te werken aan de uitvoering van dit sociaal plan kan het bevoegd gezag overgaan tot disciplinair ontslag.
4. De medewerker kan gedurende het Van werk naar werk-traject tijdelijke werkzaamheden opgedragen krijgen bij de deelnemende gemeenten. Over de invulling en tijdsbesteding hiervan worden nadere individuele afspraken gemaakt.

Hoofdstuk 4: Rechtspositie na plaatsing binnen een deelnemende gemeente en/of MRDH/VA vanuit Van werk naar werk-traject

Artikel 4

1. Vanaf de indiensttreding bij een van de deelnemende gemeenten en/of MRDH/VA zijn de daar geldende rechtspositieregelingen van toepassing, behoudens de uitzonderingen die daarop zijn gemaakt in/op basis van het onderhavige sociaal plan.
2. De medewerker behoudt bij aanstelling recht op zijn bezoldiging zoals deze gold ten tijde van ontslag bij Stadsgewest Haaglanden. Na plaatsing in een structurele functie bij één van de deelnemende gemeenten en/of MRDH/VA, behoudt de medewerker het recht op het salaris, persoonlijke toelagen en het salarisperspectief tot en met het maximum van de salarisschaal zoals deze voor hem golden in de functie die hij vervulde op de dag van ontslag. Voor persoonlijke toelagen geldt, dat het recht daarop blijft bestaan zolang de reden waarvoor deze was toegekend, bestaat. Op deze garantie is de algemene salarisontwikkeling van de betreffende gemeente en/of MRDH/VA van toepassing.
3. De medewerker die in een lager bezoldigde structurele functie wordt aangesteld bij een deelnemende gemeente en/of MRDH/VA behoudt zijn bezoldiging door aanstelling in een schaal bij die gemeente en/of MRDH/VA die het meeste overeenkomt met de schaal waarin betrokkene bij het Stadsgewest Haaglanden was aangesteld, zo nodig nog aangevuld met een loonsuppletie. De medewerker behoudt zijn perspectief op de resterende periodieken in die schaal.
4. De loonsuppletie wordt eenmalig vastgesteld, te weten op het moment van indiensttreding bij de betreffende deelnemende gemeente en/of MRDH/VA. De loonsuppletie volgt de algemene salarisontwikkeling bij de betreffende gemeente en/of MRDH/VA en telt mee voor het vaststellen van vakantiegeld, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage en andere toelagen die zijn gebaseerd op het bruto jaarsalaris.
5. Als de medewerker na de aanstelling in een structurele functie loonsuppletie ontvangt en daarna een hoger inkomen gaat ontvangen bij de betreffende deelnemende gemeente en/of MRDH/VA, anders dan als gevolg van de algemene salarisontwikkeling bij die gemeente, leidt dit bij de in lid 3 genoemde loonsuppletie tot een even zo grote verlaging.
6. De aan een ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd die door het Stadsgewest Haaglanden bij de bepaling van rechtspositionele aanspraken en/of voorzieningen zou worden betrokken, wordt, bij de bepaling van rechtspositionele aanspraken en/of voorzieningen bij een betreffende deelnemende gemeente en/of MRDH/VA, gelijkgesteld aan de doorgebrachte tijd bij een betreffende deelnemende gemeente. Deze in overheidsdienst doorgebrachte tijd

wordt als aantal dienstjaren vermeld in het aanstellingsbesluit van de medewerker.

7. Aan dit Sociaal Plan te ontlenen individuele rechten kunnen een langere doorlooptijd hebben dan de looptijd van het Sociaal Plan. Deze rechten moeten zijn vastgelegd in een aan de medewerker bekendgemaakt besluit.
8. Indien bij plaatsing bij een deelnemende gemeente en/of MRDH/VA blijkt dat de som van de vergoedingen van de secundaire arbeidsvoorwaarden meer dan € 1.000 netto per jaar ten nadele van betrokkene afwijkt van diezelfde som berekend voor zijn aanstelling bij het Stadsgewest Haaglanden, wordt het bedrag boven € 1.000 in maandelijkse termijnen als netto toelage aan die medewerker uitbetaald. De eventuele fiscale consequenties zijn voor rekening van die gemeente en/of MRDH/VA. Onder secundaire arbeidsvoorwaarden in de zin van dit artikellid worden verstaan: alle financiële vergoedingen waarop de medewerker als gevolg van lokale regelingen aanspraak kan maken.

Hoofdstuk 5 Flankerend beleid

Artikel 5:1: Flankerend beleid algemeen

1. Een (voormalig) medewerker kan verzoeken gebruik te kunnen maken van de mogelijkheden van het flankerend beleid. Dit beleid omvat een samenstel van maatregelen ter bevordering van flexibiliteit en mobiliteit, die selectief en in onderling overleg tussen werkgever kunnen worden ingezet. De toepassing is maatwerk.
2. De (voormalig) medewerker in een Van Werk naar werk-traject kan niet een bepaalde vorm van flankerend beleid opgelegd krijgen. Er moet overeenstemming bestaan tussen hem en de werkgever. Anderzijds kan de medewerker evenmin rechten ontlenen aan toepassing van vormen van flankerend beleid.

Artikel 5:2: Vormen van flankerend beleid

Vanaf 1 januari 2015 kan een (voormalig) medewerker van het Stadsgewest Haaglanden verzoeken gebruik te mogen maken van één van de navolgende instrumenten:

1. Indien een (voormalig) medewerker daar schriftelijk om verzoekt en dit verzoek strekt tot ontslag op verzoek met uiterste ingangsdatum 31 december 2017, kan een startkapitaal ter beschikking worden gesteld ten behoeve van een eigen bedrijf. De hoogte van het startkapitaal wordt gesteld op maximaal 30 procent van de totale nominale bovenwettelijke uitkeringsaanspraken.
2. In geval van ontslag op eigen verzoek met uiterste ingangsdatum 31 december 2017 kan een eenmalige vertrekpremie worden toegekend ten bedrage van 6 bruto maandsalarissen. Daarbij kunnen afspraken worden gemaakt over kwijtschelding van de terugbetalingsverplichting met betrekking tot studiekosten en dergelijke en tegemoetkoming in verhuiskosten met toepassing van de ter zake geldende regeling. Er kan geen aanspraak worden gemaakt op de vertrekpremie indien het

ontslag op eigen verzoek gelegen is in het aanvaarden van een functie binnen een van de deelnemende gemeenten en/of MRDH/VA.

3. In geval van ontslag op eigen verzoek met uiterste ingangsdatum 31 december 2017 kan bij aanvaarding van een functie buiten de deelnemende gemeenten en/of MRDH/VA, aan de (voormalig) medewerker loonsuppletie worden toegekend door het Stadsgewest Haaglanden voor de duur van drie jaar, indien aan de betrekking bij de nieuwe werkgever een lager salaris is verbonden. De werkgever vult het bruto maandsalaris gedurende drie jaar aan tot aan het niveau van het brutosalaris dat de (voormalig) medewerker genoot direct voorafgaand aan het ontslag, met dien verstande dat de suppletie nimmer meer bedraagt dan een verschil van twee salarisschalen, van de uitvoeringsregeling, genoemd bezoldigingsregeling van het Stadsgewest Haaglanden (CAR/UWO). De (voormalig) medewerker die een functie accepteert met een kleinere betrekkingssomvang ontvangt gedurende drie jaar een aanvulling van zijn bruto maandsalaris naar rato. Deze loonsuppletie kan worden afgekocht door een eenmalige bruto afkoopsom.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

1. Indien strikte toepassing van de bepalingen van dit Sociaal Plan voor de medewerker leidt tot kennelijk onredelijke of onbillijke gevolgen kan het dagelijks bestuur in liquidatie van het Stadsgewest Haaglanden ten gunste van de medewerker afwijken van de bepalingen van dit Sociaal Plan.
2. Voor situaties waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur in liquidatie van het Stadsgewest Haaglanden.

Artikel 6:2: Citeertitel, inwerkingtreding en werkingsduur

Deze regeling kan worden aangehaald als Sociaal Plan Stadsgewest Haaglanden en gaat in op 1 januari 2015 en is geldig tot 1 januari 2018.

Aldus overeengekomen te Den Haag d.d. 9 april 2014

Partijen, te weten:

De werkgever

Stadsgewest Haaglanden

Het dagelijks bestuur van het Stadsgewest Haaglanden,

de secretaris



mr. M.J. Toet

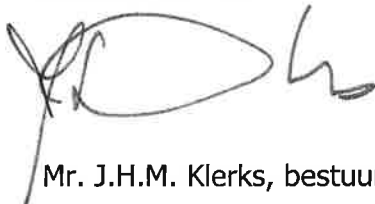
de voorzitter,



J.J. van Aartsen

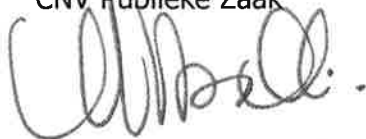
De organisaties van werknemers

ABVAKABO FNV



Mr. J.H.M. Klerks, bestuurder ABVAKABO FNV

CNV Publieke Zaak



Mevr. W.H.M. Pijnacker-Balk, bestuurder CNV Publieke Zaak

Vaststelling sociaal plan Stadsgewest Haaglanden

Aldus vastgesteld op 9 april 2014 te Den Haag door de heer W.A. Mateman, wethouder van de gemeente Rijswijk, namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rijswijk, conform bijgevoegd mandaatbesluit.

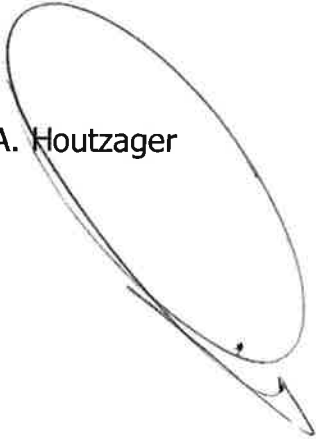
A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'M' followed by a smaller 'A' and a flourish.

W.A. Mateman

Vaststelling sociaal plan Stadsgewest Haaglanden

Aldus vastgesteld op 9 april 2014 te Den Haag door de heer M.A. Houtzager, wethouder van de gemeente Leidschendam-Voorburg, namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Leidschendam-Voorburg, conform bijgevoegd mandaatbesluit.

mr. M.A. Houtzager

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, loopy oval shape with a tail that curves downwards and to the right.

Vaststelling sociaal plan Stadsgewest Haaglanden

Aldus vastgesteld op 9 april 2014 te Den Haag door de heer Baldewsingh, wethouder van de gemeente Den Haag, namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Den Haag, conform bijgevoegd mandaatbesluit.



R.S. Baldewsingh

Vaststelling sociaal plan Stadsgewest Haaglanden

Aldus vastgesteld op 9 april 2014 te Den Haag door de heer G.A.A. Verkerk, burgemeester van de gemeente Delft, namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Delft, conform bijgevoegd mandaatbesluit.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G.A.A. Verkerk', written in a cursive style. The signature is positioned above the printed name.

mr. drs. G.A.A. Verkerk

Vaststelling sociaal plan Stadsgewest Haaglanden

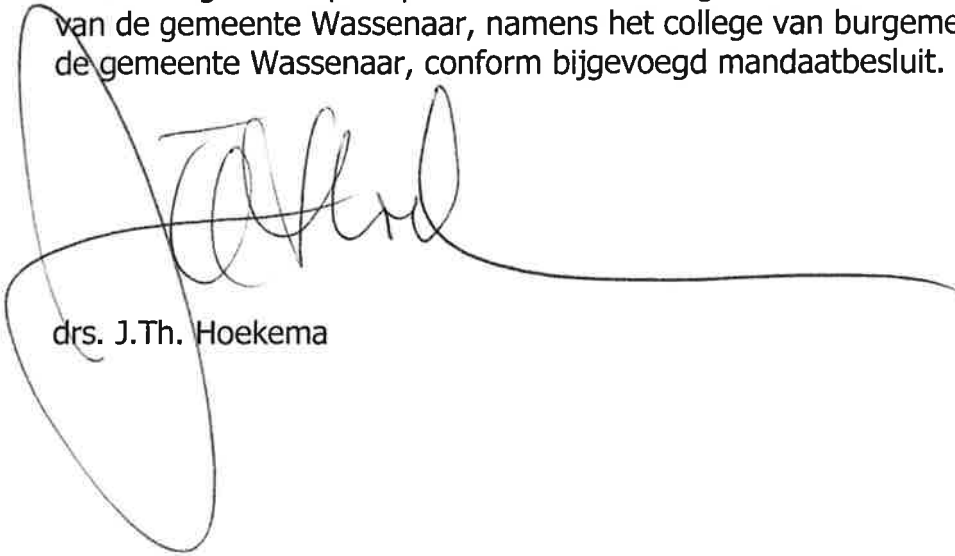
Aldus vastgesteld op 9 april 2014 te Den Haag door de heer H.H.V. Horlings, wethouder van de gemeente Midden-Delfland, namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Midden-Delfland, conform bijgevoegd mandaatbesluit.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H.H.V. Horlings'. The signature is written in a cursive style with a large initial 'H' and a long horizontal stroke at the end. There is a small mark to the right of the signature.

H.H.V. Horlings

Vaststelling sociaal plan Stadsgewest Haaglanden

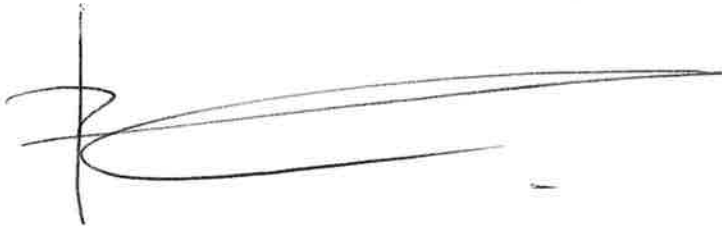
Aldus vastgesteld op 9 april 2014 te Den Haag door de heer J.Th. Hoekema, burgemeester van de gemeente Wassenaar, namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Wassenaar, conform bijgevoegd mandaatbesluit.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop on the left side that crosses over the main body of the signature. The main body of the signature is a series of connected, fluid strokes that appear to read 'J.Th. Hoekema'. A long, thin horizontal line extends from the end of the signature to the right.

drs. J.Th. Hoekema

Vaststelling sociaal plan Stadsgewest Haaglanden

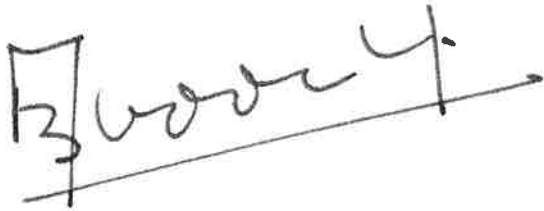
Aldus vastgesteld op 9 april 2014 te Den Haag door de heer B. Emmens, wethouder van de gemeente Zoetermeer, namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zoetermeer, conform bijgevoegd mandaatbesluit.

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left and several horizontal strokes extending to the right, crossing the vertical line.

ir. B. Emmens

Vaststelling sociaal plan Stadsgewest Haaglanden

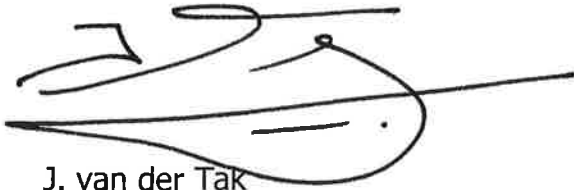
Aldus vastgesteld op 9 april 2014 te Den Haag door de heer F.H. Buddenberg, burgemeester van de gemeente Pijnacker-Nootdorp, namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Pijnacker-Nootdorp, conform bijgevoegd mandaatbesluit.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. H. Buddenberg', written over a horizontal line.

drs. F.H. Buddenberg

Vaststelling sociaal plan Stadsgewest Haaglanden

Aldus vastgesteld op 9 april 2014 te Den Haag door de heer J. van der Tak, burgemeester van de gemeente Westland, namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Westland, conform bijgevoegd mandaatbesluit.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

J. van der Tak

