

Sociaal Plan Voorschoten & Wassenaar



Inhoudsopgave

PREAMBULE	4	
HOOFDSTUK 1	ALGEMENE UITGANGSPUNTEN	5
ARTIKEL 1:1	DEFINITIES	5
ARTIKEL 1:2	WERKINGSSFEER	6
ARTIKEL 1:3	WERKGELEGENHEID	6
ARTIKEL 1:4	ORGANISATIEBESCHRIJVING EN FUNCTIEBESCHRIJVING	6
ARTIKEL 1:5	FUNCTIEVERGELIJKING	6
ARTIKEL 1:6	VOORKEURSVOLGORDE BIJ HERPLAATSING	7
ARTIKEL 1:7	UITGANGSPUNTEN HERPLAATSING	7
ARTIKEL 1:8	BELANGSTELLINGSREGISTRATIE	7
ARTIKEL 1:9	GEEN PASSENDE OF GESCHIKTE FUNCTIE	7
ARTIKEL 1:10	VERPLICHTINGEN	8
ARTIKEL 1:11	STUDIEFACILITEITEN	8
ARTIKEL 1:12	OPLEIDING	8
ARTIKEL 1:13	FUNCTIE BUITEN DE GEMEENTELIJKE ORGANISATIE	8
HOOFDSTUK 2	GARANTIES	9
ARTIKEL 2:1	SALARISGARANTIE	9
ARTIKEL 2:2	FUNCTIEGEBONDEN TOELAGEN	9
ARTIKEL 2:3	PERSOONSGEBONDEN TOELAGEN	9
HOOFDSTUK 3	HERPLAATSINGPROCEDURE	10
ARTIKEL 3:1	HERPLAATSINGCOMMISSIE	10
ARTIKEL 3:2	WERKWIJZE VAN DE HERPLAATSINGCOMMISSIE	10
ARTIKEL 3:3	VOORGENOMEN PLAATSINGSBESLUIT	10
ARTIKEL 3:4	ZIENSWIJZE TEGEN HET VOORGENOMEN PLAATSINGSBESLUIT	11
ARTIKEL 3:5	PLAATSINGSBESLUITEN	11
ARTIKEL 3:6	BEZWARENCOMMISSIE	11
HOOFDSTUK 4	FLANKERENDE MAATREGELEN	12
ARTIKEL 4:1	ASSESSMENT	12
ARTIKEL 4:2	DEELTIJDBETREKKINGEN	12
ARTIKEL 4:3	SOLLICITATIE NAAR DEELTIJDFUNCTIES	12
ARTIKEL 4:4	SALARISINPASSING IN DE FUNCTIE	12
ARTIKEL 4:5	ONKOSTENVERGOEDINGEN	13
ARTIKEL 4:6	REISKOSTENVERGOEDING	13
ARTIKEL 4:7	JUBILEUMREGELING	14
ARTIKEL 4:8	VERLOFREGELING	14
ARTIKEL 4:9	LOOPBAANPERSPECTIEF	14
ARTIKEL 4:10	FUNCTIE BUITEN DE GEMEENTELIJKE ORGANISATIE	14
ARTIKEL 4:11	STIMULERENDE MAATREGELEN VOOR FUNCTIE BUITEN DE GEMEENTELIJKE ORGANISATIE	14
ARTIKEL 4:12	UITSTROOM DOOR MIDDEL VAN FPU	14
ARTIKEL 4.13	STIMULERINGSPREMIE	14
ARTIKEL 4:14	AMBTENAAR IN TIJDELIJKE DIENST	15
ARTIKEL 4:15	ONTSLAG- EN AANSTELLINGSPROCEDURE	15
HOOFDSTUK 5	SLOTBEPALINGEN	16
ARTIKEL 5:1	HARDHEIDSCLAUSULE	16
ARTIKEL 5:2	WERKINGSDUUR	16
	ONDERTEKENING	16

Preambule

De gemeentebesturen van Voorschoten en Wassenaar hebben zich uitgesproken voor verregaande samenwerking tussen beide gemeenten. In het licht van deze samenwerking zullen daar waar mogelijk werkzaamheden worden gecombineerd met als doel het verkleinen van de kwetsbaarheid, en het vergroten van de kwaliteit en de efficiëntie.

Binnen de gemeente Voorschoten zijn ten aanzien van de rechtspositionele consequenties bij organisatieveranderingen drie documenten van belang:
Spoorboekje reorganisaties en organisatieaanpassingen, heeft voornamelijk betrekking op het proces bij organisatieveranderingen;
Het Sociaal Plan, heeft voornamelijk betrekking op herplaatsing;
Leidraad organisatieaanpassing, heeft voornamelijk betrekking op plaatsing.
Voor Wassenaar geldt dat het huidige Sociaal Statuut integraal van kracht blijft.

Aangezien de publiekrechtelijke taakoverheveling betrekking heeft op beide gemeenten, en diverse rechtspositionele consequenties kan hebben (zowel plaatsing als herplaatsing) is voor beide gemeenten één Sociaal Plan opgesteld dat alle rechtspositionele consequenties die ontstaan uit reorganisaties voor beide gemeenten regelt. Voor de gemeente Wassenaar geldt dat op basis van het Sociaal Statuut van de gemeente Wassenaar in dit Sociaal Plan een aanvullende uitwerking is gegeven van procedures en maatregelen specifiek voor deze organisatieverandering. Voor de gemeente Voorschoten geldt dat de rechtspositionele bepalingen in het spoorboekje reorganisaties van de gemeente Voorschoten en de leidraad organisatie-aanpassing Voorschoten, voor zover deze niet zijn overgenomen, niet van toepassing zijn.

De samenwerking kan voor de ambtenaren van de beide gemeenten tot gevolg hebben dat de huidige functie inhoudelijk sterk wijzigt, wordt verplaatst naar de andere gemeente of in de nieuwe organisatie niet meer terugkeert. Om de mobiliteit tussen de deelnemende gemeenten te faciliteren is besloten om de rechtspositieregelingen van de beide gemeenten gelijk te gaan trekken.

Dit Sociaal Plan richt zich erop om de sociale gevolgen van deze reorganisatie te regelen. Het Sociaal plan beoogt tevens de betrokken ambtenaren duidelijkheid te bieden over hun rechtspositie. Aan de ambtenaren van de deelnemende gemeenten wordt een werkgelegenheidsgarantie gegeven met als uitgangspunt 'van werk naar werk'.

Deze garantie brengt met zich mee dat zowel voor de werkgever als de ambtenaar een verantwoordelijkheid met zich mee. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om de ambtenaar binnen de deelnemende gemeenten te herplaatsen. In dat geval geldt een salarisgarantie. Indien een herplaatsing onverhoopt niet mocht lukken, dan zal de werkgever al het mogelijke doen om buiten de deelnemende gemeenten een oplossing te vinden. In dat geval is er, voor zover van toepassing, een salarisgarantie van minimaal twee jaar.

Van de ambtenaar wordt gevraagd dat deze breed inzetbaar, flexibel en mobiel is. Partijen treden met elkaar in overleg als externe factoren het noodzakelijk maken tot andere afspraken te komen dan in dit Sociaal Plan zijn vastgelegd. Het Sociaal Plan is van toepassing op alle reorganisaties binnen de gemeenten Voorschoten en Wassenaar en loopt tot 1 januari 2013.

Hoofdstuk 1 Algemene uitgangspunten

Artikel 1:1 Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

Ambtenaar:	De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 onder a van de CAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten.
College:	Burgemeester en wethouders van de gemeenten Wassenaar en Voorschoten.
Werkgever:	De gemeenten Wassenaar en Voorschoten.
Functie:	Het geheel van taken en werkzaamheden dat de ambtenaar door of namens het college is opgedragen.
Functiebeschrijving:	Een door het college vastgestelde beschrijving van de functie.
Functievoelger:	Een ambtenaar waarvan vastgesteld is dat zijn functie een ongewijzigde functie betreft.
Functie-eisen:	De specifieke eisen alsmede de competenties die voor een juiste functievervulling van belang zijn.
Ongewijzigde functie:	Een functie die voor minimaal 80% gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde.
Organisatie:	Het ambtelijk werkapparaat van de gemeenten Voorschoten en Wassenaar.
Organisatiewijziging:	Een belangrijke wijziging, inkrimping of uitbreiding van de werkzaamheden binnen een van de organisaties of een onderdeel daarvan, alsmede een belangrijke wijziging, inkrimping of uitbreiding van de werkzaamheden van een of beide organisaties of een of meerdere onderdelen daarvan, als gevolg van de samenwerking tussen de genoemde organisaties onderling, beide voor zover deze niet van tijdelijke aard zijn en personele gevolgen met zich brengen.
Personele gevolgen:	Gevolgen voor de functie en/of de rechtspositie van de betrokken medewerkers ten gevolge van een organisatiewijziging.
Passende functie:	Een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, persoonlijke omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen en waarvan de functionele salarisschaal niet meer dan één schaal afwijkt van de huidige salarisschaal van de ambtenaar, dan wel een functie die meer dan één schaal afwijkt van de huidige salarisschaal van de ambtenaar maar die de ambtenaar bereid is te vervullen. De tussenschalen 10a en 11a worden bij de toepassing van deze definitie niet als aparte salarisschalen beschouwd. Met andere woorden: 10a is gelijk aan 10, 11a is gelijk aan 11).
Geschikte functie:	Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.
Categorieën uitwisselbare functies:	Dit zijn groepen van functies die naar aard, inhoud, omstandigheden, functieniveau en beloning wederkerig, vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn.
Herplaatsingcommissie:	De commissie zoals bedoeld in artikel 3:1.
Herplaatsingkandidaat:	De ambtenaar die als gevolg van de organisatiewijziging niet op een passende functie is geplaatst.
Bezoldiging:	Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen.
Toelage:	De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd.
Salaris:	Het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 onder b van de CAR.
CAR-UWO:	Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten, en de uitwerkingsovereenkomst.

Salarisperspectief:	De opeenvolgende salarisperiodieken van de schaal waarin de ambtenaar is ingedeeld tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken. Voor zover de ambtenaar op het moment van de plaatsing nog niet gehonoreerd wordt naar het functionele niveau, worden onder salarisperspectief tevens verstaan de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van het functionele niveau mits het functioneren dat niet in de weg staat en voor de totstandkoming van dit Sociaal Plan geen andere afspraken zijn gemaakt.
Spilleeftijd:	Het moment waarop aanspraak gemaakt kan worden op een FPU-uitkering van 70% van het laatstverdiende salaris. Deze 'spilleeftijd' is afhankelijk van de geboortedatum. Medewerkers geboren vóór 1 december 1944, bereiken de spilleeftijd bij 61 jaar. Medewerkers geboren ná 30 november 1944 en vóór 1 april 1947, bereiken de spilleeftijd bij 61 jaar en twee maanden. Medewerkers geboren ná 31 maart 1947 en vóór 1 januari 1950 bereiken de spilleeftijd bij 62 jaar en drie maanden.
Diensttijd:	De totale duur van de dienstbetrekking bij de gemeente Voorschoten en/of Wassenaar.
Formatieplan:	De gewenste structuur en de opbouw op functie- en schaalniveau van het organisatie-onderdeel.
Plaatsingsplan:	Een overzicht van de personele invulling van het formatieplan, alsmede een overzicht van de niet geplaatste medewerkers en de niet vervulde functies.

Artikel 1:2 Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Plan is bij een organisatiewijziging van toepassing op de ambtenaren van de gemeenten Voorschoten en Wassenaar.
2. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de ambtenaar die aangesteld is in tijdelijke dienst, behoudens het bepaalde in artikel 4:14.
3. Vanaf de datum van inwerkingtreding treedt dit Sociaal Plan in de plaats van de bij de werkgevers bestaande Sociale Plannen.

Artikel 1:3 Werkgelegenheid

De werkgever verleent een werkgelegenheidsgarantie mits de ambtenaar al het mogelijke doet om een passende of geschikte functie te vinden en aanvaarden.

Artikel 1:4 Organisatiebeschrijving en functiebeschrijving

1. Onder verantwoordelijkheid van het betreffende management worden uitwerkingplannen gemaakt waarin is opgenomen een overzicht van de betrokken organisatie-onderdelen en functies inclusief een organisatiebeschrijving van de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel. De colleges stellen de organisatiebeschrijving vast.
2. Tevens worden functiebeschrijvingen met functie-eisen en salarisschalen opgesteld. De colleges stellen deze vast.
3. Aan iedere ambtenaar van de betrokken organisatieonderdelen worden de organisatiebeschrijving, functiebeschrijvingen, functie-eisen en salarisschalen bekend gemaakt.

Artikel 1:5 Functievergelijking

1. Na de vaststelling van de functiebeschrijvingen wordt onder verantwoordelijkheid van het betreffende management bepaald:
 - a. Welke functies (nagenoeg) ongewijzigd terugkomen.
 - b. Welke functies (nagenoeg) ongewijzigd terugkomen, maar waarvan het aantal formatieplaatsen afneemt.
 - c. Welke functies in belangrijke mate gewijzigd of niet terugkomen.
 - d. Welke nieuwe functies zijn ontstaan.
2. De colleges besluiten over de kwalificaties als bedoeld in het eerste lid.
3. De ambtenaar wordt door middel van een brief over de kwalificatie geïnformeerd. Bij deze brief is tevens een belangstellingsregistratieformulier gevoegd, als bedoeld in art. 1.8.

Artikel 1:6 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
 - a. De ambtenaar blijft een functie vervullen die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de huidige functie binnen één van beide gemeenten (functievolger).
 - b. De ambtenaar wordt herplaatst naar een passende functie binnen één van beide gemeenten.
 - c. De ambtenaar wordt herplaatst naar een geschikte functie binnen één van beide gemeenten.
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder sub b en c worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 3.
3. De ambtenaar zoals bedoeld in lid 1 onder a die op basis van artikel 1:8 tweede lid belangstelling heeft getoond voor een andere functie dan de volgfunctie, wordt met inachtneming van artikel 1:7 herplaatst in de functie waarvoor hij belangstelling heeft getoond. Dit wanneer de functie geen passende of geschikte functie betreft voor ambtenaren zoals bedoeld in lid 1 onder b en c.

Artikel 1:7 Uitgangspunten herplaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 1.6 lid 1 onder a wordt in de situatie zoals omschreven in artikel 1.5 lid 1 onder b met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. Bij het bepalen van de plaatsingsvolgorde wordt het anciënniteitsbeginsel toegepast, wat betekent dat de medewerker met het langste dienstverband als eerste voor plaatsing in aanmerking komt.
 - b. In voorkomende situaties zal de categorie uitwisselbare functies worden vastgesteld. Vervolgens wordt een personeelsoverzicht opgesteld van de ambtenaren die werkzaam zijn in de categorie uitwisselbare functies. Dit overzicht bevat minimaal de naam van de medewerker, de functie, de omvang van het dienstverband, de geboortedatum en de datum in dienst.
 - c. Plaatsing vindt aansluitend plaats op basis van de vastgestelde plaatsingsvolgorde.
2. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 1:6 lid 1, wordt voor de ambtenaren die op grond van het voorgaande lid nog niet zijn geplaatst, alsmede de overige ambtenaren met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. De aanstellingsvoorwaarden voor een functie zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingen en voldoen aan de eis van geschiktheid en bekwaamheid.
 - b. De voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies.
 - c. Het functioneel schaalniveau in relatie tot de nieuwe functieschaal.
 - d. De diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Voorschoten of Wassenaar.
 - e. De leeftijd van de ambtenaar.
3. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het tweede lid onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 1:8 Belangstellingsregistratie

1. Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 1:6 lid 1 onder b en c, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken waarbij hij tevens de volgorde van voorkeur kan aangeven. Hiertoe ontvangt de betreffende ambtenaar een belangstellingsregistratieformulier. Dit formulier dient de ambtenaar binnen een week na ontvangst te retourneren.
2. De ambtenaar waarvoor op basis van artikel 1:6 lid 1 onder a is vastgesteld dat er sprake is van een volgfunctie en op basis van artikel 1:7 geplaatst kan worden in die volgfunctie, wordt in de gelegenheid gesteld belangstelling te tonen voor een andere functie dan de volgfunctie.

Artikel 1:9 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen één van beide gemeenten, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk en in overleg een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:
 - a. Bijscholing en omscholing.
 - b. Tijdelijke tewerkstelling binnen één van beide gemeenten, al dan niet bovenformatief.
 - c. Een passende functie binnen één van beide gemeenten, die na de herplaatsingsprocedure is ontstaan.
 - d. Tijdelijke detachering naar een externe organisatie.

- e. Outplacementbegeleiding.
 - f. Een passende functie buiten één van beide gemeenten.
 - g. Flankerende maatregelen zoals bedoeld in hoofdstuk 4.
 - h. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
2. Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR-UWO (ontslag wegens reorganisatie).

Artikel 1:10 Verplichtingen

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. Bij plaatsing van de ambtenaar in een functie van een lager niveau spannen zowel de werkgever als de ambtenaar zich in om de medewerker weer terug te brengen naar een functie op het niveau van zijn oude functie.
3. Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 1:9, lid 1, kan het betreffende college overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende ambtenaar weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 1:9 lid 1.

Artikel 1:11 Studiefaciliteiten

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen één van beide gemeenten, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. In overleg met de ambtenaar wordt een individueel opleidingstraject gestart. De voortgang van de opleidingsafspraken wordt in het personeelsbeoordelingstraject meegenomen. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de werkgever

Artikel 1:12 Opleiding

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie, behoudt de rechten die hem toegekend zijn, indien hij de studie voorzet.
2. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie en die in overleg met de nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van de terugbetalingsverplichting.

Artikel 1:13 Functie buiten de gemeentelijke organisatie

1. Indien de ambtenaar, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten één van beide gemeenten, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de van toepassingen zijnde regelingen zoals de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.

Hoofdstuk 2 Garanties

Artikel 2:1 Salarisgarantie

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen één van beide gemeenten, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de huidige functie.
2. Onder salarisperspectief wordt verstaan hetgeen omschreven bij de definitie in artikel 1:1.

Artikel 2:2 Functiegebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen één van beide gemeenten vervallen de functiegebonden toelagen zoals die golden in de oude functie.
2. De ambtenaar die een functiegebonden toelage geniet en geplaatst wordt op een functie waaraan een hogere salarisschaal is verbonden dan aan zijn oude functie (en waarbij geen functiegebonden toelage hoort), wordt zodanig in de hogere functieschaal ingepast, dat de som van zijn oude salaris en de toelage tenminste gelijk is aan zijn nieuwe salaris. Voor de uitwerking van de salarisinschalingen wordt verwezen naar artikel 4:4 van dit Sociaal Plan.
3. 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 tenminste 3% bedraagt van de bezoldiging.
 - b. De ambtenaar deze toelagen gedurende tenminste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. Onder wezenlijke onderbreking wordt verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
4. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. Het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100,00% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
 - b. Het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 66,66% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
 - c. Het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 33,33% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
5. De compensatie kan op verzoek ineens worden afgekocht.

Artikel 2:3 Persoonsgebonden toelagen

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen één van beide gemeenten met een gelijk of lager schaalniveau behoudt het recht op zijn persoonsgebonden toelagen.
2. Indien de ambtenaar wordt geplaatst in een functie met een hoger schaalniveau, wordt de persoonsgebonden toelage opgenomen in het salaris van zijn nieuwe functie. Hij wordt zodanig in de hogere functieschaal ingepast, dat de som van zijn oude salaris en de toelage tenminste gelijk is aan zijn nieuwe salaris. De toeslag als zodanig komt daar mee te vervallen en wordt integraal onderdeel van het nieuwe salaris. Voor de uitwerking van de salarisinschalingen wordt verwezen naar artikel 4:4 van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 3 Herplaatsingprocedure

Artikel 3:1 Herplaatsingcommissie

1. De colleges van burgemeester en wethouders stellen een herplaatsingcommissie in, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en de colleges te adviseren over de te nemen herplaatsingbesluiten.
2. De herplaatsingcommissie bestaat uit:
 - a. Een lid en een plaatsvervangend lid aan te wijzen door burgemeesters en wethouders.
 - b. Een lid en een plaatsvervangend lid aan te wijzen door de werknemersdelegatie uit de commissie voor georganiseerd overleg.
 - c. Een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter voor te dragen door beide leden.
3. De commissie kan zich bij haar werkzaamheden laten bijstaan door derden. Deze hebben geen stemrecht.
4. Door de colleges wordt aan de commissie een secretaris toegevoegd. Deze heeft geen stemrecht.
5. De commissie heeft het recht de ambtenaar te horen, informanten te horen en alle relevante stukken te zien.
6. De ambtenaar heeft het recht door de commissie te worden gehoord, desgewenst bijgestaan door een raadsman. Hij kan zich ook laten vertegenwoordigen door een door hem gemachtigde.
7. De commissie dient voltallig tot besluitvorming te komen.
8. De vergaderingen van de commissie zijn besloten.

Artikel 3:2 Werkwijze van de herplaatsingscommissie

1. De herplaatsingcommissie ontvangt schriftelijk van de werkgever de volgende informatie:
 - a. De functies van zoals genoemd onder artikel 1.4.
 - b. Het formatieplan.
 - c. De belangstellingsregistratie van de ambtenaar.
 - d. De betrekking en de organieke plaats van de ambtenaar in de oorspronkelijke organisatie.
 - e. Het niveau van de betrekking.
 - f. Het bezoldigingsniveau van de ambtenaar in die betrekking.
2. De herplaatsingcommissie hoort in ieder geval de ambtenaar wiens functie in de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel terugkomt maar waarvan het aantal formatieplaatsen afneemt, de ambtenaar voor wie in de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel geen passende of geschikte functie aanwezig lijkt of is en de ambtenaar die op het formulier belangstellingsregistratie heeft aangegeven door de commissie gehoord te willen worden.
3. Van ieder individueel gesprek wordt een schriftelijk verslag gemaakt, dat door de betrokkenen – voor wat betreft de juiste weergave van het gesprek – voor akkoord wordt ondertekend.
4. De herplaatsingcommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van de gegevens de colleges.
5. Het college van de gemeente waar de ambtenaar in dienst treedt respectievelijk blijft, als het advies van de commissie gevolgd zou worden, informeert hem schriftelijk over het advies van de herplaatsingcommissie over zijn herplaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.

Artikel 3:3 Voorgenomen plaatsingsbesluit

1. De colleges stellen het voorgenomen plaatsingsplan vast, rekeninghoudend met de adviezen van de herplaatsingcommissie en de uitgangspunten zoals verwoord in dit Sociaal Plan. Het voorgenomen plaatsingsplan is niet openbaar (het definitieve plaatsingsplan wel).
2. In overleg met de betreffende ambtenaar kunnen de colleges ten aanzien van een ambtenaar van wie de huidige functie in de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel niet herkenbaar terugkomt deze tijdelijk – boven de formatie, en in afwijking van de functies zoals bedoeld in artikel 1.4 lid 2 in een functie plaatsen die aansluit bij de huidige functie.
3. Het college van de gemeente waar de ambtenaar in dienst treedt respectievelijk blijft, neemt op basis van het plaatsingsplan, binnen 4 weken na vaststelling hiervan, een voorgenomen besluit tot plaatsing en brengt hiervan de ambtenaar schriftelijk op de hoogte.
4. Indien het college van de gemeente waar de ambtenaar in dienst treedt respectievelijk blijft, afwijkt van het advies van de herplaatsingcommissie dient zij dit voorgenomen besluit te motiveren.

Artikel 3:4 Zienswijze tegen het voorgenomen plaatsingsbesluit

1. Indien de ambtenaar een andere zienswijze heeft tegen het voorgenomen besluit tot plaatsing, respectievelijk tegen het voorgenomen besluit om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen 14 dagen na de verzenddatum van het voorgenomen besluit, indienen bij het college van de gemeente waar de ambtenaar in dienst treedt respectievelijk blijft.
2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) het college van de gemeente waar hij volgens het voorgenomen besluit in dienst treedt respectievelijk blijft. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. In bijzondere gevallen als vakantie of ziekte kan van deze termijn worden afgeweken. Van de hoorzitting wordt een schriftelijk verslag aan de ambtenaar verstrekt. De ambtenaar kan zich laten bijstaan door een raadsman of zich laten vertegenwoordigen door een door hem gemachtigde.

Artikel 3:5 Plaatsingsbesluiten

1. De colleges stellen het definitieve plaatsingplan vast, rekeninghoudend met de uitkomsten van de zienswijzen.
2. Het college van de gemeente waar de betrokken ambtenaar in dienst treedt respectievelijk blijft, neemt het besluit tot plaatsing. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit, inclusief de datum waarop het van kracht wordt. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele zienswijzen die door de ambtenaar zijn ingediend. De ambtenaar voor wie in de herplaatsingprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele zienswijzen die door de ambtenaar zijn ingediend.
3. De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de "regeling bezwarenprocedure rechtspositie" dan wel de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 3:6 Bezwarencommissie

Bezwaren tegen plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:5 van het Sociaal Plan worden behandeld door de externe Commissie voor bezwaar- en beroepschriften, die advies uitbrengt aan de colleges van burgemeester en wethouders.

Hoofdstuk 4 Flankerende maatregelen

Artikel 4:1 Assessment

1. Ambtenaren die zich kandidaat stellen en naar het oordeel van de herplaatsingscommissie in aanmerking kunnen komen voor een functie die hoger ligt dan de functie die men op dat moment bekleedt, dienen bereid te zijn om deel te nemen aan een assessment.
2. De uitkomsten van het assessment vormen een onderdeel van de informatie op grond waarvan de advisering ten aanzien van de plaatsing plaatsvindt.
3. Ambtenaren die in het kader van de advisering ten aanzien van hun plaatsing deelnemen aan een assessment worden eerst zelf over de resultaten daarvan geïnformeerd.
4. De ambtenaar beslist vervolgens zelf of de rapportage ook ter kennis wordt gebracht van de herplaatsingscommissie.
5. Het niet ter beschikking stellen van de rapportage heeft tot consequentie dat de kandidaat voor de betreffende functie een besluit tot afwijzing ontvangt.

Artikel 4:2 Deeltijdbetrekkingen

1. Bij de inpassing van ambtenaren met een deeltijd dienstverband zal bij de inpassing in de nieuwe functie de huidige omvang van het dienstverband worden gerespecteerd.
2. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld bij de belangstellingsregistratie aan te geven of men de omvang van het dienstverband in relatie tot de mogelijkheden tot plaatsing wenst te wijzigen.
3. Beoordeling van de eventuele wens tot urenvermindering / -vermeerdering zal plaatsvinden aan de hand van de plaatsingsmogelijkheden.
4. Bij de opstelling van het werkrooster wordt zoveel mogelijk met de belangen van de ambtenaar rekening gehouden, voor zover de dienstverlening dit toelaat. Met afspraken uit het verleden zal naar redelijkheid en billijkheid worden omgegaan, maar aan het bestaande rooster kunnen geen rechten worden ontleend.
5. Individuele afspraken over werkdagen en dagdelen die schriftelijk zijn vastgelegd worden gerespecteerd.
6. Het werkrooster maakt geen onderdeel uit van het plaatsingsplan.

Artikel 4:3 Sollicitatie naar deeltijdfuncties

Plaatsing in twee deeltijdfuncties heeft niet de voorkeur en zal zoveel mogelijk worden vermeden. Dit kan slechts incidenteel aan de orde zijn en alleen als beide functies tot de formatie van de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel behoren.

Artikel 4:4 Salarisinpassing in de functie

Uitwerking van de salarisinpassingen in de functies binnen de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel, rekening houdend met de geldende garanties zoals verwoord in hoofdstuk 2.

1. Bij inschaling in de functie, zoals bedoeld in artikel 1:4 lid 2, behoudt de ambtenaar tenminste het salaris en de doorloop in de salarisschaal die verbonden is aan de betrekking die hij laatstelijk vervulde.
2. Als de functie een hogere functieschaal heeft dan de huidige functie vindt inpassing als volgt plaats:
 - a. Als het verschil tussen de huidige functie en de nieuwe functie één salarisschaal bedraagt, dan geschiedt de inpassing per datum plaatsing in de huidige salarisschaal.
 - b. als de nieuwe functie twee of meer salarisschalen hoger is ingedeeld dan de huidige functie, dan geschiedt de inpassing per datum plaatsing in de schaal die direct is gelegen boven de huidige functieschaal. Hierbij wordt tevens een extra periodiek toegekend.
3. Bij de personeelsbeoordeling wordt bezien of het functioneren in de nieuwe functie aanleiding geeft tot bevordering naar de functieschaal.

Uitgangspunten daarbij zijn:

 - a. Dat de ambtenaren die in een functie worden geplaatst die in grote mate vergelijkbaar is met de huidige functie en die op basis van de inschaling een hogere schaal kent dan op dit moment, een jaar na de datum van plaatsing in de nieuwe functieschaal worden geplaatst.
 - b. Dat de ambtenaren die in een functie worden geplaatst die in mindere mate vergelijkbaar is met de huidige functie, en die op basis van de plaatsing twee of meer hogere schalen kent dan de huidige functie, een jaar na de datum van plaatsing in de nieuwe functieschaal worden geplaatst.

- c. De plaatsing in de functieschaal als bedoeld onder a en b is afhankelijk van de afweging of de functieervulling volledig en kwalitatief op het vereiste niveau plaats vindt met adequate inzet van de gevraagde competenties.
 - d. Met het oog hierop zullen de leidinggevenden zo spoedig mogelijk met hun ambtenaren een 'medewerker gesprek' voeren zodat tijdig afspraken gemaakt kunnen worden over datgene wat van de ambtenaar op dit punt wordt verwacht.
 - e. Op basis van de afspraken uit het medewerkersgesprek vindt aan het einde van het jaar een beoordeling plaats. Als bij die beoordeling wordt geconstateerd dat de functie in de voorafgaande periode reeds permanent volledig en goed is ingevuld, kan bij wijze van uitzondering worden voorgesteld de betreffende ambtenaar met terugwerkende kracht te plaatsen in de nieuwe functieschaal.
4. De ambtenaren die een persoonlijke toelage ontvangen dan wel een functionele toelage ontvangen en geplaatst worden in een functie met een hogere functieschaal (waarbij geen functionele toelage geldt), blijven ingepast in de huidige schaal zoals bedoeld in artikel 4:4 lid 2 onder a. De bedoelde toelage blijft gegarandeerd. Als het functioneren aanleiding geeft tot inpassing in de functieschaal dan wordt de bedoelde toelage daarin verdisconteerd zoals verwoord in artikel 2:3 lid 2 respectievelijk 2:2 lid 2 en geldt vanaf een jaar na datum plaatsing de functionele schaal.
 5. De ambtenaren die een persoonlijke toelage ontvangen dan wel een functionele toelage ontvangen en geplaatst worden in een functie met twee of meer hogere functieschalen (waarbij geen functionele toelage geldt), worden ingepast in de eerstvolgende functieschaal zoals bedoeld in artikel 4:4 lid 2 onder b. De bedoelde toelage wordt verdisconteerd zoals verwoord in artikel 2:3 lid 2 respectievelijk 2:2 lid 2. Als het functioneren aanleiding geeft tot inpassing in de functieschaal dan wordt de bedoelde toelage daarin verdisconteerd en geldt vanaf een jaar na datum plaatsing de functionele schaal.
 6. De ambtenaar die op grond van het plaatsingsplan wordt geplaatst in een functie met een lagere functieschaal behoudt aanspraak op de functieschaal en salarisperiodiek gerelateerd aan zijn oorspronkelijke functie, inclusief het perspectief van doorgroei tot het maximum van die schaal zoals bedoeld in artikel 2:1.

Artikel 4:5 Onkostenvergoedingen

1. Als de ambtenaar in zijn nieuwe functie geen aanspraak meer kan maken op bepaalde vaste onkostenvergoedingen, wordt hem een aflopende toelage toegekend indien:
 - a. de blijvende verlaging tenminste € 10,- netto per maand bedraagt voor ambtenaren met een salaris op schaalniveau 1 tot en met 8.
 - b. de blijvende verlaging tenminste € 25,- netto per maand bedraagt voor ambtenaren met een salaris op schaalniveau 9 en hoger.
 - c. de ambtenaar deze toelagen gedurende tenminste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. Onder wezenlijke onderbreking wordt verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
2. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. Het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de vergoedingen.
 - b. Het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 66,66% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de vergoedingen.
 - c. Het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 33,33% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de vergoedingen.
3. De compensatie kan op verzoek ineens worden afgekocht.

Artikel 4:6 Reiskostenvergoeding

1. Woon-werkverkeer:
De regeling reiskosten woon-werkverkeer van de beide gemeenten wordt zo spoedig mogelijk geharmoniseerd. Tot die tijd is de regeling van de gemeente waarbinnen de ambtenaar is (ge)(her)plaatst, van toepassing. Indien dit negatieve consequenties heeft, kan gedurende drie jaren een (gedeeltelijke) compensatie worden verstrekt zoals bedoeld in artikel 4:5.
2. Dienstreizen:
De regeling dienstreizen van de beide gemeenten wordt zo spoedig mogelijk geharmoniseerd. Tot die tijd is de regeling van de gemeente waarbinnen de ambtenaar is (ge)(her)plaatst, van toepassing. Dienstreizen worden vergoed overeenkomstig de vastgestelde gemeentelijke regeling (conform fiscale richtlijnen). Onder dienstreis wordt ook verstaan als een ambtenaar volgens werkrooster werkzaam is in de ene gemeente en in de loop van de dag naar de andere gemeente toe moet. Indien dit negatieve consequenties heeft, kan gedurende drie jaren een (gedeeltelijke) compensatie worden verstrekt zoals bedoeld in artikel 4:5.

Artikel 4:7 Jubileumregeling

De jubileumregeling van de beide gemeenten wordt zo spoedig mogelijk geharmoniseerd. Tot die tijd blijft de regeling van de gemeente waarbinnen de ambtenaar werkzaam is/was voor de (her)plaatsing van toepassing (de huidige regeling).

Artikel 4:8 Verlofregeling

De verlofregeling van de beide gemeenten wordt zo spoedig mogelijk geharmoniseerd. Tot die tijd is de regeling van de gemeente waarbinnen de ambtenaar is (ge)(her)plaatst, van toepassing.

Artikel 4:9 Loopbaanperspectief

De in het kader van persoonlijke ontwikkeling gemaakte loopbaanafspraken worden zoveel mogelijk gerespecteerd en kenbaar gemaakt bij de herplaatsingscommissie.

Artikel 4:10 Functie buiten de gemeentelijke organisatie

1. De ambtenaar, voor wie in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, die een functie van tenminste gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie waaraan een lager salaris is verbonden, ontvangt een aanvulling op dat salaris tot aan het niveau van de bruto bezoldiging dat hij genoot direct voorafgaand aan het ontslag. Deze aanvulling wordt als basis toegekend voor tenminste twee jaar. Aanvulling van deze basisaanvulling vindt plaats op basis van drie maanden extra voor elk volledig jaar dat men bij de gemeente Voorschoten of Wassenaar in dienst is geweest tot in totaal maximaal twee jaren. De totale aanvulling duurt dus maximaal vier jaren.
2. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt de onder 1 bedoelde aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.
3. Op de ambtenaar die eventueel wil starten als zelfstandig ondernemer zijn de punten 1 t/m 3 niet van toepassing. Met de betreffende ambtenaar worden individuele afspraken gemaakt. Besluitvorming daarover zal plaatsvinden door het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 4:11 Stimulerende maatregelen voor functie buiten de gemeentelijke organisatie

De ambtenaar voor wie binnen het plaatsingsplan geen passende of geschikte functie aanwezig is:

1. Kan om extern te solliciteren, voor zover noodzakelijk, verlof met behoud van bezoldiging worden verleend. Ook de eventueel daarmee gemoeide reiskosten komen voor rekening van de werkgever als de kandidaat-werkgever daarin niet voorziet.
2. Kan op verzoek in de gelegenheid worden gesteld om zonder behoud van bezoldiging bij een nieuwe werkgever gedurende maximaal negen maanden een proeftijd door te brengen, met de mogelijkheid van terugkeer binnen de gemeentelijke organisatie. Omdat er hier sprake is van een situatie van onbetaald verlof zijn de bestaande rechten gegarandeerd.
3. Kan door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld, zowel in tijd en/of geld, tot het volgen van een studie, die de kansen op het verkrijgen van een andere functie op de externe arbeidsmarkt verhoogt. Deze opleiding wordt zonedig binnen de normale werktijd gevolgd.

Artikel 4:12 Uitstroom door middel van FPU

Het college kan de herplaatsingskandidaat:

1. Van wie is vastgesteld dat hij binnen de herplaatsingstermijn niet is te herplaatsen in een passende functie.
2. Die de spijleeftijd voor de FPU heeft of ouder is en voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een FPU-uitkering.
3. Die schriftelijk verzoekt om FPU-ontslag.

In aanmerking brengen voor een eenmalige premie 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.

Artikel 4.13 Stimuleringspremie

Het college zal de herplaatsingskandidaat een premie in het vooruitzicht stellen ter grootte van maximaal drie maandsalarissen indien aan hem binnen twaalf maanden nadat hij is aangewezen als herplaatsingskandidaat op zijn aanvraag eervol ontslag wordt verleend, behoudens in het geval als bedoeld in artikel 4:12.

Artikel 4:14 Ambtenaar in tijdelijke dienst

De aanstelling van de ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst binnen een van de organisaties waarvan de aanstelling van rechtswege afloopt, anders dan de aanstelling bij wijze van proef.

Uitgangspunten hierbij zijn:

1. De ambtenaar met een tijdelijke aanstelling mag de ambtenaar met een vaste aanstelling niet verdringen.
2. Als na het volgen van de herplaatsingprocedure zoals bedoeld in artikel 1:7 lid 1 en 2, nog functies beschikbaar zijn waarvoor geen medewerkers met een vaste aanstelling meer in aanmerking komen, kunnen de ambtenaren met een aanstelling in tijdelijke dienst voor deze nog beschikbare functies in aanmerking komen.
3. Hierbij gelden de uitgangspunten zoals verwoord in artikel 1:7 lid 2 onder a en b.
4. De ambtenaar met een tijdelijke aanstelling die van rechtswege afloopt na het moment van de overgang van het onderdeel naar de nieuwe organisatie of het nieuwe organisatieonderdeel, en die niet in aanmerking komt voor de nog beschikbare functies zoals bedoeld in lid 2, blijft tot het einde van zijn tijdelijke dienstverband in dienst. Hierbij wordt hij ingezet boven de formatie zoals bedoeld in artikel 1:5 lid 1. Indien het onderdeel waarvoor hij werkzaam was is overgaan naar de andere gemeente, kan hij voor de periode van zijn tijdelijke dienstverband worden gedetacheerd bij die gemeente.

Artikel 4:15 Ontslag- en aanstellingsprocedure

1. De ambtenaar die wordt geplaatst bij de andere gemeente op grond van het plaatsingsbesluit zoals bedoeld in artikel 3:5 wordt eervol ontslag verleend.
2. De ambtenaar die wordt aangesteld bij de andere gemeente op grond van het plaatsingsbesluit zoals bedoeld in artikel 3:5 ontvangt een aanstelling in vaste dienst.
3. De ontslagbrief als bedoeld in lid 1 en de aanstellingsbrief als bedoeld in lid 2 worden gelijktijdig in een enveloppe verstuurd naar de ambtenaar.
4. Bij de overgang van de ene naar de andere gemeente wordt het dienstverband gezien als een doorlopend dienstverband; de besluiten onder lid 1 en 2 worden op hetzelfde moment genomen. Alle opgebouwde emolumenten blijven ongewijzigd van kracht.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 5:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van het Sociaal Plan afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, beslist het college.

Artikel 5:2 Werkingsduur

1. Het Sociaal Plan treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening.
2. Het Sociaal Plan eindigt per 1 januari 2013. Een half jaar voor afloop van het Sociaal Plan zullen de werkgevers en werknemerspartijen de mogelijkheden bespreken voor verlenging of aanpassing van dit Sociaal Plan.
3. De bepalingen van het Sociaal Plan rond garantie en compensatie blijven onverminderd van toepassing met betrekking tot de betreffende ambtenaar.

Ondertekening

Voorschoten, 1 september 2011

Burgemeester en wethouders van Voorschoten,
de secretaris,

de burgemeester,

M.H. van der Veer

drs. J.M. Staatsen

Burgemeester en wethouders van Wassenaar,
de secretaris,

de burgemeester,

drs. W.A. Atsma

drs. J.Th. Hoekema

Namens ABVAKABO FNV,

Namens CNV Publieke Zaak,

naam: _____

naam: _____

