

Sociaal Plan Zandvoort-Haarlem 2014

Inhoudsopgave

Preambule
Hoofdstuk 1,
Hoofdstuk 2,
Hoofdstuk 3,
Hoofdstuk 4,
Hoofdstuk 5,
Hoofdstuk 6,
Hoofdstuk 7,
Hoofdstuk 8,
Ondertekening

SOCIAAL PLAN AMBTELIJKE SAMENWERKING ZANDVOORT HAARLEM VOOR DE OVERDRACHT VAN TAKEN OP HET GEBIED VAN BELEID EN UITVOERING PARTICIPATIEWET, WMO EN JEUGDZORG

De gemeente Zandvoort, hierna te noemen gemeente Zandvoort, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer G. Kuiper, wethouder en portefeuillehouder P&O

en

de sociale partners in de gemeente Zandvoort ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:

namens de ABVA KABO FNV, de heer A. Laarhoven

namens CNV Publieke Zaak, de heer F.H. van der Kwast

hebben zich beraden op de personele consequenties van de overheveling van gemeentelijke taken op het gebied van beleid en uitvoering Participatiewet, WMO en de Wet op de jeugdzorg van de gemeente Zandvoort naar de gemeente Haarlem.

Zij stellen vast dat, in aanvulling op het sociaal statuut gemeente Zandvoort 2014, aanvullende maatregelen en voorzieningen noodzakelijk zijn, die het de werkgever mogelijk maakt om taakoverheveling van Zandvoort naar Haarlem te realiseren.

Het sociaal plan, met daarin opgenomen een aantal aanvullende maatregelen en voorzieningen als bovenbedoeld, is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

1. De medewerkers van de gemeente Zandvoort, behorend tot de kring van betrokkenen, met een vast dienstverband komen in dienst van de gemeente Haarlem per 1 januari 2015. Zij hebben recht op plaatsing op een voortgezette, passende of geschikte functie bij gemeente Haarlem met dezelfde urenomvang van hun dienstbetrekking. Er is derhalve sprake van een plaatsingsgarantie voor de kring van betrokkenen. Medewerkers met een tijdelijke urenuitbreiding tot 1 januari 2015 worden voor deze tijdelijke urenuitbreiding niet geplaatst. Als peildatum voor het dienstverband geldt 21 oktober 2014.
2. Dit sociaal plan is van kracht per 21 oktober 2014 tot 1 januari 2017. De formele indiensttreding bij de gemeente Haarlem is per 1 januari 2015. Op deze datum vindt de daadwerkelijke overheveling van taken en werkzaamheden plaats. In de praktijk kan dit betekenen dat de medewerker van de gemeente Zandvoort voorafgaand aan 1 januari 2015 onder de rechtspositie van de gemeente Zandvoort taken gaat uitvoeren bij en onder regie van de gemeente Haarlem in Haarlem. Ter afsluiting van de werkzaamheden in Zandvoort kan per 1 januari 2015 van de omgekeerde situatie sprake zijn.
3. Per 1 januari 2015 genieten de in Haarlem geplaatste medewerkers van Zandvoort dezelfde rechtsbescherming en rechtspositie als medewerkers van de gemeente Haarlem. Dit betekent dat medewerkers van de gemeente Zandvoort met een vast dienstverband zekerheid hebben op een vast dienstverband bij de gemeente Haarlem.
4. De anciënniteit (arbeidstijd doorgebracht in dienst van de gemeente Zandvoort) telt door. Dit betekent dat het aantal opgebouwde dienstjaren in Zandvoort wordt overgenomen door Haarlem als ware het in Haarlem opgebouwde dienstjaren.
5. In het geval dat bovenformativiteit na de looptijd van dit sociaal plan er toch toe leidt dat de functie van een medewerker ter discussie komt te staan, dan zal dat gelden voor alle medewerkers uit Haarlem met die functie, inclusief de uit Zandvoort geplaatste

medewerkers op die functie, waarbij de dan geldende regelgeving omtrent vaststelling boventalligheid en herplaatsing van de gemeente Haarlem geldend is.

6. De rechtspositieregelingen van de gemeente Haarlem zijn onverkort van toepassing behoudens reeds geldende geformaliseerde persoonsgebonden arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in het persoonsdossier van de medewerker van de gemeente Zandvoort. In Zandvoort 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.

Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Zandvoort;

Gelet op:

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

Gezien:

de in de vergadering van het Georganiseerd Overleg d.d. 5 november bereikte overeenstemming;

BESLUITEN vast te stellen het volgende Sociaal Plan Zandvoort-Haarlem 2014

Zandvoort,
VASTGESTELD BIJ COLLEGE BESLUIT NR. , D.D. 2014.

Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Haarlem, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw C. Sikkema, wethouder en portefeuillehouder bedrijfsvoering:

Gelet op:

hetgeen is overeengekomen in het Sociaal Plan Zandvoort-Haarlem 2014

Gezien:

de toekomstige rol als werkgever, waarbinnen zij uitvoering zullen geven aan hetgeen hierin is overeengekomen

BESLUITEN voor akkoord en uitvoering het Sociaal Plan Zandvoort-Haarlem 2014 mede te ondertekenen

Haarlem,
VOOR AKKOORD BIJ COLLEGE BESLUIT NR. , D.D. 2014

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

AVWZ	: Arbeidsvoorwaardenregeling Zandvoort;
Awb	: Algemene wet bestuursrecht;
Werkgever	:Het bevoegd gezag, zijnde het college van burgemeester en wethouders, van de gemeente Zandvoort of Haarlem;
Medewerker	:De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, lid 1 onder a, van de CAR;
Organisatiwijziging	:Een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt met een minimum van 3 fte;
Stuurgroep	:Een samenstelling van leden benoemd vanuit de directies van de twee gemeenten.
Personele gevolgen	:De gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerkers;
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 schaal volgens welke de medewerker zijn salaris ontvangt en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken, inclusief de algemene verhogingen conform de CAO van de sector gemeenten;
Bezoldiging	:Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen, alsmede het bedrag van de functioneringstoelage;
Toelage	:De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd en welke een tijdelijk karakter heeft;
Persoonlijke toelage	:De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd en welke een tijdelijk karakter heeft. De toelage kan worden ingetrokken indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn conform art. 3.7.8. van de CAR/UWO;
Functiegebonden toelage	:De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd vanwege het takenpakket dat aan de functie verbonden is en welke een tijdelijk karakter heeft.
Garantietoelage	:De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd (inclusief de algemene verhogingen conform de CAO van de sector gemeenten) als gevolg van een plaatsing in een functie met een lagere functionele schaal en welke een tijdelijk karakter heeft;

Vergoedingen	:De vergoedingen van kosten die de medewerker noodzakelijkerwijs in verband met de vervulling van zijn functie maakt;
Plaatsingsplan	:Het plan waarin is vastgesteld op welke functies medewerkers van gemeente Zandvoort bij gemeente Haarlem geplaatst zullen worden en derhalve hun aanstelling ontvangen.
Functie	:Een functiebeschrijving, zoals die binnen het raam van de gemeente Haarlem geldende regelingen door of namens het college is vastgesteld;
Functieschaal	:De volgens geobjectiveerde regels voor een functie vastgestelde salarisschaal als bedoeld in bijlagen II en IIa van de CAR;
Functieboek	:Het geheel van functiebeschrijvingen binnen de gemeente Haarlem;
Voortgezette functie	:Een functie die voor meer dan 50% gelijk is aan de functie die de medewerker vóór de plaatsing vervulde;
Passende functie	:Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, dan wel maximaal een salarisschaal hoger, of twee salarisschalen lager dan de oude functieschaal. Het streven is binnen 2 jaar de medewerker minimaal op het oude functieniveau geplaatst te hebben, tenzij de inhoud van de functie voor 50% of meer gelijk blijft;
Geschikte functie	:Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen. Het streven is binnen 2 jaar de medewerker minimaal op het oude functieniveau geplaatst te hebben;
CAR/UWO	:De collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling van de sector gemeenten, alsmede de Uitwerkingsovereenkomst;
GO	:De commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR/UWO;
OR	:De ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
Leidinggevende	:Het benoemde afdelingshoofd in Haarlem conform de omschrijving in het functieboek Haarlem, met integrale bevoegdheden op het gebied van mensen en middelen;
Kring van betrokkenen	:De medewerkers van de ambtelijke organisatie van de gemeente Zandvoort in vaste dienst, die voor 50% of meer werkzaam zijn op taken die aan de gemeente Haarlem worden overgedragen op het gebied van beleid en uitvoering van de Participatiewet, de WMO en de Wet op de jeugdzorg

Hiervan zijn uitgezonderd de functies betreffende de personele overhead. Dit zijn conform het B&Wbesluit van 8 juli 2014 de volgende functies:

- medewerker secretariële ondersteuning op de afdeling MD;
- applicatiebeheerder op de afdeling MD
- hoofd van de afdeling MD

Mocht blijken dat de betrokken medewerkers, als nog geplaatst worden in Haarlem per 1 januari 2015, dan zullen zij als nog tot de kring van betrokkenen worden gerekend.

Voor de betrokken functies en omvang daarvan wordt verwezen naar bijlage 1 bij dit plan.

Plaatsings-
commissie

:De commissie belast met het formeren van het plaatsingsplan op basis waarvan individuele plaatsingsbesluiten worden genomen. De commissie bestaat uit:

- de hoofdafdelingsmanager, van het organisatieonderdeel, waar de functie valt (voorzitter);
- de afdelingsmanager van het organisatieonderdeel, waar de functie valt;
- een lid aangewezen door de werkgever Gemeente Zandvoort;
- een lid aangewezen door de werknemersdelegaties van het GO Gemeente Zandvoort;
- een HRM-adviseur van de gemeente Haarlem.
- een secretaris (ter administratieve/secretariële ondersteuning, geen stem)

bezwarencommissie: Voor de besluiten van de gemeente Zandvoort: De bezwarencommissie inzake personele aangelegenheden van gemeente Zandvoort. Bezwaren op besluiten van de gemeente Haarlem worden door de afdeling juridische zaken van de gemeente Haarlem behandeld.

Artikel 1:2 Werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de kring van betrokkenen.

Daar waar in de periode 2014-2017(werkingsduur sociaal plan) het sociaal statuut van de gemeente Haarlem conflicteert met dit sociaal plan, prevaleert dit sociaal plan.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zandvoort is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie Zandvoort.

Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele medewerkers

De gemeentesecretaris van Zandvoort is namens het college bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van medewerkers, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Extern advies

Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de samenwerking extern advies te vragen, wordt de OR om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2:2 Taakverdeling tussen OR en GO

Ten aanzien van de medezeggenschap van medewerkers en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging tot samenwerking aan bod komen, primair door de OR worden behandeld waarbij de OR toeziet op de vraag of personele consequenties worden ondervangen.

Onderwerpen die betrekking hebben op wijziging van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie worden primair door het GO behandeld, waarbij het GO overeenstemming bereikt over de wijze waarop de personele consequenties worden opgevangen, zijnde niet-individuele consequenties.

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor het sociaal beleid

Artikel 3:1 Rechtspositie algemeen

De inhoud van de specifieke functiebeschrijving die op de te plaatsen medewerker op 21 oktober 2014 van toepassing is, geldt als uitgangspunt voor de plaatsing.

Indien een functiebeschrijving ontbreekt, dan worden de uitgevoerde taken als uitgangspunt van plaatsing gehanteerd. Daarbij wordt gekeken naar de door de medewerker ingevulde urenverantwoording over de afgelopen twee jaar en de door de medewerker geleverde productie. Deze taken worden vastgelegd als vervangende functiebeschrijving en ondertekend door het afdelingshoofd en de betrokken medewerker.

Iedere medewerker ontvangt in het vierde kwartaal 2014 een statusbrief, waarin opgenomen een overzicht van alle individuele rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke uitgangspunten voor plaatsing.

Voorafgaand aan het ontslag in Zandvoort wordt geen opzegtermijn gehanteerd. De betrokken medewerkers ontvangen hun ontslagbesluit bij Zandvoort en aanstellingsbesluit in Haarlem in dezelfde enveloppe.

Het recht op het in deeltijd vervullen van de functie wordt in Haarlem gehandhaafd.

Artikel 3:2 Voorkeursvolgorde bij plaatsing

Plaatsingsbesluiten als bedoeld in dit artikel worden genomen met inachtneming van de plaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 5.

Het bepaalde in de artikelen 3:3 tot en met 3:10 is van toepassing op de besluiten zoals genomen in artikel 5:4.

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 op een voortgezette functie in Haarlem;
2. de medewerker wordt geplaatst op een passende functie in Haarlem;
3. de medewerker wordt geplaatst op een geschikte functie in Haarlem.

Artikel 3:3 Belangstellingsregistratie

Voordat plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:2 worden genomen, wordt de betrokken medewerker in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor twee andere functies kenbaar te maken, naast de functie die het meest lijkt op de huidige functie. Hiertoe worden de plaatsingsfuncties binnen de kring van betrokkenen verspreid in de organisatie Zandvoort.

Artikel 3.4 Verplichting medewerker

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

De medewerker is tevens verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, opgedragen werkzaamheden voorafgaand aan 1 januari 2015 onder regie van Haarlem en in Haarlem te aanvaarden. Ter afsluiting van de werkzaamheden in Zandvoort geldt deze laatste zin na 1 januari 2015 vice versa ten behoeve van Zandvoort.

Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie, opgedragen werkzaamheden of niet bereid blijkt mee te werken aan het vinden van een oplossing, kan het college van burgemeester en wethouders van Haarlem overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college van burgemeester en

wethouders melding maken bij de instelling die de werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden of niet bereid is gebleken mee te werken aan het vinden van een oplossing zoals genoemd in het hoofdstuk flankerend beleid.

Artikel 3:5 Salarisgarantie

De medewerker die wordt geplaatst in een functie binnen de gemeente Haarlem, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief in de functionele schaal, zoals die voor hem golden in de oude functie per 21 oktober 2014 in de gemeente Zandvoort. Eventuele wijzigingen in de periode tussen 21 oktober 2014 en 31 december 2014 met effecten op het salarisperspectief zullen voor de formele overgang nog meegenomen worden.

Artikel 3:6 Hogere functieschaal

Als de medewerker geplaatst wordt in een functie waaraan een hogere functieschaal is verbonden dan de functieschaal van de voormalige functie, zal hij in een aanloopschaal worden benoemd voor een periode van maximaal een jaar.

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

In geval de medewerker het gewenste functioneringsniveau nog niet bereikt heeft kan de termijn van één jaar worden verlengd met 6 of 12 maanden.

In het kader van deze plaatsingsprocedure worden de schalen 10a en 11a als volwaardige schalen gezien.

Artikel 3:7 Lagere functieschaal

Als de medewerker geplaatst wordt in een functie waaraan een lagere functieschaal is verbonden wordt de medewerker een garantietoelage toegekend. De hoogte van de garantietoelage bedraagt het verschil tussen het nieuwe salaris en het huidige salaris. Daarnaast geldt dat het bij Zandvoort geldende salarisperspectief is gegarandeerd.

Artikel 3:8 Toelagen

Voor de medewerker met functiegebonden toelagen die wordt geplaatst in een andere functie zonder functiegebonden toelagen binnen de gemeentelijke organisatie Haarlem, vervallen de functiegebonden toelagen. Conform art. 7.2 wordt een aflopende compensatie toegekend.

Het recht op een persoonlijke toelage blijft behouden conform art. 7.3. Indien aan de orde, dan wordt dit in de gemeente Haarlem een garantietoelage.

Artikel 3:9 Studiefaciliteiten

De medewerker die wordt geplaatst op een functie binnen de gemeentelijke organisatie Haarlem, op grond van artikel 5:4 behoudt de rechten die hem op grond van de in Zandvoort gemaakte afspraken inzake studiefaciliteiten zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.

De medewerker die wordt geplaatst op een functie binnen de gemeentelijke organisatie Haarlem, op grond van artikel 5:4 en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de in Zandvoort gemaakte afspraken inzake studiefaciliteiten.

Artikel 3:10 Aanvullende scholing

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

Hoofdstuk 4 Inrichting van de organisatie

Artikel 4.1 Taken, formatie en functies

Haarlem maakt een overzicht van functies waarop de Zandvoortse medewerkers geplaatst zullen worden.

Het functieboek met bijbehorende functies van de Gemeente Haarlem is van toepassing.

Hoofdstuk 5 Plaatsingsprocedure

Artikel 5:1 Plaatsingsprocedure

1. De plaatsingscommissie is verantwoordelijk voor het advies aan de stuurgroep over plaatsing van medewerkers.

2. De vastgestelde functies waarop plaatsing mogelijk is, worden binnen de kring van betrokkenen verspreid. De medewerker maakt zijn interesse kenbaar door middel van een belangstellingsregistratie gericht aan de plaatsingscommissie. Deze registratie bevat de voorkeur voor maximaal twee andere functies, naast de aangeboden functie die het meest lijkt op de huidige functie. De medewerker kan een gesprek met de plaatsingscommissie aanvragen om zijn of haar keuze(s) toe te lichten.

3. De plaatsingscommissie beoordeelt aan de hand van de beschikbare functies en de belangstellingsregistratie de mogelijkheden voor inpassing van de medewerker. Hierbij geldt als basis de volgorde zoals verwoord in artikel 3.2 'Voorkeursvolgorde bij plaatsing'.

Uitgangspunten plaatsing.

Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:2 onder 2 en 3 wordt met de volgende onderstaande volgorde rekening gehouden:

- a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, een gesprek met de plaatsingscommissie, indien deze dit wenst, de informatie van werkgeverzijde Zandvoort en eventuele geschiktheidstesten;
- b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
- c. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Zandvoort.

De ambtenaar werkt mee aan gesprekken en aan tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd onder a. Dit geldt niet voor de situatie onder art 3:2 onder 1. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever (Haarlem).

4. Indien uit het concept-plaatsingsplan blijkt dat er ruimte is voor medewerkers om geplaatst te worden op hun voorkeursfunctie anders dan de voortgezette of passende functie, wordt met de medewerker een plaatsingsgesprek gevoerd (als ware het een sollicitatiegesprek) en wordt de geschiktheid voor de functie beoordeeld aan de hand van de gestelde functie-eisen. Hierbij wordt de betreffende leidinggevende betrokken.

5. De plaatsingscommissie heeft het recht om leidinggevend en medewerkers te horen en alle van belang zijnde stukken met betrekking tot de inrichting van de organisatie en de huidige functie van de te plaatsen medewerker in te zien. De medewerker wordt geïnformeerd over het inwinnen van informatie en de ingewonnen informatie.

6. Als blijkt dat het om onvoorziene redenen niet mogelijk is een medewerker definitief in een voortgezette of passende functie te plaatsen, wordt dit de medewerker gemotiveerd meegedeeld. De medewerker zal in overeenstemming worden geplaatst in een geschikte functie.

7. Op grond van haar bevindingen, adviseert de plaatsingscommissie de stuurgroep in de vorm van een concept plaatsingsplan. De plaatsingsadviezen worden schriftelijk gemotiveerd, en indien er geen sprake is van een unaniem advies, wordt het minderheidsstandpunt gemotiveerd weergegeven.

Artikel 5:2 Voornemen tot plaatsing

Het college van B&W van Haarlem stelt, op advies van de stuurgroep, het concept plaatsingsplan vast.

Het college kan op grond van zwaarwegende overwegingen, gehoord de voorzitter van de plaatsingscommissie, afwijken van de adviezen van plaatsingscommissie.

Het college deelt de medewerker schriftelijk mee in welke functie het college voornemens is betrokkene te plaatsen.

Artikel 5:3 Bedenkingen tegen voornemen tot plaatsing

Indien een medewerker zich niet met het conceptadvies voor plaatsing kan verenigen, kan hij binnen twee weken schriftelijk en gemotiveerd zijn bedenkingen bij het college van Haarlem naar voren brengen. Het college van Haarlem legt de bedenkingen voor advies voor aan de stuurgroep.

De stuurgroep hoort vervolgens de betrokken medewerker en zo nodig de betrokken leidinggevende en een vertegenwoordiger van de gemeente Zandvoort zo spoedig mogelijk na ontvangst van de ingediende bedenkingen. Binnen 6 weken na datum van het voornemen tot plaatsing, geeft de stuurgroep het college van Haarlem een definitief advies over de plaatsing van alle bij de inpassing betrokken medewerkers.

Artikel 5:4 Definitieve plaatsing

Het college van burgemeester en wethouders van Haarlem neemt het besluit tot plaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.

De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de Awb.

Hoofdstuk 6 Flankerend beleid

Artikel 6:1 Herhaalde plaatsing

Als de functie voor 1 januari 2017 ongeschikt blijkt voor de medewerker, zal de werkgever (Haarlem) opnieuw onderzoeken om de medewerker in een andere functie te plaatsen. In overleg met de medewerker zal tot herplaatsing gekomen worden.

In het kader van herplaatsing kan flankerend beleid worden toegepast. Flankerend beleid is het samenstel van maatregelen om enerzijds de kwaliteit van de medewerker te bevorderen en anderzijds de flexibiliteit en mobiliteit tot stand te brengen bij het opvangen van mogelijke negatieve gevolgen van plaatsing.

Flankerend beleid is een middel dat selectief in onderling overleg tussen de organisatie en de medewerker wordt ingezet. De toepassing van het middel is maatwerk. Wanneer flankerend beleid noodzakelijk blijkt, vindt in overeenstemming met de medewerker ondersteuning en begeleiding plaats bij het vinden van een passende oplossing. Het college van Haarlem stelt middelen beschikbaar ter uitvoering van dit beleid.

Indien zowel vanuit de optiek van de organisatie als vanuit de optiek van de medewerker onomstotelijk is vastgesteld dat voor het vervullen van een passende of geschikte functie in de organisatie aanvullende maatregelen nodig zijn om een passende of geschikte functie te kunnen bezetten, dan kunnen ter bevordering van flexibiliteit en mobiliteit instrumenten worden ingezet. Deze opsomming is niet limitatief. De voorwaarden waaronder de instrumenten worden toegepast zullen, na overleg met de betreffende medewerker, nader worden vastgesteld (maatwerk).

Mogelijke maatregelen zijn:

- scholing, training en opleiding
- detachering, collegiale doorlening, stage buiten de gemeentelijke organisatie
- begeleiding en coaching in nieuwe functie
- faciliteiten voor sollicitaties
- faciliteiten bij ontslag op eigen verzoek
- outplacement

Artikel 6:2 Scholingsactiviteiten

Medewerkers zijn, in het kader van het plaatsingsplan als bedoeld in hoofdstuk 5, indien nodig op kosten van de werkgever (Haarlem) verplicht tot om-, her- of bijscholing.

In overleg met de werkgever kan medewerker de gelegenheid worden geboden, op kosten van de Haarlemse werkgever, zich met behulp van professionele derden een beeld te vormen over competenties en loopbaanperspectieven.

Hoofdstuk 7 Harmonisering arbeidsvoorwaarden

Art. 7.1. Uitgangspunten

1. De arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Haarlem is geldend;
2. Er heeft een vergelijking plaatsgevonden van de arbeidsvoorwaardenpakketten van de gemeenten Haarlem en Zandvoort.
3. Er geldt een netto-netto garantie van het salaris en het salarisperspectief;
4. Daar waar overige arbeidsvoorwaarden negatief uitpakken voor medewerkers van gemeente Zandvoort worden deze afgebouwd of gecompenseerd, zoals nader uitgewerkt in de volgende artikelen;
5. Eventuele afbouw of compensatie van arbeidsvoorwaarden zal eenmalig en aan de voorkant in de gemeente Zandvoort worden afgekocht.

Art. 7.2. Functiegebonden toelagen

1. Voor de medewerker die wordt geplaatst in een andere functie bij gemeente Haarlem, vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de medewerker, 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, en
 - b. de medewerker deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. het eerste jaar na de plaatsing ontvangt de medewerker 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - b. het tweede jaar na de plaatsing ontvangt de medewerker 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - c. het derde jaar na de plaatsing ontvangt de medewerker 50% van de daling van de bezoldiging die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.

Indien de medewerker bij plaatsing bij de gemeente Haarlem in een hogere salarisschaal komt, wordt de compensatie verrekend met de hogere bezoldiging.

Artikel 7.3. Persoonsgebonden toelagen

De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie Haarlem, behoudt het recht op zijn persoonsgebonden toelage. Indien een einddatum is opgenomen, vervalt de toelage op genoemde einddatum.

Indien de medewerker bij plaatsing bij de gemeente Haarlem in een hogere salarisschaal komt, wordt de toelage verrekend met de hogere bezoldiging.

Artikel 7.4 Vakantierechten

1. Elke medewerker ontvangt een compensatie ad 14,4 uur verlof per jaar voor de duur van 3,5 jaar;
2. Medewerkers die per 1 januari 2015 vallen in de volgende categorieën:
 - Zij die betaald worden naar schaal 9 of hoger ontvangen een compensatie ad 7,2 uur per jaar voor de duur van 3,5 jaar;
 - Zij die na 1 januari 1997 ambtenaar zijn geworden in de zin van de CAR-uwo en tussen de 40 en 45 jaar oud zijn, of tussen de 50 en de 55 jaar oud zijn, ontvangen een compensatie ad 7,2 uren per jaar voor de duur van 3,5 jaar, of zoveel korter als zij de leeftijd van 45 respectievelijk 55 jaar bereiken.Voor de peildatum van de leeftijd wordt uitgegaan van 1 januari van het jaar dat de medewerker 40 respectievelijk 50 jaar oud wordt.
3. De compensatie wordt berekend op basis van het uurloon, geldend voor de medewerker per 21 oktober 2014 en wordt bruto uitgekeerd bij de laatste

salarisbetaling van de gemeente Zandvoort. Voor deeltijders geldt de compensatie naar rato van betrekkingssomvang

4. Indien een medewerker in Haarlem recht heeft op meer verlofdagen¹, dan in Zandvoort, dan wordt dit verdisconteerd met te compenseren dagen volgens dit artikel.

Artikel 7.5 Reiskostenvergoeding woon-werk verkeer

1. Voor de medewerkers die in Zandvoort wonen, die behoren tot de kring van betrokkenen en op basis van de Haarlemse regeling geen vergoeding ontvangen voor reiskosten woon-werkverkeer, wordt een compensatie voor woon-werkverkeer verleend ad 1 jaar reiskostenvergoeding
2. Grondslag voor de vergoeding betreft een berekening van de afstand tussen het gemeentehuis van Zandvoort en de werklocatie in Haarlem. Volgens de berekening van Routenet, kortste route. De vergoeding is €0,19 per km en rekenkundige afronding vindt plaats naar hele kilometers. De vergoeding voor deeltijders wordt berekend naar rato van het aantal werkdagen per week.
3. De compensatie wordt gebruteerd uitgekeerd bij de laatste salarisbetaling van de gemeente Zandvoort.
4. Bij uitdiensttreding bij Haarlem geldt geen terugbetalingsregeling

Artikel 7.6 Gratificatie bij 25-jarig abtjubileum

Voor medewerkers binnen de kring van betrokkenen, die binnen de looptijd van het sociaal plan hun 25-jarig ambtsjubileum bereiken, wordt de hoogte van de gratificatie berekend op grond van het in Zandvoort geldende percentage bij een 25-jarig ambtsjubileum.

Artikel 7.7 Onbenut ILB-budget 2014

Indien een medewerker, behorend tot de kring van betrokkenen een opleiding wil volgen in Haarlem en Haarlem hiervoor geen/te beperkt faciliteiten kan bieden, dan draagt de gemeente Zandvoort op verzoek van die medewerker het door die medewerker onbenutte ILB-budget over 2014 over aan Haarlem, ter facilitering van het volgen van de opleiding.

Artikel 7.8 Integriteitsverklaring

De in Zandvoort afgelegd ambtseed of ambtsbelofte geldt als een ondertekende integriteitscode voor de gemeente Haarlem.

Indien geen ambtseed of ambtsbelofte in Zandvoort is afgelegd, dient de medewerker bij het in dienst treden de integriteitscode van Haarlem te ondertekenen.

Artikel 7.9 Nevenbetrekking

Als in Zandvoort toestemming is verleend voor het vervullen van een nevenbetrekking, dan neemt de gemeente Haarlem deze toestemming over, onder het voorbehoud dat deze nevenbetrekking de uitoefening van de functie in Haarlem niet (nadelig) kan beïnvloeden.

¹ In incidentele gevallen valt de Zandvoortse medewerker na in dienst treding bij Haarlem onder een regeling inzake verlofdagen, die gunstiger is dan in Zandvoort.

Hoofdstuk 8 Slotbepalingen

Artikel 8:1 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 Haarlem 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 Haarlem naar redelijkheid en billijkheid .

Artikel 8:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: 'Sociaal Plan Zandvoort Haarlem-2014'.

Artikel 8:3 Inwerkingtreding

Dit sociaal plan treedt in werking per 21 oktober 2014.

Artikel 8:4 Looptijd Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan vervalt van **rechtswege per 1 januari 2017**

Aldus overeengekomen op

Burgemeester en wethouders van Zandvoort,
in dezen vertegenwoordigd door

.....
De heer G. Kuiper, wethouder en portefeuillehouder P&O

Namens ABVA KABO FNV,

.....
De heer A. Laarhoven

Namens CNV Publieke Zaak,

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

Het college van burgemeester en wethouders van Haarlem, in dezen vertegenwoordigd door mevrouw C. Sikkema, accepteert de afspraken zoals vastgelegd in dit sociaal plan en draagt zorg voor een juiste uitvoering daarvan.

.....
C. Sikkema, wethouder