

Amina

6 DEC 2011



gemeente VOORSCHOTEN



Gemeente  
Leidschendam-Voorburg

Gemeente



Wassenaar

# Sociaal plan

Samenvoeging uitvoeringsorganisatie Sociale Zaken  
gemeenten Leidschendam-Voorburg met Voorschoten  
en Wassenaar

# Inhoud

	<b>Blz.</b>
Inleiding	3
Artikel 1 Algemeen	4
Artikel 2 Definities	4
Artikel 3 Uitgangspunt: geen gedwongen ontslag	5
Artikel 4 Overige uitgangspunten	5
Artikel 5 Inrichtingsplan	5
Artikel 6 Salaris, salarisaanspraken en toelagen	5
Artikel 7 Inpassing	6
Artikel 8 Functieboek	6
Artikel 9 Reflecteren	6
Artikel 10 Inpassingscommissie	7
Artikel 11 Plaatsingscommissie	7
Artikel 12 Voorstel tot de voorgenomen plaatsing of ontslag en aanstelling	7
Artikel 13 Bedenkingen	8
Artikel 14 Plaatsing, ontslag en aanstellingsbesluit	8
Artikel 15 Bezwaar	9
Artikel 16 Assessment	9
Artikel 17 Omscholing/bijscholing	9
Artikel 18 Bijzondere zorg oudere ambtenaar	9
Artikel 19 Flankerend beleid	9
Artikel 20 Herhaald aanbod/ongeschiktheid voor de functie	9
Artikel 21 Informatie	9
Artikel 22 Onvoorziene omstandigheden/hardheidsclausule	10
Artikel 23 Arbeidsvoorwaarden Voorschoten en Wassenaar	10
Artikel 24 Ontvlechting bij beëindiging samenwerkingsovereenkomst	10
Artikel 25 Slotbepaling	11

# Inleiding

Dit Sociaal Plan bij deze samenvoeging is een nadere uitwerking van artikel 12:1:5 van de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), waarin is opgenomen dat de colleges van burgemeester en wethouders overleg voeren met vertegenwoordigers van de organisaties van overheids-personeel bij ingrijpende verandering van de inrichting van enig organisatieonderdeel en nadere regels overeenkomt over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen.

Dit Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing in het kader van het proces van realisatie van de uitvoeringsorganisatie Sociale Zaken van de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar en strekt zich uit tot de ambtenaren werkzaam bij het desbetreffende organisatieonderdeel van Sociale zaken bij de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar. Bij de formulering is rekening gehouden met de bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht.

De besturen van de drie gemeenten en de ambtelijke top hebben het voornemen te komen tot de uitvoeringsorganisatie Sociale Zaken per 1 januari 2012. Men streeft er naar de Integratie van de drie organisatieonderdelen uiterlijk per 1 april 2012 afgerond te hebben.

Over dit Sociaal Plan is op 23 september 2011 overeenstemming bereikt met het Georganiseerd Overleg van de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Wassenaar en Voorschoten.

## Artikel 1 Algemeen

1. Er is een Sociaal Plan bij samenvoeging uitvoeringsorganisatie Sociale Zaken. Hieronder wordt verstaan een reglement waarin de werkgemers en de organisaties van overheidspersoneel, vertegenwoordigd in de Commissies voor Georganiseerd Overleg, ten behoeve van de ambtenaren afspraken hebben vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten bij de organisatieverandering en de personele aspecten daarvan ten gevolge van de samenvoeging.
  2. Aangezien de publiekrechtelijke taakoverheveling betrekking heeft op drie gemeenten, en diverse rechtspositionele consequenties kan hebben (zowel plaatsing als herplaatsing) is voor de samenvoeging van de uitvoeringsorganisatie Sociale Zaken één Sociaal Plan opgesteld dat alle rechtspositionele consequenties die ontstaan uit deze reorganisatie voor de drie gemeenten regelt. Voor de gemeenten Leidschendam-Voorburg en Wassenaar geldt dat op basis van het Sociaal Statuut van de gemeente Wassenaar en Leidschendam-Voorburg 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.
  3. Dit Sociaal Plan blijft van kracht tot drie jaar na de datum van samenvoeging.
  4. Daar waarin dit Sociaal Plan alleen de mannelijke vorm wordt gebruikt, kan evenzo de vrouwelijke vorm worden gelezen.
- g. geschikte functie: een functie, die niet valt onder het begrip 'passend', maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
  - h. salaris: het bedrag van de schaal welk aan de ambtenaar is toegekend ingevolge de bezoldigingsverordening van de gemeente waar hij werkzaam is of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag;
  - i. toelagen: de toelagen, niet zijnde persoonlijke, dan wel garantietoelagen, waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de bezoldigingsregelingen van de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar, als bedoeld in artikel 3:1, lid 1 van de CAR/UWO;
  - j. salarisafspraken: de opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal waarin de ambtenaar is ingedeeld tot en met het hoogste bedrag inclusief eventuele uitloopsalarisnummers van de salarisschaal en eventueel concreet vastgelegde extra salarisafspraken;
  - k. inpassingscommissie: de commissie als bedoeld in artikel 10 welke tot taak heeft de plaatsingscommissie, advies uit te brengen omtrent de inpassing van de ambtenaren in een functie in de nieuwe organisatie;
  - l. plaatsingscommissie:
    - de commissie als bedoeld in artikel 11 welke tot taak heeft het plaatsingsvoorstel, zoals bedoeld in artikel 10, lid 2 te toetsen op de juiste toepassing van het Sociaal Plan en daaromtrent advies uit te brengen aan de colleges;
    - de commissie welke tot taak heeft de colleges van Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar, te adviseren over geschillen omtrent voorstellen tot voorgenomen plaatsing of ontslag en aanstelling als bedoeld in artikel 12 van deze regeling;
  - m. functieboek: beschrijving van de functies zoals deze in de nieuwe organisatie voorkomen, met vermelding van opleiding- en ervaringsseisen en niveau-indicatie;
  - n. inrichtingsplan: beschrijving van de nieuwe organisatie met daarin de organisatiestructuur, een inventarisatie van de noodzakelijke formatie in de nieuwe organisatie en het functieboek;
  - o. CAR: Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling voor de sector gemeenten;
  - p. UWO: Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten. De UWO kan gezien worden als een aanvulling op de CAR. Deze overeenkomst is bindend voor die gemeenten die zich er bij hebben aangesloten;
  - q. flankerend beleid: het beleid gericht op het streven om de personele problematiek zo veel mogelijk op te vangen door middel van door- en uitstroombetrukkende maatregelen alsmede door her-, om- en bijscholing;
  - r. colleges: de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar;

## Artikel 2 Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. ambtenaar: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 van de CAR/UWO, die in vaste dienst is; de werknemer met wie ingevolge artikel 2:5 van de CAR/UWO een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
- b. ambtenaar in tijdelijke dienst: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 van de CAR/UWO, die in tijdelijke dienst is voor bepaalde tijd;
- c. functie: het geheel van werkzaamheden dat een ambtenaar is opgedragen;
- d. functievoelger: Een ambtenaar waarvan vastgesteld is dat zijn functie een ongewijzigde functie betreft.
- e. ongewijzigde functie: Een functie die voor minimaal 80% gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatie wijziging vervulde.
- f. passende functie: een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden kan worden opgedragen en waarvan de functionele salarisschaal niet meer dan één schaal afwijkt van de huidige functionele schaal van de ambtenaar. Onder persoonlijkheid, en omstandigheden wordt onder meer verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring en scholing;

- s. de nieuwe organisatie:  
de uitvoeringsorganisatie Sociale Zaken gesitueerd bij de gemeente Leidschendam-Voorburg die onder de verantwoordelijkheid van het college van de Gemeente Leidschendam-Voorburg uitvoeringstaken op het gebied van Sociale Zaken verricht voor de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar.
- t. bevoegd gezag:  
de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Voorschoten & Wassenaar.
- u. sociaal statuut/beleid:  
het geheel van maatregelen en procedures, dat het uitvoeringskader vormt voor het werkgelegenheidsbeleid, het beleid bij reorganisatie en het daarbij behorend sociaal plan.

### Artikel 3 Uitgangspunt: geen gedwongen ontslag

1. Ten gevolge van de samenvoeging vinden er geen gedwongen ontslagen plaats
2. De ambtenaar heeft bij herplaatsing recht op een gelijkblijvend aantal arbeidsuren.

### Artikel 4 Overige uitgangspunten

1. Wijzigingen voortvloeiende uit aanpassingen van de CAR en de UWV, tot stand komende na de datum van samenvoeging en besluiten de individuele rechtspositie betreffende vinden doorgang, met inachtneming van hetgeen in de leden 2 en 3 is gesteld.
2. Tijdens het samenvoegingsproces worden vanaf 1 januari 2011 geen functies gewaardeerd, met uitzondering van reeds op 1 januari 2011 gemelde functiewaarderingstrajecten.
3. Veranderingen in emolumenten worden niet aangebracht.
4. De colleges, stellen gelijktijdig met de vaststelling van het inrichtingsplan een inventarisatie op met de overeenkomsten en verschillen van de arbeidsvoorwaarden / rechtspositionele regelingen, zoals deze bij de afzonderlijke gemeenten gelden.
5. De arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de gemeente Leidschendam-Voorburg zijn vanaf 1 januari 2012 van toepassing op de nieuwe organisatie.
6. In artikel 23 van dit Sociaal Plan staat omschreven hoe omgegaan wordt met de verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de gemeente Leidschendam-Voorburg en het geharmoniseerde pakket arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de gemeenten Voorschoten en Wassenaar en de wijze waarop eventuele gevolgen voor de ambtenaren worden opgevangen.
7. De bepalingen in lid 6 en de daarop voortvloeiende afspraken zijn enkel van toepassing op de ambtenaren van de gemeenten Voorschoten en Wassenaar.
8. Om in een functie te worden ingepast, is het voldoen aan de functie-eisen dan wel op grond van bijscholing volgens artikel 17 kunnen voldoen aan de functie-eisen een eerste vereiste.

9. In geval van inpassing van een ambtenaar in een lager functieniveau leveren de nieuwe organisatie en ambtenaar een gezamenlijke inspanning, die erop is gericht de ambtenaar zo spoedig mogelijk weer op het niveau van vóór de samenvoegingdatum te laten functioneren.
10. Alvorens het college van burgemeester en wethouders Leidschendam-Voorburg de ambtenaren van Leidschendam-Voorburg benoemt en de ambtenaren van Voorschoten en Wassenaar aanstelt, zal overeenstemming over de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie met de organisaties van overheidspersoneel bereikt moeten zijn.

### Artikel 5 Inrichtingsplan

1. Ten behoeve van de uitvoering van de samenvoeging stellen de colleges van burgemeester en wethouders een inrichtingsplan op. Dit inrichtingsplan wordt aan de organisaties van overheidspersoneel en de ondernemingsraden van betrokken gemeenten voorgelegd.
2. In elk geval dient het inrichtingsplan het navolgende te bevatten:
  - de nieuwe organisatiestructuur;
  - een inventarisatie van de noodzakelijke formatie in de nieuwe organisatie;
  - een functieboek;
  - een draaiboek waarin de uit te voeren activiteiten inclusief tijdsplanning zijn weergegeven;
  - de wijze waarop en het stadium waarin de ambtenaren zullen worden geïnformeerd.

### Artikel 6 Salaris, salarisaanspraken en toelagen

1. De ambtenaar behoudt het salaris en de aan hem persoonlijk schriftelijk vastgelegde salarisaanspraken in de vorm van een salarisschaalgarantie, die hij tot op het moment van inpassing vervult. Ook de ambtenaar die niet in een functie van gelijk functioneel schaalniveau kan worden ingepast en een functie aanvaardt met een lager functioneel schaalniveau, behoudt deze aanspraken in de vorm van een salarisschaalgarantie, die de algemene salarisontwikkeling volgt.
2. De eventuele toeslagen/toelagen, niet zijnde persoonlijke en/of (oude) garantietoelagen en / of arbeidsmarkttoelagen worden afgebouwd. Deze toeslagen/toelagen bedragen in de eerste 12 maanden na 1 januari 2012 100% van de laatstelijk verleende toeslagen/toelagen, in de daarop volgende 12 maanden 75%, de 12 maanden daarna 50% en vervolgens gedurende 12 maanden 25%. Daarna wordt de toeslag/toelage beëindigd. Indien aan een ambtenaar een functionele toeslag/toelage langer dan 10 jaar is toegekend, vindt geen afbouw van de toeslag/toelage plaats. Het aan de nieuwe functie verbonden salaris, vermeerderd met de afbouwtoeslag/toelage zal echter netto nooit hoger zijn dan het oude netto-salaris, vermeerderd met de oude netto-toeslag(en)/toelage(n). De in de

vorige volzin bedoelde netto-netto-vergelijking vindt plaats per 1 januari 2012. Toeslag/toelage componenten verbonden aan de nieuwe functie zullen in elk geval op de (oude) toeslagen/toelagen in mindering worden gebracht.

## Artikel 7 Inpassing

1. Gezien het grote belang (zowel voor de nieuwe organisatie als voor de ambtenaren) van een goede invulling van de functies in de nieuwe organisatie, zal de geschiktheid van kandidaten voor deze functies bijzonder belangrijk zijn bij de inpassing. De colleges kunnen - mits men binnen de randvoorwaarden blijft - aan het vervullen van deze functies de voorwaarde verbinden dat een assessment plaatsvindt (artikel 16).
2. Inpassing van alle functies geschiedt op advies van de plaatsingscommissie door de colleges overeenkomstig de inpassingsprocedure.
3. In principe wordt elke ambtenaar (met inachtneming van artikel 18 en 19) schriftelijk een functie aangeboden in de nieuwe organisatie, gebaseerd op het advies van de plaatsingscommissie. Er wordt uitgegaan van het principe "mens volgt functie", waarbij gestreefd wordt naar een goede kwalitatieve bezetting van de functies. Dit principe is het primaire plaatsingsprincipe in de inpassingsprocedure. Doel van de inpassing is om enerzijds een kwalitatief zo goed mogelijke organisatie in te richten en anderzijds te zorgen voor een optimale match van mens en functie. Daarbij wordt bij de inpassing zoveel mogelijk rekening gehouden met het taakgebied waarbinnen de ambtenaar op het moment voorafgaand aan de organisatie-wijziging werkzaam is.
4. Bij de inpassing hanteren de colleges, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de betrokken ambtenaren, de volgende voorkeursvolgorde:
  - a. De ambtenaar blijft een functie vervullen die inhoudelijk gelijk of nagenoeg gelijk is aan de huidige functie (ongewijzigde functie) en is een functievolger;
  - b. De ambtenaar wordt ingepast in een passende functie;
  - c. De ambtenaar wordt ingepast in een geschikte functie die de ambtenaar bereid is te vervullen.
5. De ambtenaar zoals bedoeld in lid 4 onder a die op basis van artikel 9 gereflecteerd heeft op een andere functie dan de ongewijzigde functie, wordt met inachtneming van lid 7 ingepast in de functie waarop hij gereflecteerd heeft. Dit wanneer de functie geen passende of geschikte functie betreft voor ambtenaren zoals bedoeld in lid 4 onder b en c.
6. Indien er geen ongewijzigde of passende functie is, wordt - met instemming van de ambtenaar - een geschikte functie aangeboden of wordt de ambtenaar aangeboden gebruik te maken van het flankerend beleid (artikel 19) of van de regeling voor oudere ambtenaren (artikel 18).
7. Indien meer dan één ambtenaar voor inpassing in aanmerking komt voor dezelfde ongewijzigde, passende of geschikte functie, geldt de volgende inpassingsvolgorde:

- de geschiktheid van de ambtenaar ;
- de voorkeur van de ambtenaar voor een bepaalde functie;
- zij, die 35 of meer jaren in overheidsdienst werkzaam zijn, waarbij ouderen voor jongeren gaan;
- zij, die 35 jaar of ouder zijn, waarbij degenen die de meeste jaren in overheidsdienst werkzaam zijn geweest voorgaan;
- zij, die jonger dan 35 jaar zijn, waarbij degenen, die de meeste jaren in overheidsdienst werkzaam zijn geweest voorgaan;
- zij, die geen overwegend bezwaar hebben een andere functie te aanvaarden of;
- zij, die in aanmerking wensen te komen voor het flankerend beleid (artikel 19) of;
- zij, die in aanmerking wensen te komen voor de bijzondere zorg voor oudere ambtenaren (artikel 18).

## Artikel 8 Functieboek

1. Op basis van het vastgestelde inrichtingsplan wordt door de colleges, een overzicht samengesteld van alle functies in de nieuwe organisatie, het zogenaamde functieboek.
2. In het functieboek wordt aangegeven welke functies ongewijzigde functies betreffen ten opzichte van de functies zoals voorkomen in de organisaties van de gemeenten Voorschoten en Wassenaar.
3. Alle ambtenaren wordt de gelegenheid geboden kennis te nemen van het functieboek. Over tijdstip en plaats worden zij geïnformeerd. In het functieboek wordt per organieke functie vastgelegd:
  - de plaats in de organisatie;
  - een korte omschrijving van het takenpakket;
  - de aard en omvang van de functie;
  - de functie-eisen (in ieder geval de opleidings- en ervaringseisen);
  - de gewaardeerde functieschaal;
  - het aantal uren (formatie).

## Artikel 9 Reflecteren

1. De ambtenaar maakt binnen een door de colleges, te stellen termijn aan de hand van het functieboek zijn voorkeur voor maximaal 3 functies kenbaar aan de inpassingscommissie. De in de vorige volzin bedoelde termijn wordt vermeld op het reflectieformulier. De ambtenaar kan naast het kenbaar maken van zijn voorkeur voor functies uit het functieboek, tevens al zijn voorkeur uitspreken gebruik te maken van de bijzondere zorg oudere ambtenaar conform artikel 18 of van flankerend beleid als conform artikel 19.
2. Indien de ambtenaar geen gebruik maakt van de gelegenheid tot reflectie, zoals bedoeld in het vorige lid, wordt getracht een functie toe te wijzen welke zoveel als mogelijk overeenkomt met zijn functie voor de datum van de samenvoeging.

## Artikel 10 Inpassingscommissie

1. De inpassingscommissie bestaat uit de drie afdelingshoofden Sociale Zaken van de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar en een P&O adviseur
2. De inpassingscommissie stelt op basis van de aangeleverde informatie zoals bedoeld in artikel 9, en de overige bepalingen van dit Sociaal Plan, het plaatsingsvoorstel op.
3. De inpassingscommissie heeft de bevoegdheid:
  - ambtenaren te horen;
  - informanten te horen, met bekendmaking hiervan aan de betrokken ambtenaar;
  - alle voor de inpassing van belang zijnde stukken in te zien, met bekendmaking hiervan aan de betrokken ambtenaar;
  - geschiktheidsonderzoeken (bijv. een assessment) uit te voeren ten aanzien van de in te passen ambtenaren, met uitzondering van ambtenaren die geplaatst zijn conform het principe "mens volgt functie".
4. De inpassingscommissie heeft de plicht:
  - ambtenaren te horen die een met redenen omkleed verzoek daartoe indienen;
  - de betrokken ambtenaren te informeren dat zij voornemens is over het functioneren van de ambtenaar inlichtingen in te winnen;
  - informanten te horen indien de betrokken ambtenaren daarom verzoeken;
  - de ambtenaren te horen, indien voorgenomen is te adviseren hen niet in de ongewijzigde functie of een voorkeursfunctie te benoemen;
  - verslag te leggen van het horen van de ambtenaren en/of informant(en); de betrokken ambtenaar hiervan een afschrift te verstrekken.
5. Vertrouwelijke gegevens over een ambtenaar worden alleen verstrekt, respectievelijk gebruikt indien de ambtenaar daarvoor tevoren schriftelijk toestemming heeft verleend.
6. De ambtenaren kunnen zich laten bijstaan door een raadsman.
7. De inpassingscommissie stelt het plaatsingsvoorstel op en legt dit voor aan de plaatsingscommissie, die het voorstel toetst op de juiste toepassing van het Sociaal Plan.

## Artikel 11 Plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie bestaat uit:
  - één lid en een plaatsvervangend lid voor te dragen door de werkgeversdelegatie (niet zijnde leden van de inpassingscommissie);
  - één lid en een plaatsvervangend lid voor te dragen door de werknemersvertegenwoordiging;
  - één onafhankelijk voorzitter, voor te dragen door de werkgeversdelegatie in overleg met de werknemersdelegatie;
  - een P&O-adviseur als ambtelijk secretaris en adviseur van de plaatsingscommissie,
2. De P&O-adviseur heeft in de plaatsingscommissie geen stemrecht.
3. De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn besloten.
4. De plaatsingscommissie heeft tot taak het plaatsingsvoorstel, zoals bedoeld in artikel 10, lid 2 te toetsen op de juiste toepassing van het

- Sociaal Plan en daaromtrent advies uit te brengen aan de colleges.
5. De plaatsingscommissie adviseert schriftelijk en gemotiveerd aan de colleges over het voorgelegde plaatsingsvoorstel.
  6. Aan de plaatsingscommissie wordt per ambtenaar informatie verstrekt over:
    - de functie;
    - de aanstelling en het aantal arbeidsuren;
    - de standplaats;
    - de functieschaal.
- Voorts wordt aan de plaatsingscommissie ter hand gesteld:
- het functieboek;
  - de reacties van de betrokken ambtenaren, als bedoeld in artikel 9;
  - de door de inpassingscommissie en ambtenaren, indachtig de taken van de plaatsingscommissie, voor plaatsing relevant geachte informatie.
7. De plaatsingscommissie heeft de bevoegdheid ambtenaren te horen.
  8. Van de gesprekken, zoals bedoeld in lid 7, wordt verslag gemaakt, waarvan de ambtenaar ter kennisname een afschrift ontvangt.
  9. De plaatsingscommissie heeft de plicht ambtenaren te horen die daartoe een met redenen omkleed verzoek indienen.

## Artikel 12 Voorstel tot de voorgenomen plaatsing of ontslag en aanstelling

1. De ambtenaar die voorafgaand aan 1 januari 2012 aangesteld is bij de gemeente Leidschendam-Voorburg ontvangt van zijn college op advies van de plaatsingscommissie, schriftelijk een voorstel tot de voorgenomen plaatsing in een ongewijzigde, passende of geschikte functie in de nieuwe organisatie, dan wel tot toepassing van de bijzondere zorg oudere ambtenaar conform artikel 18 of van flankerend beleid conform artikel 19 van dit Sociaal Plan.
2. De ambtenaar die voorafgaand aan 1 januari 2012 aangesteld is bij de gemeente Voorschoten of Wassenaar ontvangt van zijn college op advies van de plaatsingscommissie, schriftelijk een voorstel tot het voorgenomen ontslag en aanstelling in een ongewijzigde, passende of geschikte functie in de nieuwe organisatie, dan wel tot toepassing van de bijzondere zorg oudere ambtenaar conform artikel 18 of van flankerend beleid als conform artikel 19 van dit Sociaal Plan. De colleges baseren hun voorstel op het advies van de plaatsingscommissie.
3. Voor zover het voorstel tot de voorgenomen plaatsing c.q. de voorgenomen aanstelling in de ongewijzigde, passende of geschikte functie niet in overeenstemming is met de voor de ambtenaar vastgestelde ongewijzigde functie of uitgesproken voorkeur voor een andere dan de ongewijzigde functie, een passende of een geschikte functie als bedoeld in artikel 9, lid 1, stelt het college van betrokken ambtenaar, de ambtenaar in de gelegenheid met betrekking tot dit voorstel zijn bedenkingen schriftelijk kenbaar te maken, binnen drie weken na de datum van verzending van het voorstel tot voorgenomen plaatsing of voorgenomen ontslag en aanstelling. Indien de ambtenaar niet binnen deze termijn reageert, wordt ervan uitgegaan dat hij instemt met het voorstel tot voorgenomen plaatsing c.q. voorgenomen aanstelling.

4. Het college van betrokken ambtenaar zendt de ambtenaar, die bedenkingen maakt een ontvangstbevestiging en stelt de plaatsingscommissie als bedoeld in artikel 13 van de bedenkingen in kennis, met het verzoek omtrent de bedenkingen advies uit te brengen.
5. Het advies wordt door de plaatsingscommissie in voltallige zitting vastgesteld, nadat de ambtenaar, die de bedenkingen heeft ingediend, in de gelegenheid is gesteld om zijn standpunt toe te lichten.
6. Indien het advies van de plaatsingscommissie strekt tot inpassing in een functie waarvoor reeds eerder een voornemen tot plaatsing of aanstelling is gedaan van een andere ambtenaar, waarover door deze laatste geen bedenkingen zijn ingediend, wordt het advies pas vastgesteld nadat de betrokken andere ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zijn standpunt ter zake toe te lichten.
7. Na ontvangst van het advies als bedoeld in lid 6 neemt het college van betrokken ambtenaar een definitief voorgenomen besluit tot plaatsing of voorgenomen ontslag en aanstelling.
8. Tegen het voornemen tot plaatsing of ontslag en aanstelling als bedoeld in dit artikel is geen bezwaar en beroep mogelijk op grond van de Algemene wet bestuursrecht.

### Artikel 13 Bedenkingen

1. De in artikel 12, lid 4 bedoelde bedenkingen worden door de plaatsingscommissie binnen een termijn van vier weken in behandeling genomen.
2. De plaatsingscommissie zal een onderzoek, ter behandeling van de ingediende bedenkingen, als regel binnen een termijn van drie weken afronden.
3. De bedenkingen, als bedoeld in artikel 12, lid 4 worden door de plaatsingscommissie in voltallige zitting behandeld, nadat partijen ten minste eenmaal in de gelegenheid zijn gesteld hun standpunt mondeling toe te lichten. De ambtenaar dient bij het geven van deze nadere toelichting bekend te zijn, en/of te kunnen zijn, met alle omtrent zijn persoonlijke hoedanigheid uitgebrachte mondelinge en schriftelijke adviezen. De ambtenaar heeft het recht zich ter zitting door een raadsman van eigen keuze te laten bijstaan.
4. Een advies wordt na stemming vastgesteld. Bij stemming brengt ieder lid een stem uit. De voorzitter van de plaatsingscommissie stemt als laatste. Op verzoek van één van de leden geschiedt de stemming schriftelijk.
5. Het advies omtrent de aan de plaatsingscommissie voorgelegde bedenkingen worden door de plaatsingscommissie aan het college van betrokken ambtenaar, schriftelijk en gemotiveerd uitgebracht. Partijen ontvangen hiervan een afschrift.
6. Bij dit advies maakt de plaatsingscommissie aan het college van betrokken ambtenaar, kenbaar of het Sociaal Plan op juiste wijze is toegepast en geeft daarbij tevens haar oordeel over de aan haar voorgelegde bedenkingen.
7. Wordt het advies gevolgd, dan zal het college van betrokken ambtenaar,

- a. wanneer de plaatsingscommissie zich heeft uitgesproken in het voordeel van het standpunt van de ambtenaar, onder toepassing van dit Sociaal Plan aan die ambtenaar een andere, dan wel aanvullende aanbieding doen;
- b. wanneer de plaatsingscommissie zich heeft uitgesproken in het voordeel van het standpunt van het college van betrokken ambtenaar, kunnen besluiten het voorstel tot de voorgenomen plaatsing c.q. voorgenomen aanstelling te handhaven. Het besluit wordt binnen 7 dagen na besluitvorming schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar gemaakt.
8. Alleen in geval van bijzondere en zwaarwichtige argumenten wordt van het advies gemotiveerd afgeweken.

### Artikel 14 Plaatsing, ontslag en aanstellingsbesluit

1. De ambtenaar zoals genoemd in artikel 12, lid 1 wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes weken, schriftelijk op de hoogte gesteld van het definitieve besluit over de plaatsing. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
2. De ambtenaar zoals genoemd in artikel 12, lid 2 wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes weken, schriftelijk op de hoogte gesteld van het definitieve besluit over het ontslag (op basis artikel 8.3 en artikel 8.3.1. van de CAR/UWO) en ontvangt gelijktijdig een besluit ten behoeve van de aanstelling bij de nieuwe organisatie. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend. De datum van aanstelling volgt direct aansluitend op de datum van ontslag.
3. Het besluit (of waar van toepassing de besluiten), zoals bedoeld in lid 1 en lid 2, bevat(ten) in elk geval:
  - de functie die de ambtenaar in de nieuwe organisatie zal vervullen;
  - de plaats van de ambtenaar in de nieuwe organisatie;
  - de datum van overgang naar de nieuwe organisatie;
  - het soort dienstverband;
  - de omvang van het dienstverband;
  - de aan de functie verbonden waardering, alsmede het voor de ambtenaar geldende salaris, de hem toekomende toelagen en salarisaanspraken;
  - een afweging van de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar, voor zover van belang bij het besluit;
  - de gemaakte aanvullende afspraken omtrent opleiding, training en overige afspraken.
4. In het geval het college van betrokken ambtenaar ten aanzien van de ambtenaar een besluit neemt dat afwijkt van het ter zake door de plaatsingscommissie uitgebrachte advies, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken ambtenaar medegedeeld. Het advies van de plaatsingscommissie ten aanzien van de plaatsing van de ambtenaar wordt in dit geval tegelijkertijd meegezonden.



## Artikel 15 Bezwaar

1. De ambtenaar kan binnen zes weken na dagtekening van het definitieve plaatsingsbesluit, aanstellingsbesluit of ontslagbesluit schriftelijk bezwaar maken bij het bevoegd gezag dat het besluit heeft genomen.
2. Op de bezwaarprocedure zijn de betreffende bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing (met name de hoofdstukken 6 en 7).

## Artikel 16 Assessment

1. De inpassingscommissie kan in het geval de ambtenaar reflecteert op een leidinggevende functie of een functie waarvoor het principe mens volgt functie niet geldt een geschiktheidsonderzoek door middel van een assessment laten uitvoeren.
2. Het resultaat van het assessment wordt vooraf door de onderzoekende instantie aan de ambtenaar kenbaar gemaakt, die kan bepalen of en in hoeverre aan de inpassingscommissie zal worden gerapporteerd. De resultaten van een assessment worden nadat een beslissing omtrent plaatsing c.q. aanstelling of niet-plaatsing c.q. niet-aanstelling onherroepelijk is geworden, ofwel indien de ambtenaar daarom verzoekt aan hem overhandigd, ofwel vernietigd.
3. De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de nieuwe organisatie.

## Artikel 17 Omscholing/bijsholing

1. Indien dit voor het vervullen van de nieuwe functie nodig is, wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld tot het volgen van omscholing en/of bijscholing, waarbij de kosten door de nieuwe organisatie worden verstrekt, een en ander met inachtneming van hoofdstuk 17 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Leidschendam-Voorburg (ARLV). Dit kan op verzoek van de ambtenaar of op initiatief van het college van burgemeester en wethouders van de nieuwe organisatie.
2. Met inachtneming van artikel 18, lid 1, kan de nieuwe organisatie de ambtenaar de verplichting opleggen tot het volgen van omscholing en/of bijscholing. Indien de nieuwe organisatie omscholing en/of bijscholing nodig acht en daartoe de ambtenaar een verplichting oplegt, geschiedt dit in dit geval volledig op kosten van de nieuwe organisatie.
3. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor hem studiefaciliteiten en/of een vergoeding zijn toegekend, conform de gemaakte afspraken (schriftelijk aantoonbaar) af te ronden.
4. Op de ambtenaar rust geen terugbetalingsverplichting wanneer hij de studie staakt als gevolg van de inpassing.

## Artikel 18 Bijzondere zorg oudere ambtenaar

1. Ambtenaren die op 1 januari 2012 60 jaar of ouder zijn dienen met bijzondere zorg tegemoet getreden te worden:
  - zij kunnen niet tot herscholing en/of bijscholing verplicht worden;
  - ambtenaren die niet in aanmerking komen voor een FPU-uitkering worden gestimuleerd om toch aan het arbeidsproces deel te blijven nemen, met hen zal -indien gewenst- door betrokken college een nadere regeling worden getroffen.

2. De colleges van betrokken ambtenaar:

- die de spijleeftijd voor de FPU heeft of ouder is en voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een FPU-uitkering;
  - die schriftelijk verzoekt om FPU-ontslag;
- kan betrokken ambtenaar in aanmerking brengen voor een eenmalige premie ter dekking van het verlies aan pensioenopbouw (met uitzondering van het amendement Vendrik) over de periode die begint met de ingang van het FPU-ontslag en eindigt met de datum van ingang van het ouderdomspensioen.

## Artikel 19 Flankerend beleid

Voor de ambtenaar, op wie de bijzondere zorgregeling conform artikel 18 niet van toepassing is en aan wie geen ongewijzigde, passende of geschikte functie kan worden geboden, zal door het college van betrokken ambtenaar met instemming van de ambtenaar, zonder extra kosten voor laatstgenoemde, een nadere regeling worden getroffen. Dit op basis van het vigerende sociaal beleid zoals gehanteerd wordt door het college van betrokken ambtenaar.

## Artikel 20 Herhaald aanbod/ongeschiktheid voor de functie

Aan de ambtenaar die is geplaatst en binnen één jaar, naar het oordeel van het college van burgemeester en wethouders van de nieuwe organisatie, ongeschikt of onbekwaam blijkt te zijn voor de dan vervulde functie, danwel waar anderszins sprake blijkt te zijn van een zowel naar het oordeel van nieuwe organisatie als van ambtenaar niet bevredigend functioneren als gevolg van omgevingsfactoren, wordt met inachtneming van de strekking van dit Sociaal Plan een hernieuwd aanbod gedaan, of anderszins een oplossing nagestreefd door bijvoorbeeld her- of bijscholing of door toepassing van artikel 16 of artikel 17. In eerste instantie wordt getracht de ambtenaar binnen de gemeentelijke organisatie te herplaatsen. Wanneer herplaatsing binnen de gemeente niet mogelijk is wordt buiten de gemeente gezocht. Daarbij wordt ondersteuning verleend middels een outplacementtraject.

## Artikel 21 Informatie

1. De colleges zijn verantwoordelijk voor het zo tijdig en volledig mogelijk informeren van alle bij de samenvoeging betrokken ambtenaren.
2. Met de Commissies voor Georganiseerd Overleg zal conform het ter zake gestelde in de GO-verordening het overleg over de samenvoeging worden gevoerd.
3. De ten aanzien van een ambtenaar ter uitvoering van dit Sociaal Plan genomen beslissingen, zullen in een duidelijke vorm aan de ambtenaar worden toegezonden.
4. Iedere ambtenaar ontvangt een exemplaar van dit Sociaal Plan.

## Artikel 22 Onvoorziene omstandigheden/ hardheidsclausule

1. Wanneer zich omstandigheden voordoen, waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zal het college van de nieuwe organisatie, ter zake nadere regels stellen in overeenstemming met de Commissie voor het Georganiseerd Overleg.

## Artikel 23 Arbeidsvoorwaarden Voorschoten en Wassenaar

1. De arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de nieuwe organisatie zijn vanaf 1 januari 2012 van toepassing op de nieuwe organisatie. De bepalingen in dit artikel zijn enkel van toepassing voor de ambtenaar van de gemeenten Voorschoten of Wassenaar die voorafgaand aan de overgang per 1 januari 2012 een aanstelling had bij de hiervoor genoemde gemeenten.
2. Wanneer de overgang naar de nieuwe organisatie negatieve consequenties heeft voor het aantal leeftijdsverlofuren blijft vanaf het moment van overgang tot op het moment dat de ambtenaar in de opvolgende leeftijdscategorie valt, het volgende aantal leeftijdsverlofuren van toepassing:
  - a. leeftijdsverlof, vanaf 25 tot 30 jaar 7,2 uur;
  - b. leeftijdsverlof, vanaf 35 tot 40 jaar 14,4 uur.
3. Wanneer de overgang naar de nieuwe organisatie negatieve consequenties heeft voor het aantal schaalverlofuren blijft vanaf het moment van overgang voor de periode van drie jaar het schaalverlof vanaf schaal 9 (7,2 uur) van toepassing.
4. De ambtenaar die voorafgaand aan de overgang per 1 januari 2012 een aanstelling had bij de gemeente Wassenaar en die in het jaar 2012 60 jaar of ouder wordt, kan een half uur korter werken per dag tot de datum uitdiensttreding.
5. Bij de overgang van de ambtenaar wordt het resterende verlof uitbetaald. Compensatie-uren of gespaarde klokuren dienen voorafgaand aan de overgang te zijn opgenomen. De ambtenaar wordt door de nieuwe organisatie in de gelegenheid gesteld om voor het jaar 2012 extra verlofuren te kopen in het kader van het cafetariamodel. Bij het kopen van verlofuren bij de nieuwe organisatie wordt een gelijke waarde van het bruto-uurloon gehanteerd als waarvoor de ambtenaar zijn resterende verlof bij de gemeente Voorschoten of Wassenaar uitbetaald heeft gekregen.
6. De nieuwe organisatie neemt toezeggingen voor wat betreft werkdagen en dagdelen over, mits deze schriftelijk zijn vastgelegd.
7. Bij de overgang van de ambtenaar vindt een proportionele uitkering plaats van een gratificatie voor een gemeentebijeenkomst. Dit op basis van de afbouwregeling harmonisatie arbeidsvoorwaarden Voorschoten en Wassenaar.
8. Bij de overgang van de ambtenaar vindt geen proportionele uitkering plaats van een gratificatie voor een overheidsjubileum. Voor de uitkering van gratificaties voor een overheidsjubileum gelden de door de ambtenaar opgebouwde overheidsdienstjaren zoals opgenomen in arbeidsvoorwaardenregeling van de nieuwe organisatie.
9. De ambtenaar die voorafgaand aan de overgang per 1 januari 2012 een aanstelling had bij de gemeente Wassenaar en die gebruik maakt van de vigerende hypotheekregeling bij de gemeente Wassenaar kan gebruik blijven maken van de vigerende hypotheekregeling van de gemeente Wassenaar mits de ambtenaar een volmacht tekent, zodat de nieuwe organisatie met ingang van de overgang maandelijks een bedrag voor rente en eventuele aflossing op de salarisbetaling kan inhouden en naar de gemeente Wassenaar kan overmaken. Bij beëindiging – anders dan tengevolge van de pensionering of overlijden – van het dienstverband van de ambtenaar bij de nieuwe organisatie of de contractopvolger zoals genoemd artikel 24, lid 2 zal de hypotheek geheel moeten worden afgelost.
10. De ambtenaar ontvangt voorafgaand aan de overgang naar de nieuwe organisatie een uitkering van € 750,- bruto. Wanneer de ambtenaar besluit om het bedrag van € 750,- volledig te besteden aan de aankoop van een fiets, e-fiets of e-scooter (inclusief accessoires zoals een extra slot, fietsverzekering of fietstassen) wordt, in het kader van het bevorderen van duurzaam vervoer, het bedrag van € 750,- netto uitbetaald. Om in aanmerking te komen voor de netto uitbetaling dient de ambtenaar voor 1 januari 2012 de aankoopnota te overhandigen aan de salarisadministratie van de gemeenten Voorschoten of Wassenaar.
11. Ten aanzien van de spaarloonregeling geldt dat lopende contracten zullen worden beëindigd. Ambtenaren krijgen in principe de mogelijkheid om het gebruik van de spaarloonregeling bij de nieuwe organisatie voort te zetten op basis van een nieuw contract. Dit is afhankelijk van de ontwikkelingen rondom de spaarloonregeling in het jaar 2012.
12. Op het moment dat de arbeidsvoorwaardenregeling van de nieuwe organisatie, op de punten zoals genoemd in lid 2, lid 3, en lid 4 van dit artikel, op een gelijkwaardig niveau komt waardoor de ambtenaar er geen nadeel meer van ondervindt, vervallen de genoemde bepalingen die ter compensatie zijn opgenomen.
13. Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan kunnen voor individuele of groepen van ambtenaren rechten ontstaan die op de bepalingen van dit artikel zijn terug te voeren. Dit betekent niet dat deze rechten na afloop van de looptijd van dit Sociaal Plan ophouden te bestaan. Deze rechten blijven ook na afloop van de looptijd gewoon in stand. Er zullen alleen geen nieuwe rechten meer ontstaan.

## Artikel 24 Ontvlechting bij beëindiging samen- werkingsovereenkomst

1. In het geval één, meerdere of alle colleges besluiten om de aan de nieuwe organisatie overgedragen (deel)taken weer zelf uit te gaan voeren, geldt dat de ambtenaren die in het kader van dit Sociaal Plan overgaan naar de nieuwe organisatie, direct in aanmerking komen voor uitvoering van betrokken taken, op basis van het principe "mens volgt werk".
2. Plaatsing kan geschieden bij de organisatie van betrokken college(s) of bij de publieke rechtsvorm die namens betrokken college(s) (deel)taken uit gaat voeren.

3. Op het moment dat zich een situatie voordoet zoals genoemd in lid 1 van dit artikel zullen betrokken colleges beoordelen of het noodzakelijk is om voor de in lid 1 van dit artikel genoemde beweging een nieuw Sociaal Plan op te stellen.

### Artikel 25 Slotbepaling

1. Deze regeling kan worden aangehaald als het 'Sociaal Plan samenvoeging uitvoeringsorganisatie Sociale Zaken gemeenten Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar'.
2. Deze regeling treedt in werking op de eerste dag volgende op die van de openbare bekendmaking als bedoeld in artikel 139 van de Gemeentewet.

Aldus vastgesteld door de colleges van de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar.

### Ondertekening

Voorschoten	d.d.	2011
Wassenaar	d.d.	2011
Leidschendam Voorburg	d.d.	2011

**Burgemeester en wethouders van Voorschoten,**  
De secretaris,

De burgemeester,

**Burgemeester en wethouders van Wassenaar,**  
De secretaris,

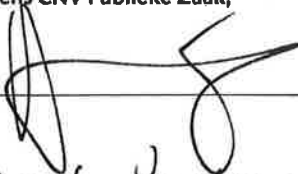
De burgemeester,

**Burgemeester en wethouder van Leidschendam-Voorburg,**  
De secretaris,

De burgemeester,

Namens ABVAKABO FNV,

Namens CNV Publieke Zaak, -

  
P. F. W. Buisson,  
lid Bestuur

