

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Spijkenisse;

gezien de in de vergadering van het Bijzonder Georganiseerd Overleg bereikte overeenstemming;

BESLUIT:

vast te stellen het volgende Sociaal plan vorming Shared Service Center Voorne-Putten:

25/07-'12
tot
01/01-'15

Sociaal plan vorming Shared Service Center Voorne-Putten

CONCEPT

Tussen de gezamenlijke werkgevers van de gemeenten Bernisse, Brielle, Spijkenisse en Westvoorne en de vakorganisaties ABVA/KABO en CNV Publieke Zaak zijn de volgende afspraken gemaakt.

- Bernisse → 11119342
- Brielle → 11119346
- Spijkenisse → 11119444
- Westvoorne → 11119453



Inhoudsopgave

	Pagina
Preambule Inleiding	3
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	5
Hoofdstuk 2 Garantiemaatregelen	6
Hoofdstuk 3 Plaatsingsprocedure	8
Hoofdstuk 4 Flankerende maatregelen	12
Hoofdstuk 5 Overige bepalingen	16
Hoofdstuk 6 Slotbepalingen	17

Preambule

In maart 2012 hebben de colleges van de gemeenten Bernisse, Brielle, Spijkenisse en Westvoorne besloten om te gaan samenwerken, onder de voorwaarden, zoals opgenomen in het convenant Shared Service Center Voorne-Putten in een gemeenschappelijke regeling in de vorm van een openbaar lichaam. Als voorwaarde is opgenomen dat de colleges van de gemeenten een maximale inzet plegen om alle medewerkers, betrokken bij de vorming van het SSC 1 januari 2013, te begeleiden naar een alternatieve werkkring, met als uitgangspunt: "mens volgt taak".

Uitgangspunten

1. Dit sociaal plan vervangt voor medewerkers, die als plaatsingskandidaat worden aangewezen, het vigerend sociaal statuut van iedere deelnemende gemeente, indien aanwezig.
2. De colleges van de deelnemende gemeenten spannen zich in om medewerkers die als bovenformatief zijn aangewezen, een passende of geschikte functie aan te bieden, met inachtneming van dit sociaal plan.
3. Onderwerpen die gedurende de vorming van het SSC medezeggenschap behoeven, worden besproken in het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) respectievelijk met de Bijzondere Ondernemingsraad (BOR).
4. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van de medewerkers van wie de taken overgaan naar het SSC voordat overeenstemming is over het sociaal plan.
5. De uitgangssituatie moet voor alle medewerkers goed geregeld zijn. Dit betekent o.a. recente en juiste functiebeschrijvingen. Werkgever, maar ook de medewerkers zijn verantwoordelijk voor een correcte uitgangssituatie.
6. Er wordt van uitgegaan dat er voor elke medewerker een functie beschikbaar zal zijn in het SSC. Indien er na de plaatsingsprocedure blijkt dat er voor een medewerker geen functie beschikbaar is binnen het SSC, zal deze medewerker als bovenformatief worden aangemerkt bij het SSC.
7. In geval van bovenformativiteit wordt zoveel mogelijk getracht om een medewerker in zijn/haar vakgebied aan het werk te houden.

Afspraken

1. Alle medewerkers die op 1 september 2012 werkzaam zijn bij een van de deelnemende gemeenten en van wie de taken overgaan naar het SSC worden per 1 januari 2013 aangesteld als ambtenaar van het Shared Service Center, tenzij met een medewerker andere afspraken zijn gemaakt.
2. De medewerkers van het SSC vallen na de vorming onder de rechtspositieregeling van de gemeente Spijkenisse.
3. Voor de vorming wordt een plaatsingscommissie ingezet. Deze commissie maakt één plaatsingsplan voor het SSC. Naar behoefte van de vakorganisaties kan er een begeleidingscommissie worden ingesteld om een toetsende rol uit te voeren aangaande de plaatsingsprocedure. De begeleidingscommissie komt in ieder geval in actie indien er na de voorlopige plaatsingsbesluiten bedenkingen zijn.
4. Medewerkers zullen in het algemeen geen negatieve rechtspositionele gevolgen als gevolg van de vorming van het SSC ondervinden. De gevolgen zijn aan de hand van de bij dit sociaal plan behorende en als zodanig gewaarmerkte arbeidsvoorwaardenvergelijking in zijn totaliteit in kaart gebracht. Hierbij worden negatieve gevolgen gecompenseerd door positieve.
5. Dienstjaren bij de deelnemende gemeenten worden gelijkgesteld aan SSC dienstjaren.

6. De colleges van de deelnemende gemeenten verplichten zich om een bovenformatieve medewerker van het SSC de status van "interne sollicitant" te geven bij elk van de vier deelnemende gemeenten.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begripsomschrijving

In het sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. **Anciënniteitsbeginsel:** het beginsel waarbij per vergelijkbare functies de medewerker met het kortste dienstverband bij de werkgever voor boventalligheid in aanmerking komt
- b. **Afspiegelingsbeginsel:** toepassing van het anciënniteitsbeginsel per leeftijdsklasse bij vergelijkbare functies;
- c. **Bezoldiging:** het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen, zoals opgenomen in de bezoldigingsregeling van de werkgever;
- d. **Bestuur:** (beoogd) dagelijks bestuur van het SSC;
- e. **BGO:** het platform voor bijzonder georganiseerd overleg over voorzieningen, de voorbereiding en consequenties voor de medewerkers betrokken bij de vorming van het SSC;
- f. **BOR:** deelnemende Ondernemingsraden en bestuurders ondertekenen een ondernemingsovereenkomst waarin een bijzondere ondernemingsraad wordt opgericht met bijpassende bevoegdheden binnen de WOR.;
- g. **Deelnemende gemeenten:** de gemeenten Bernisse, Brielle, Spijkenisse en Westvoorne;
- h. **Diensttijd:** de ononderbroken diensttijd, gerekend in jaren, in een ambtelijke aanstelling bij een van de deelnemende gemeenten of een rechtsvoorganger daarvan in vaste dienst of in tijdelijke dienst voor een proeftijd;
- i. **Formatieplan:** formeel vastgesteld plan met samenstel van functies met waarderingsniveaus en het aantal plaatsen, uitgedrukt in eenheden (FTE);
- j. **Functie:** het samenstel van werkzaamheden door de medewerker te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door het daartoe bevoegde gezag is opgedragen;
- k. **Geschikte functie:** een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid (instemming van de ambtenaar) is te vervullen;
- l. **Bovenformatieve medewerker :** medewerker die door de organisatieverandering boventallig is verklaard;
- m. **Medewerker:** de ambtenaar in de zin van de CAR, die op de ingangsdatum van de gemeenschappelijke regeling SSC in dienst is van de werkgever of op basis van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever is aangesteld en die onder de werkingssfeer vallen van artikel 3 van dit sociaal plan;

- n. **Boventaligheid:** situatie waarbij het SSC voor de medewerker geen passende of geschikte functie aanwezig heeft
- o. **Passende functie:** functie die een medewerker, gezien zijn opleiding, kennis en vaardigheden, afgezet tegen de functie-eisen en rekening houdend met bezwarende omstandigheden in de persoonlijke levenssfeer, redelijkerwijs kan worden opgedragen; Een passende functie heeft eenzelfde, hogere of maximaal twee salarisklassen lagere waardering dan de functionele salarisklasse waarin de functie van de medewerker op het moment dat diens plaatsing aan de orde is, is ingedeeld;
- p. **Personele consequenties:** gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van één of meer medewerkers;
- q. **Plaatsingsplan:** overzicht van de functies bij het SSC waarin wordt aangegeven welke medewerker op welke functie, bij het SSC wordt geplaatst en welke medewerker boventalig wordt;
- r. **Plaatsingskandidaat:** de aangewezen medewerker die op 1 september 2012 in dienst is van de werkgever en van wie de functie bij de werkgever wordt opgeheven, omdat de betreffende werkzaamheden op het gebied van ICT, telefonie en GEO-informatie aan het SSC worden overgedragen, zoals bedoeld in artikel 9;
- s. **Salaris:** het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
- t. **Salarisperspectief:** de opeenvolgende salarisperiodes tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal of garantieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
- u. **SSC:** het openbaar lichaam Shared Service Center voor wat betreft de uitvoering van de taken op het gebied van ICT, Telefoonie en Geo diensten voor de deelnemende gemeenten;
- v. **Toelagen** de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd; zoals opgenomen in hoofdstuk 3 van de CAR/UWO en de bezoldigingsregeling van de werkgever;
- w. **Vorming:** de vorming van het SSC waarbij de medewerkers worden geplaatst bij het SSC;
- x. **Werkgever:** de gemeente van waaruit de medewerkers overgaan naar het SSC;

Artikel 2. Werkingsduur

1. Het sociaal plan treedt in werking de dag na bekendmaking en heeft een geldigheidsduur tot 31 december 2014.
2. Ingegane rechten op basis van dit sociaal plan en tijdens de looptijd van dit sociaal plan blijven onverminderd van kracht na december 2014.

Artikel 3. Werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de aangewezen medewerker die op 1 september 2012 in dienst is van de werkgever of op basis van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever is aangesteld en van wie de functie (grotendeels) wordt opgeheven omdat de betreffende werkzaamheden op het gebied van ICT, telefonie en GEO-informatie aan het SSC worden overgedragen.

Artikel 4. Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij het aangaan van de gemeenschappelijke regeling betrokken medewerkers behouden blijft.
2. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een medewerker naar het SSC, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende of geschikte functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de deelnemende gemeentelijke organisaties. De medewerker zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

HOOFDSTUK 2 GARANTIEMAATREGELEN BIJ PLAATSING SSC

Artikel 5. Rechtspositievergelijking

1. Het bestuur maakt een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten van de werkgever en het SSC.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (genoemd in de bij dit sociaal plan behorend en als zodanig gewaarmerkt overzicht) bij het SSC minder is dan het totaalpakket bij de werkgever, worden, met toepassing van de bepalingen uit het sociaal plan, nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken door het SSC.
3. Medewerkers die bij hun huidige werkgever een vaste aanstelling hebben, krijgen bij het SSC een vaste aanstelling voor onbepaalde tijd (zonder proeftijd).
4. Medewerkers die bij hun huidige werkgever een tijdelijke aanstelling (bij wijze van proef) hebben, krijgen bij het SSC een tijdelijke aanstelling (bij wijze van proef). De einddatum van de aanstelling en bijbehorende eisen voor het omzetten naar een vaste aanstelling bij de werkgever worden overgenomen of, indien noodzakelijk, nieuwe afspraken overgemaakt door het SSC.

Artikel 6. Garantie salaris en persoonsgebonden toelagen

1. De medewerker die in een passende of geschikte functie wordt geplaatst, behoudt het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor de medewerker golden in de functie van voor de plaatsing bij het SSC.
2. Indien een medewerker wordt geplaatst in een functie met een hogere schaal dan de functie waarin hij zich op het moment van voor de plaatsing bevindt, gaat betreffende medewerker over naar deze hogere schaal. Bij inpassing in de hogere schaal wordt het salaris bepaald op hetzelfde of naasthogere bedrag in die schaal. Indien een medewerker volgens de plaatsingscommissie op het moment van plaatsing nog niet voldoet aan alle voor deze functie gestelde eisen dan wordt betreffende medewerker geplaatst in de voor de functie geldende aanloopschaal (1 schaal lager dan de functionele schaal).

3. De medewerker die onmiddellijk voorafgaand aan de plaatsing een persoonsgebonden toelage ontvangt, behoudt deze toelage bij het SSC. Met dien verstande dat indien de bezoldiging in de nieuwe functie hoger is dan in de oude functie, de persoonsgebonden toelage wordt aangepast tot het niveau van het oude salaris (inclusief de oorspronkelijke toelage). Wordt in de nieuwe functie een gelijkwaardig salarisniveau (inclusief toelage) bereikt dan vervalt de oorspronkelijke toelage.

Artikel 7. Afkoop toeslagen en onkostenvergoedingen

1. Bij plaatsing vervallen de volgende aan de oorspronkelijke functie verbonden vergoedingen: onkostenvergoedingen, vergoeding voor beschikbaarheidsdiensten en wacht- en bereikbaarheidsdiensten.
2. De medewerker die onmiddellijk voorafgaand aan de plaatsing gedurende ten minste één jaar een toeslag, bedoeld in het vorige lid ontvangt, heeft voor zover aan de nieuwe betrekking geen of lagere toeslagen zijn verbonden, aanspraak op een afkoopregeling.
3. De berekening van de afkoopsom van de in het tweede lid bedoelde regeling vindt als volgt plaats:
 - tot 1 januari 2014 ontvangt de medewerker 100% van het verschil tussen de toelagen toegekend uit hoofde van de functie bij het SSC en de toelagen in de nieuwe functie;
 - tot 1 januari 2015 ontvangt de medewerker 80% van dit verschil;
 - tot 1 januari 2016 ontvangt de medewerker 60% van dit verschil;
 - tot 1 januari 2017 ontvangt de medewerker 40% van dit verschil.
4. De periode waarover de afkoop wordt berekend is nooit langer dan de periode waarover de oorspronkelijke toeslag werd genoten.
5. Toeslagen die voor een bepaalde tijd zijn toegekend vallen niet onder deze afkoopregeling. Deze toeslagen lopen door tot de afgesproken einddatum.
6. Het bedrag van de afkoopregeling wordt eenmalig afgekocht in de vorm van een afkoopsom. Dit bedrag wordt bruto uitbetaald bij de laatste salarisbetaling door de werkgever.

Artikel 8. Afkoop extra reisafstand

1. Na plaatsing ontvangt de medewerker de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer, zoals die is vastgesteld op grond van de bij het SSC geldende regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.
2. Gedurende 4 jaar maakt de medewerker aanspraak op een afkoopregeling ter hoogte van het verschil tussen de regeling reiskosten woon-werkverkeer, zoals die bij de werkgever voor hem geldt op 1 januari 2013 en de regeling, zoals die bij het SSC geldt.
3. De berekening van de afkoopsom van de in het tweede lid bedoelde regeling vindt als volgt plaats:
 - tot 1 januari 2014 ontvangt de medewerker 100% van het verschil;
 - tot 1 januari 2015 ontvangt de medewerker 80% van dit verschil;
 - tot 1 januari 2016 ontvangt de medewerker 60% van dit verschil;
 - tot 1 januari 2017 ontvangt de medewerker 40% van dit verschil.
4. Het bedrag van de afkoopregeling wordt eenmalig afgekocht in de vorm van een afkoopsom. Dit bedrag wordt bruto uitbetaald bij de laatste salarisbetaling door de werkgever.

Artikel 9. Uitgangspunten bij plaatsing

1. Een medewerker voor wie, door de vorming van het SSC, zijn/haar functie (grotendeels) bij de werkgever wordt opgeheven vanwege het overdragen van de betreffende werkzaamheden op het gebied van ICT, telefonie en GEO-informatie aan het SSC, wordt aangewezen als een plaatsingskandidaat.
2. De plaatsingskandidaat wordt in de gelegenheid gesteld zijn belangstelling uit te spreken voor drie functies uit het formatieplan. De plaatsingskandidaat voorziet het belangstellingsformulier van een actuele Curriculum Vitae (CV).
3. De plaatsingscommissie hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de plaatsingskandidaten die betrokken zijn bij de organisatieverandering SSC, de volgende plaatsingsvolgorde:
 - a. de medewerker wordt geplaatst in een passende functie binnen het SSC
 - b. de medewerker wordt geplaatst in een geschikte functie binnen het SSC
4. Plaatsing vindt plaats op basis van:
 - a. de geschiktheid van de plaatsingskandidaat voor een functie, zoals blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens (CV), beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
 - b. de voorkeur van de plaatsingskandidaat voor bepaalde functies.
5. Indien een plaatsingskandidaat bij de werkgever parttime werkt en de aangeboden functie bij het SSC is groter van omvang, dan is plaatsing als parttimer bespreekbaar. Hierbij is het bedrijfsbelang leidend.
- b. Om de geschiktheid van een plaatsingskandidaat voor een functie te beoordelen, kan de plaatsingscommissie de plaatsingskandidaat aan een geschiktheidstest laten deelnemen.
7. Bij gelijke geschiktheid en voorkeur(en):
 - a. gaat een plaatsingskandidaat met een vaste aanstelling voor een plaatsingskandidaat met een tijdelijke aanstelling van de medewerker;
 - b. vindt plaatsing plaats op basis van afspiegelingsbeginsel *in combinatie met* anciënniteit:
 - Afspiegelingsbeginsel: de indeling per vergelijkbare functie in de volgende leeftijdsgroepen wordt toegepast:
 - 15 tot 25 jaar
 - 25 tot 35 jaar
 - 35 tot 45 jaar
 - 45 tot 55 jaar
 - 55 jaar en ouder
 - De volgorde van de plaatsing geschiedt binnen de bepaalde leeftijdsgroep volgens het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat de volgorde bij het aanwijzen bij het plaatsen in de bepaalde leeftijdsgroep plaatsvindt op basis van de diensttijd. De toekenning van de plaats in het SSC vindt als eerste plaats aan de plaatsingskandidaat, die het meeste aantal jaren onafgebroken in dienst is van één de werkgevers.
8. Van de in het lid 4 en 7 bepaalde volgorde kan worden afgeweken indien dat naar het oordeel van partijen noodzakelijk is, bijvoorbeeld als een plaatsingskandidaat beschikt over

zodanig specifieke kennis en/of vaardigheden dat aanwijzen als bovenformatieve medewerker voor het functioneren van de organisatie van het SSC bezwaarlijk is, en met instemming van de plaatsingscommissie.

Artikel 10. Plaatsing

1. De plaatsingskandidaat is verplicht een passende functie te accepteren en zijn volledige medewerking te verlenen aan alle activiteiten, die voor deze plaatsing nodig worden geacht.
2. Indien plaatsing in een functie van gelijk niveau of hoger aantoonbaar niet mogelijk is, is plaatsing in een functie van maximaal twee niveaus lager passend.
3. De medewerker wordt in een geschikte functie geplaatst indien hij instemt met en bereid is om een functie te vervullen die niet valt onder het begrip passende functie.
4. Indien een medewerker niet wordt geplaatst, wordt in het besluit opgenomen dat hij vanaf de in dat besluit genoemde datum bovenformatief is bij het SSC.

Artikel 11. Formatieplan

1. Voor de uitvoering van de plaatsingsprocedure is het bestuur van het SSC verplicht een formatieplan op te stellen op basis waarvan plaatsingskandidaten hun belangstelling als bedoeld in artikel 9, tweede lid, voor de daarin opgenomen functies kunnen uitspreken.
2. Het formatieplan geeft inzicht in:
 - de organisatiestructuur en formatieoverzicht van het SSC;
 - functiebeschrijvingen en -waarderingen van de nieuwe functies binnen het SSC;
 - de functies die na 1 januari 2013 niet terugkeren, noch bij het SSC noch bij één van de deelnemende gemeenten.
3. Het formatieplan wordt niet eerder vastgesteld dan nadat de BOR in de gelegenheid is gesteld daarover advies uit te brengen.

Artikel 12. Plaatsingsprocedure

1. Nadat het formatieplan is vastgesteld, organiseert het bestuur een belangstellingsregistratie. Het SSC biedt deze formulieren aan aan de plaatsingscommissie.
2. Iedere plaatsingskandidaat ontvangt hiertoe het formatieplan en een belangstellingsregistratieformulier. De plaatsingscommissie stelt de plaatsingskandidaat in de gelegenheid om binnen één week zijn voorkeur voor maximaal 3 functies schriftelijk kenbaar te maken op dit belangstellingsregistratieformulier.
3. Voor de plaatsingsprocedure wordt de in artikel 13 omschreven plaatsingscommissie ingesteld. Deze heeft als taak een plaatsingsplan op te stellen. Daartoe spreekt zij met alle plaatsingskandidaten die bij de belangstellingsregistratie hebben aangegeven gehoord te willen worden door de plaatsingscommissie en indien de commissie dit nodig acht.
4. De plaatsingscommissie brengt, met inachtneming van artikel 9, in de vorm van een voorlopig plaatsingsplan, advies uit aan het bestuur.
5. Het bestuur van het SSC stelt het voorlopige plaatsingsplan vast.
6. De voorgenomen individuele besluiten tot plaatsing, worden schriftelijk door het bestuur aan de betrokken plaatsingskandidaten meegedeeld.
7. Tegen dit voorgenomen besluit kunnen door de betreffende plaatsingskandidaat bedenkingen worden geuit bij de plaatsingscommissie, conform artikel 15. De begeleidingscommissie hoort de plaatsingskandidaat over zijn/haar bedenkingen en brengt advies uit aan het bestuur van het SSC. Dit advies is niet bindend.

8. Na de bedenkingenprocedure wordt het definitieve plaatsingsbesluit voor de betreffende plaatsingskandidaat vastgesteld door het bestuur. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de plaatsingskandidaat zijn ingediend.
9. Het definitieve plaatsingsbesluit wordt schriftelijk aan de plaatsingskandidaat kenbaar gemaakt.
10. Wanneer de plaatsingskandidaat met ingang van 1 januari 2013 niet is aangesteld, krijgt hij een besluit waarin is opgenomen dat hij vanaf die datum boven de formatie wordt geplaatst bij het SSC.
11. Bij ziekte tijdens de plaatsing wordt de medewerker volgens de gebruikelijke procedure geplaatst. Het SSC pakt, conform de geldende regelgeving van het UWV en de rechtspositieregelingen van de gemeenten (CAR-UWO), het lopende re-integratiedossier op

Artikel 13. Plaatsingscommissie

1. Het bestuur stelt een plaatsingscommissie in die als hoofdtaak heeft hen te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten.
2. De commissie bestaat uit de volgende leden:
 - voorzitter: een onafhankelijk voorzitter, aan te wijzen door de eerste twee leden van de plaatsingscommissie;
 - eerste lid: vertegenwoordiger namens het bestuur van het SSC;
 - tweede lid: aan te wijzen door de vakorganisaties en niet werkzaam in de organisatie van één van de deelnemende gemeenten;
 - derde lid: de door de colleges van de deelnemende gemeenten benoemde kwartiermaker;
3. Voor de voorzitter en het eerste en tweede lid van de commissie wordt een plaatsvervanger aangewezen door het orgaan dat hen heeft aangewezen.
4. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris of diens plaatsvervanger, aan te wijzen door het bestuur. Hij kan aan de besprekingen deelnemen maar heeft geen stemrecht.
5. De voorzitter en het eerste en tweede lid hebben stemrecht. Het derde lid van de plaatsingscommissie heeft een adviserende rol.
6. Bij stakende stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Met opmaak: Onderstrepen, Tekstkleur: Rood

Met opmaak: Tekstkleur: Rood

Met opmaak: Onderstrepen, Tekstkleur: Rood

Met opmaak: Onderstrepen

Met opmaak: Onderstrepen, Tekstkleur: Rood

Verwijderd: niet werkzaam in de organisatie van een van de deelnemende gemeenten

Artikel 14. Taken plaatsings en begeleidingscommissie

1. De plaatsingscommissie heeft, naast de in artikel 13 genoemde hoofdtaak, de volgende taken:
 - a. bewaakt consistente toepassing van het sociaal plan;
 - b. adviseert over het plaatsingsplan;
 - c. houdt toezicht op een adequaat/zorgvuldig verloop van het plaatsingsproces;
 - d. neemt initiatieven met betrekking tot bijstellingen in het plaatsingsproces;
 - e. adviseert het SSC op zijn verzoek over de toepassing van de hardheidsclausule als bedoeld in artikel 26;
2. Indien gewenst door de vakorganisaties kan er een begeleidingscommissie in gesteld worden om het plaatsingsproces te toetsen op zorgvuldigheid, juiste uitvoering van dit sociaal plan en plaatsingen. De begeleidingscommissie fungeert in ieder geval als hoorcommissie conform artikel 15, lid 2 en 3.
3. Indien er een begeleidingscommissie ingesteld dient te worden, dan bestaat deze uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden, te weten:
 - a. een vertegenwoordiger namens de vakorganisaties, niet zijnde een adviseur van een van de deelnemende gemeenten;
 - b. een vertegenwoordiger namens het bestuur;

- c. een onafhankelijk voorzitter, aan te wijzen door de leden onder a t/m b;
 - d. een vertegenwoordiger namens de werkgevers (stuurgroep lid)
4. Alle leden hebben stemrecht. Bij stakende stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Artikel 15. Bedenkingen en besluitvorming plaatsingsvoorstel

1. De plaatsingskandidaat dient na ontvangst van het voorgenomen plaatsingsbesluit, respectievelijk een besluit om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, binnen één week schriftelijk aan het bestuur kenbaar te maken of hij gehoord wenst te worden vanwege bedenkingen op het voorgenomen plaatsingsbesluit.
2. Indien de plaatsingskandidaat bedenkingen heeft, bevestigt de plaatsingscommissie de ontvangst van dit verzoek en hoort de begeleidingscommissie de plaatsingskandidaat binnen twee weken na ontvangst van dit verzoek.
3. Van de hoorzitting wordt een verslag opgemaakt door de begeleidingscommissie.
4. De plaatsingscommissie brengt binnen twee weken na de hoorzitting schriftelijk en gemotiveerd advies uit, inclusief de uitkomsten van de begeleidingscommissie, aan het bestuur. De plaatsingskandidaat ontvangt hiervan een afschrift.
5. Het bestuur neemt binnen twee weken na ontvangst van het advies van de plaatsingscommissie een definitief plaatsingsbesluit, respectievelijk een besluit om de plaatsingskandidaat vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.
6. Als het bestuur van het SSC, in haar besluit afwijkt van het advies van de plaatsingscommissie dan dient dit met redenen te worden omkleed.
7. De werkgever neemt met ingang van de datum van het definitief plaatsingsbesluit, respectievelijk het besluit om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, door het SSC voor alle plaatsingskandidaten een ontslagbesluit.
8. Indien een plaatsingskandidaat niet wordt geplaatst in een passende of geschikte functie, wordt in het besluit opgenomen dat hij vanaf de in dat besluit genoemde datum bovenformatief is bij het SSC. Op dit moment eindigt de plaatsingsprocedure.

Artikel 16. Begeleiding geplaatste medewerker

1. Medewerkers die worden geplaatst bij het SSC, worden uitgenodigd voor een arbeidsvoorwaardengesprek.
2. Het SSC zorgt voor een goede begeleiding in de functie bij het SSC. Hierbij wordt gebruik gemaakt van BFO (beoordeling- functionering- en ontwikkel-) gesprekken. Onderdeel daarvan zijn planning-, voortgang- en POP-gesprekken.
3. Indien noodzakelijk is het mogelijk een ontwikkeltest/traject in te zetten met de medewerker.
4. De medewerker die voor het behouden van de functie bij het SSC een opleiding moet volgen, krijgt de kosten van deze verplichte opleiding vergoed van het SSC.
5. Aan de medewerker die verplicht is om scholing te volgen, kan scholingsverlof met behoud van bezoldiging worden verleend, volgens de regeling studiefaciliteiten Spijkenisse.

- dienstjaren gewerkt tot en met 34 jaar is 0,5;
- dienstjaren gewerkt tussen 35 en 45 jaar is 1,0;
- dienstjaren gewerkt tussen 45 en 55 jaar is 1,5;
- dienstjaren gewerkt vanaf 55 jaar is 2,0.

B: De B-factor is het bruto-maandsalaris van de medewerker.

C: De C-factor is een correctiefactor. Er wordt een correctiefactor toegepast van 0,75.

4. Ontheffing van terugbetalingsverplichtingen (kwijtschelding)

Er kan bij ontslag op eigen verzoek ontheffing worden verleend:

- van de verplichting tot terugbetaling van de eerder toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten als bedoeld in hoofdstuk 18 van de CAR/UWO;
- van de verplichting tot terugbetaling van eerder toegekende studiefaciliteiten;
- van de verplichting tot terugbetaling van de gedurende ouderschapsverlof ontvangen bezoldiging als bedoeld in artikel 6:5:5 CAR/UWO.
- van de verplichting tot afbetaling in verband met de fietsregeling.

Dit lid is niet van toepassing wanneer de nieuwe werkgever vergelijkbare regelingen kent en de schuld kan overnemen.

5. Verhuiskostenvergoeding

Bij ontslag op eigen verzoek kan een tegemoetkoming in de kosten van verhuizing worden verleend, indien de verandering van werkkring een gedwongen verhuizing met zich brengt en de nieuwe werkgever daarvoor geen of een lagere tegemoetkoming verleent dan bij toepassing volgens hoofdstuk 18 van de CAR/UWO. De tegemoetkoming is de vergoeding volgens hoofdstuk 18 minus de bijdrage van de nieuwe werkgever.

6. Tegemoetkoming start eigen bedrijf

Om een bovenformatieve medewerker in de gelegenheid te stellen activiteiten te ontplooiën voor het opzetten van een eigen bedrijf, kan hem buitengewoon verlof worden verleend, al dan niet met behoud van zijn bezoldiging gedurende de looptijd van dit sociaal plan.

7. Proportionele diensttijdgratificatie

Indien niet voldaan wordt aan de eis binnen 5 jaar het aantal dienstjaren te vervullen, zoals genoemd in artikel 3:5:1 lid 1 CAR/UWO, kan aan de medewerker die wordt ontslagen op grond van artikel 8:1 CAR/UWO, een proportionele diensttijdgratificatie naar rato van de doorgebrachte diensttijd worden toegekend. Er dient sprake te zijn van een diensttijd van 10 jaar of meer. De bepaling van het bedrag wordt bepaald volgens de systematiek van artikel 3:5:1 CAR/UWO.

Artikel 20. Gebruikmaking FPU, ouderdomspensioen of keuzepensioen

1. Non-activiteitsregeling (gedeeltelijk)

Met de bovenformatieve medewerker die binnen drie jaar (na het vervallen van zijn functie) een leeftijd bereikt waarbij deze met gebruikmaking van het ABP-Keuzepensioen de mogelijkheid heeft uit te treden, kan een verlofregeling worden overeengekomen, tegen een korting op de bezoldiging van 30%, met een maximale looptijd van 3 jaar. Bij toepassing van deze regeling verricht de medewerker géén of gedeeltelijk arbeid bij het SSC.

Om de opbouw van pensioen te garanderen wordt tijdens de non-activiteitsregeling de aanstellingstijd van de medewerker gehandhaafd en vindt er salariskorting als aparte inhouding plaats, die géén invloed heeft op de grondslag voor de pensioenopbouw. Tijdens de

looptijd van de regeling vindt er opbouw van vakantiegeld en eindejaarsuitkering plaats voor hetzelfde garantiepercentage van 70%. Er vindt naar evenredigheid van de werktijd opbouw van verlof en compensatie-uren plaats.

2. Stimuleringsmaatregelen FPU

- a. Aan bovenformatieve medewerkers, die vallen onder het overgangsrecht FPU: medewerkers die zijn geboren vóór 1950 en op 1 april 1997 deelnemer waren bij het ABP en dat sindsdien zijn gebleven, kan een eenmalige premie worden toegekend. De premie wordt toegekend, indien zij vrijwillig, met gebruikmaking van de FPU, het SSC verlaten. De hoogte van deze eenmalige premie wordt bepaald door:
 - I. Compensatie lagere FPU-uitkering door eerdere uittrekking
De compensatie wordt berekend door het verschil in FPU-uitkering te berekenen over de periode die begint met ingang van het FPU-ontslag en eindigt met de datum van ingang van de voor de medewerker geldende spijleeftijd. Indien deze spijleeftijd reeds is verstreken wordt het verlies gecompenseerd tot aan de 65 jarige leeftijd van de medewerker.
 - II. Compensatie pensioenopbouw door eerdere uitkering
De dekking van het verlies aan pensioenopbouw bestaat uit het saldo van het verlies van de pensioenpremies (enkel werkgeversgedeelte) over de periode die begint met de ingang van het FPU-ontslag en eindigt met de datum van ingang van de voor de medewerker geldende spijleeftijd. Indien deze spijleeftijd reeds is verstreken wordt het verlies gecompenseerd tot aan de 65 jarige leeftijd van de medewerker.
- b. Indien niet voldaan wordt aan de eis van binnen 5 jaar, zoals genoemd in artikel 3:5:1 lid 1 CAR/UWO, kan aan de medewerker die wordt ontslagen op grond van artikel 8:11 CAR/UWO, een proportionele diensttijdgratificatie naar rato van de doorgebrachte diensttijd worden toegekend. Er dient dan sprake te zijn van een diensttijd van 10 jaar of meer. De bepaling van het bedrag wordt bepaald volgens de systematiek van artikel 3:5:1 CAR/UWO.

Artikel 21. Niet passendheid of onbekwaamheid in de functie bij het SSC

Wordt een medewerker in een andere functie geplaatst en blijkt binnen een periode van zes maanden dat hij buiten zijn schuld of toedoen ongeschikt is voor de functie dan behoudt hij zijn rechtspositie, zoals vastgelegd bij de plaatsing. Hij wordt aangewezen als bovenformatieve medewerker door het bestuur. De flankerende maatregelen genoemd in hoofdstuk 4 van dit sociaal plan, zijn van toepassing.

Artikel 22. Remplaçantenregeling

Dit is een regeling waarbij een medewerker, die niet als bovenformatieve is aangewezen om ontslag verzoekt, waardoor een (dreigend) bovenformatieve medewerker in zijn functie benoemd kan worden, faciliteiten toegekend kan worden.

1. Een medewerker kan zich aanmelden als remplaçant indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. als gevolg van de vorming sprake is van overtolligheid;
 - b. de medewerker geeft aan zijn dienstverband te willen beëindigen;
 - c. de medewerker maakt door zijn vertrek zijn functie vrij voor herplaatsing van een medewerker die als bovenformatief is aangewezen;
 - d. er wordt daadwerkelijk een bovenformatieve medewerker op de vrijkomende functie geplaatst.

2. De remplaçant kan gebruik maken van het flankerend beleid zoals deze in artikelen 18, 19 en 20 worden benoemd.

HOOFDSTUK 5 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 23. Verplichtingen SSC

1. Het SSC spant zich maximaal in om bovenformatieve medewerkers een andere functie aan te bieden, met inachtneming van dit sociaal plan. Primair wordt gezocht naar een functie binnen de het SSC, maar ook zoeken naar een functie buiten het SSC is mogelijk.
2. Bij plaatsing in een functie van een lager niveau dient het SSC zich in te spannen om de medewerker weer terug te brengen naar een functie op het niveau van zijn/haar oude functie.

Artikel 24. Verplichtingen plaatsingskandidaat

De plaatsingskandidaat is verplicht:

- a. mee te werken aan het vinden van een passende of geschikte functie zowel binnen als buiten de deelnemende gemeenten, dan wel het realiseren van alternatieve oplossingen en daarbij een actieve en positieve opstelling te tonen;
- b. mee te werken aan een belangstellingsregistratie en eventueel loopbaanadvies, met als doel het verkrijgen van beter inzicht in de wensen en mogelijkheden van de plaatsingskandidaat, zodat het plaatsingsproces succesvol afgerond kan worden;
- c. mee te werken aan om-, her- en bijscholing;
- d. tijdelijk passend werk te verrichten in de vorm van een stage of detachering.
- e. desgevraagd en uit eigen beweging alle informatie te verstrekken, waarvan hij redelijkerwijs kan begrijpen dat deze in het kader van het plaatsingstraject van belang is. Daartoe behoort in elk geval de informatie over de inspanningen die de plaatsingskandidaat in het kader van zijn in dit sociaal plan bedoelde verplichtingen heeft verricht.

Artikel 25. Sancties

1. Uitgangspunt is dat er vanwege de vorming geen gedwongen ontslagen vallen. Dit geldt niet indien:
 - a. een medewerker heeft geweigerd een passende functie te aanvaarden;
 - b. een medewerker aantoonbaar onvoldoende eigen inspanningen heeft getoond bij het zoeken naar een passende functie;
 - c. een medewerker aantoonbaar onvoldoende medewerking heeft verleend aan ondersteunende activiteiten voor plaatsing;
 - d. het ontslag noodzakelijk is voor het aanvaarden van een andere (passende) functie;
 - e. een medewerker zelf om ontslag verzoekt of anderszins met het ontslag instemt.
2. Het bestuur stelt vast of er sprake is van omstandigheden als bedoeld in het vorige lid, onderdelen a tot en met c en legt de voordracht voor ontslag, met redenen omkleed, ter advisering voor aan de plaatsingscommissie. Het besluit wordt genomen door het bestuur.

HOOFDSTUK 6 SLOTBEPALINGEN

Artikel 26. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin dit sociaal plan niet voorziet of niet in redelijkheid voorziet kan het bestuur van het SSC in positieve zin voor de medewerker afwijken.

Artikel 27. Citeerartikel

Deze regeling wordt aangehaald als sociaal plan vorming Shared Service Center Voorne-Putten 2012.

Artikel 28. Inwerkingtreding

Dit sociaal plan treedt in werking op de dag na bekendmaking en heeft een geldigheidsduur tot 31 december 2014.

De colleges van de gemeenten:

Gemeente Bernisse: de secretaris (loco), de burgemeester,
Datum:

J. Jongejan. mw. P.J. Bouvy-Koene

Gemeente Brielle: de secretaris, de burgemeester,
Datum:

W. van Noord. mw. G.W.M. van Vliegen.

Gemeente Spijkenisse: de secretaris, de burgemeester,
Datum:

J. Pol. mw. M. Salet.

Gemeente Westvoorne de secretaris, de burgemeester,
Datum:

mw. A.J.M. Vlekke P.E. de Jong

Namens de vakorganisaties: J. Boer adviseur CNV Publiek Zaak

Verhagen adviseur ABVA/KABO

Datum:

