

## SOCIAAL PLAN FUSIE NAARDEN MUIDEN EN BUSSUM

### Partijen:

Aan werknemerszijde:

1. Abvakabo FNV;
2. CNV Publieke Zaak.

Aan werkgeverszijde:

1. Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Muiden;
2. Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Naarden;
3. Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Bussum;

### CONSIDERANS

Over dit Sociaal Plan is tussen werkgevers- en werknemersdelegatie op 12 februari 2015 een onderhandelaarsakkoord bereikt in het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) van de drie betrokken gemeenten op basis van de volgende uitgangspunten:

1. In het plaatsingsproces hebben de medewerkers van de gemeente Naarden, Muiden en Bussum gelijke kansen;
2. Alle medewerkers worden per 1 januari 2016 geplaatst<sup>1</sup> in de nieuw te vormen gemeente;
3. Het streven is medewerkers zoveel mogelijk te plaatsen op een ongewijzigde of passende functie, of als dit niet lukt een geschikte functie;
4. Indien de medewerkers onverhoopt als boventallig wordt aangemerkt, hebben zowel werkgever als medewerker een inspanningsplicht de medewerker intern of extern op een andere functie te plaatsen.

Nadat zowel de werknemersdelegatie de achterban heeft geraadpleegd en de werkgeversdelegatie de stuurgroep zijn de partijen bij dit sociaal plan het volgende overeengekomen:

### HOOFDSTUK 1 INLEIDING, WERKINGSSFEER EN DEFINITIES

De drie fusiegemeenten (Naarden, Muiden en Bussum) vormen per 1 januari 2016 samen één gemeente. De inrichting van de fusiegemeente brengt voor medewerkers veranderingen mee. Zij worden ontslagen bij hun huidige gemeente onder gelijktijdige vaste aanstelling bij de nieuwe gemeente Gooise Meren. Hieraan gaat een plaatsingsprocedure vooraf. Om de overgang van de medewerkers naar de nieuwe gemeente goed te laten verlopen, is dit sociaal plan opgesteld.

Het sociaal plan heeft zijn werking tot de datum van de herindeling, 1 januari 2016, en blijft geldig tot voor de nieuwe gemeente een Sociaal Statuut is overeengekomen en vastgesteld.

Waar in dit Sociaal Plan de mannelijke vorm staat kan tevens de vrouwelijke vorm worden gelezen.

Ten tijde van het opstellen van dit sociaal plan wordt uitgegaan van een gemeentelijke herindeling per 1 januari 2016, dan wel een ambtelijke fusie van Naarden, Muiden en Bussum. Indien deze datum verschuift, verschuiven alle in dit plan genoemde data evenredig.

---

<sup>1</sup> Plaatsing vindt plaats in een functie hetzij boventallig.

Functie, passende functie	De functie die de werknemer redelijkerwijs in verband met zijn ervaring, persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
Functie, geschikte functie	Een functie die niet valt onder het begrip “passend”, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
Functie, nieuwe functie	Functie in de nieuwe organisatie waarvoor geen daarmee overeenkomende functie valt aan te wijzen in één van de oorspronkelijke organisaties;
Functieboek 1	De verzameling van functiebeschrijvingen en (indicatieve) waarderingen van hiërarchisch leidinggevende en van sleutelfuncties, zoals deze op 1 januari 2016 ten behoeve van de nieuwe gemeente zijn vastgesteld <sup>3</sup> ;
Functieboek 2	De verzameling van functiebeschrijvingen en (indicatieve) waarderingen van niet-leidinggevende en niet-sleutelfuncties, zoals deze op 1 januari 2016 ten behoeve van voor de nieuwe gemeente zijn vastgesteld <sup>4</sup> ;
HR 21	Het door de VNG ten behoeve van de gemeentelijke sector ontwikkelde systeem van functiebeschrijven en –waarderen.
Leidinggevend	Medewerkers die zijn belast met hiërarchisch leidinggevende taken.
Peildatum	Ten behoeve van de afspiegeling wordt 1 juli 2015 als peildatum gehanteerd;
Plaatsingsadviescommissie (PAC)	De commissie die tot taak heeft te adviseren over het plaatsingsplan;
Plaatsingsplan	Geheel van individuele plaatsingsbesluiten;
Sleutelfunctie	Een functie die na advies van de BOR is aangewezen als zijnde van bijzonder vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld, niet zijnde een leidinggevende functie;
Stuurgroep	Bestuurlijke vertegenwoordiging waaraan de drie colleges de sturing van het gemeentelijk herindelingsproces hebben opgedragen en is samengesteld uit één burgemeester en één wethouder per gemeente en een externe voorzitter;
Toetsingscommissie	De commissie zoals bedoeld in hoofdstuk 10d Car.
Was-woordt-tabel	Een tabel waaruit blijkt of functies ongewijzigd terugkomen, welke nieuwe functies er zijn en welke functies niet terugkomen;

3

## Hoofdstuk 2 PLAATSINGSPROCEDURE ALGEMEEN

### Artikel 2:1 Uitgangspositie

Voorafgaand aan de start van de plaatsingsprocedure is op basis van een inventarisatie<sup>5</sup> van de op 1 januari 2015 feitelijk opgedragen werkzaamheden vastgesteld wat de uitgangspositie van de medewerker is. Of de medewerker in aanmerking komt voor een ongewijzigde functie dan wel dat de

<sup>3</sup> Formeel is sprake van een voorlopige vaststelling door de Stuurgroep en een bekrachtiging door het nieuwe college van B&W van de nieuwe gemeente.

<sup>4</sup> idem

<sup>5</sup> Dit is de kwaliteitsslag die plaatsvindt na de statusbrief

4. De selectiecommissie functieboek 1 beoordeelt de geschiktheid van de kandidaat. Van de procedure kan een assessment deel uitmaken.
5. Met inachtneming van het advies van de selectiecommissie brengt de stuurgroep<sup>7</sup> een plaatsingsbesluit uit, zowel in de situatie dat de werknemer voor de functie in aanmerking wordt gebracht als in de situatie dat dit niet zo is. Indien de medewerker die heeft gesolliciteerd niet wordt geplaatst, wordt hij geplaatst overeenkomstig hoofdstuk 4.
6. Als de functie intern niet vervuld kan worden, volgt externe werving.

## **Hoofdstuk 4 PLAATSING FUNCTIEBOEK 2**

### **Artikel 4:1 Uitgangspunten plaatsingsprocedure functieboek 2**

1. Voorafgaand aan de start van het plaatsingsproces in functieboek 2 zijn de functies uit het functieboek vergeleken met de oorspronkelijke functies, leidend tot een was-woordt-tabel, waaruit blijkt of er sprake is van een ongewijzigde functie, of een functie die niet terugkomt, alsmede welke nieuwe functies er zijn.
2. Voorafgaand aan de start van de plaatsingsprocedure is een plaatsingsadviescommissie ingericht, bestaande uit een lid aangewezen door de in het BGO vertegenwoordigde vakorganisaties en een lid aangewezen door de stuurgroep, niet zijnde de tijdelijk directeur/beoogd gemeentesecretaris. De leden wijzen samen een voorzitter aan. De voorzitter is niet werkzaam bij één van de fusiegemeenten. De plaatsingsadviescommissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris en kan worden bijgestaan door een notulist. De secretaris en de notulist hebben geen stemrecht.

### **Artikel 4:2 Belangstellingsregistratie functieboek 2**

1. Medewerkers die onder de werkingssfeer van dit sociaal plan vallen en die niet al zijn geplaatst op grond van hoofdstuk 3 van dit Sociaal Plan worden in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van functieboek 2.
2. De medewerkers die onder de werkingssfeer van dit sociaal plan vallen en die niet al zijn geplaatst op grond van hoofdstuk 3 van dit Sociaal Plan worden gedurende twee weken in de gelegenheid gesteld schriftelijk hun belangstelling kenbaar te maken voor maximaal drie functies uit functieboek 2, in volgorde van voorkeur.

### **Artikel 4:3 Plaatsing in een ongewijzigde functie**

Medewerkers waarvan wordt vastgesteld dat zij in aanmerking komen voor een ongewijzigde functie in functieboek 2, worden in beginsel direct geplaatst<sup>8</sup>, tenzij in de nieuwe gemeente minder formatieruimte is, dan er functievolgers zijn. In dat geval wordt geplaatst overeenkomstig het afspiegelingsbeginsel.

### **Artikel 4:4 Plaatsing in een passende of geschikte functie**

1. Als voor de medewerker geen ongewijzigde functie beschikbaar is, wordt de medewerker geplaatst in een passende functie. Hierbij wordt als eerste gekeken naar functies waarvoor hij zijn belangstelling heeft uitgebracht. Daarna kan ook worden gekeken naar andere functies. Als er ook geen passende functie beschikbaar is, wordt de medewerker geplaatst in een geschikte functie, mits hij daarmee instemt. Indien de medewerker ook niet in een geschikte functie kan worden geplaatst, wordt hij belast met taken, waarmee hij een daadwerkelijke bijdrage levert aan de organisatie.

---

<sup>7</sup> Indien de stuurgroep daartoe een ontoereikend mandaat heeft, worden de besluiten genomen door de betrokken colleges van B&W, na voorafgaand advies en coördinatie door de Stuurgroep.

<sup>8</sup> M.u.v. een later blijvende plaatsing op grond van artikel 4:5.



### **Artikel 5:3      Aanvullende scholing**

De medewerker die geplaatst is in een passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie, krijgtaanvullende scholing voor het vervullen van zijn toekomstige functie.

In overleg met de medewerker wordt een opleidingstraject gestart. De voortgang van de opleidingsafspraken wordt in het personeelsbeoordelingstraject meegenomen.

### **Artikel 5:4      Ontslag op eigen verzoek**

#### *Salarisgarantie*

1. Indien een medewerker een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de gemeente het brutosalaris gedurende twee jaar aan tot aan het niveau van het brutosalaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt gedurende twee jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.
2. De aanvulling is gemaximeerd op het verschil tussen het maximum van oorspronkelijke schaal van de functie waarin de medewerker was geplaatst en het maximum van vier schalen onder die schaal.
3. De aanvulling wordt toegekend op verzoek van de medewerker, mits gedaan voor de datum van uitdiensttreding bij de gemeente.
4. De medewerker die aanspraak maakt op de salarisgarantie komt niet in aanmerking voor de uitstroompremie.

#### *Uitstroompremie*

5. Bij ontslag op eigen verzoek uiterlijk tegen de datum 1 januari 2017, wordt eenmalig een uitstroompremie toegekend. De hoogte van de uitstroompremie is afhankelijk van het aantal volledige dienstjaren bij de werkgever.

0 tot en met 6 dienstjaren	:	4 maanden
7 tot en met 11 dienstjaren	:	7 maanden
12 tot en met 17 dienstjaren	:	10 maanden
18 en meer	:	12 maanden <sup>10</sup>
6. De werknemer die een uitstroompremie ontvangt maakt geen aanspraak op een werkloosheidsuitkering. Wordt ten laste van de gemeente een werkloosheidsuitkering toegekend, dan wordt de uitstroompremie als onverschuldigd betaald aangemerkt en vordert de gemeente de uitstroompremie terug, onverminderd het bepaalde in artikel 24 WW<sup>11</sup>.
7. De uitstroompremie wordt toegekend op verzoek van de medewerker, mits het verzoek is ingediend uiterlijk op de dag van uitdiensttreding bij de gemeente. De uitstroompremie wordt uitbetaald onder inhouding van de gebruikelijke fiscale en sociaal-zekerheidsrechtelijke inhoudingen.
8. De uitstroompremie wordt niet toegekend aan de werknemer die is geboren in 1952 of eerder.
9. De medewerker die aanspraak maakt op de uitstroompremie komt niet in aanmerking voor de salarisgarantie.

#### *Ontheffing van terugbetalingsverplichtingen*

10. Bij ontslag op verzoek van de werknemer wordt ontheffing verleend:
  - a) van de verplichting tot terugbetaling van de eerder toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten als bedoeld in hoofdstuk 18 van de Car-Uwo;

<sup>10</sup> Indien de WNT dan wel andere wetgeving de premie aan een lager maximum bindt, geldt dit lagere maximum.

<sup>11</sup> In artikel 24 WW is de verwijtbare werkloosheid geregeld.

grenzen van een verantwoorde bedrijfsvoering, gehonoreerd. In dat geval compenseert de werkgever gedurende het eerste jaar 75% van de salarisachteruitgang, het tweede jaar 50% van de salarisachteruitgang en het derde jaar 25% van de salarisachteruitgang.

## **HOOFDSTUK 6 ONTSLAG, AANSTELLING EN ARBEIDSVOORWAARDEN**

### **Artikel 6:1 Ontslag en aanstelling**

Tot ontslag vanwege de fusie wordt alleen overgegaan onder gelijktijdige aanstelling bij de nieuwe gemeente.

### **Artikel 6:2 Salarisaanspraak**

1. De medewerker behoudt zijn salaris, inclusief de generieke verhogingen op basis van de CAR/Uwo, dat voor hem gold bij de oorspronkelijke gemeente.
2. De medewerker behoudt het recht op zijn persoonsgebonden toelagen onder de voorwaarden en/of afspraken zoals voor hem golden bij de oorspronkelijke gemeente.
3. Indien de oude functie wel en de toekomstige functie geen aanspraak geeft op functiegebonden toelagen vervallen dergelijke toelagen en wordt een afbouw toegepast op de volgende wijze:
  - jaar 1: 75%;
  - jaar 2: 50%;
  - jaar 3: 25%;Met als grondslag de gemiddelde toelage die is uitgekeerd over 2013 en 2014, met een drempel van € 100,-.
4. Indien de medewerker als gevolg van de fusie geplaatst wordt in een hogere schaal wordt hij ingepast in de periodiek die naast hoger is ten opzichte van het periodieknummer van zijn oude inschaling.

11

### **Artikel 6:3 Aanpak boventalligheid**

1. Boventallig geworden medewerkers hebben voorrang bij de vervulling van gemeentelijke vacatures, mits zij voor de functie geschikt zijn, dan wel binnen maximaal 1 jaar geschikt zijn te maken.
2. Er wordt binnen een maand na datum boventalligverklaring van de medewerker een afspraak gemaakt voor een gesprek. Het doel van dit gesprek is om gezamenlijk de situatie van de medewerker in kaart te brengen (het VWNW-onderzoek) en afspraken te maken over het zo spoedig mogelijk opstellen van een VWNW-contract.
3. Het VWNW-contract is een dynamisch document dat tenminste eenmaal per drie maanden gezamenlijk wordt geëvalueerd en zo nodig bijgesteld of aangevuld. Onderdeel van het VWNW-contract zijn in elk geval een realistisch zoekprofiel (wat wil de medewerker, wat kan de medewerker) en een actueel CV. Ondersteunende instrumenten hierbij kunnen zijn:
  - de A&O competentiescan;
  - loopbaanonderzoek;
  - assessmentonderzoek;
  - loopbaancoach;
4. In afwijking van artikel 10d:5, lid 5 CAR bedraagt de duur van de re-integratiefase van de medewerker die als gevolg van de fusie wordt ontslagen 30 maanden, ongeacht de duur van het dienstverband.
5. De rol van de toetsingscommissie zoals bedoeld in artikel 10d:24 CAR wordt verzaamd, nader te regelen in het reglement van de toetsingscommissie. In dit reglement zijn in ieder geval bepalingen opgenomen op grond waarvan de commissie op regelmatige basis wordt geïnformeerd over de lopende VWNW-trajecten en de commissie gevraagd en ongevraagd

## Bijlage 1bij het Sociaal Plan fusie Naarden, Muiden, Bussum

### Regeling 50, 70, 100

1. De medewerker die op 1 januari 2016 de leeftijd heeft bereikt van 55 jaar of ouder, maar nog niet de leeftijd van 62 jaar of ouder, kan een verzoek indienen tot toepassing van de Regeling 50, 70, 100. Deze regeling houdt in dat tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 62 jaar bereikt een buitengewoon verlof wordt toegekend tot maximaal 50% van zijn wekelijkse aantal uren per week, mits hij ten minste 16 uur per week overhoudt en dat vanaf die dag de aanstellingsomvang met dit percentage wordt verminderd<sup>12</sup>.
2. Het toegekende buitengewoon verlof wordt per week opgenomen. Het sparen van deze verlofuren is niet mogelijk.
3. Op de bezoldiging van de medewerker die 50% minder gaat werken, wordt tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 62 jaar bereikt een non-activiteitskorting toegepast ter grootte van 30%. Op medewerkers die inclusief persoonsgebonden toelagen worden bezoldigd volgens schaal 7 of lager wordt een non-activiteitskorting toegepast ter grootte van 20%. Indien minder procentueel minder verlofuren worden verzocht en toegekend, wordt de non-activiteitskorting naar rato toegepast.<sup>13</sup>
4. Het buitengewoon verlof wordt toegekend met ingang van 1 januari 2016.
5. De verlofaanspraken wordt gebaseerd op het resterende aantal uren dat de medewerker feitelijk werkzaam is.
6. De medewerker die van deze regeling gebruik wil maken dient daartoe uiterlijk op 30 juni 2015 een verzoek in.
7. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling kan geen gebruik maken van de overige in dit hoofdstuk genoemde regelingen en voorzieningen.
8. De in lid 1 bedoelde vermindering van de aanstellingsomvang leidt niet tot een werkloosheidsuitkering.

13

---

<sup>12</sup>De verwachting is dat in de praktijk een aantal medewerkers ervoor zullen kiezen met keuzepensioen te gaan.

<sup>13</sup>Door de bezoldiging formeel in stand te laten en een non-activiteitskorting toe te passen, wordt de pensioenopbouw in stand gelaten. Als medewerkers vervolgens elders pensioen op gaan bouwen, kan dat gevolgen hebben. Er kan sprake zijn van fiscaal bovenmatige opbouw waardoor dat voor een deel geen pensioenopbouw zal plaatsvinden.