

Sociaal plan Stroomopwaarts MVS

ten behoeve van de personeelsleden in dienst van de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam (MVS) die betrokken zijn bij de overgang van taken naar de Gemeenschappelijke Regeling Stroomopwaarts MVS

Sociaal plan - Stroomopwaarts MVS

Colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Maassluis, Vlaardingen, Schiedam;

overwegende,

dat de colleges hebben besloten tot het oprichten van een Gemeenschappelijke Regeling (GR) Stroomopwaarts MVS;

dat betreffende gemeenten ieder afzonderlijk een sociaal statuut hebben;

dat in aanvulling hierop een gezamenlijk Sociaal plan dient te worden opgesteld;

gelet op,

de instemming van de lokale commissies voor Georganiseerd Overleg;

BESLUITEN

tot vaststelling van het Sociaal plan Stroomopwaarts MVS.

Inhoudsopgave

Voorwoord		pag. 4
Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	pag. 5
Artikel 1:1	- Doel van het Sociaal plan	
Artikel 1:2	- Werkingssfeer	
Artikel 1:3	- Uitgangspunt en werkgelegenheid	
Artikel 1:4	- Begripsomschrijvingen	
Hoofdstuk 2	Plaatsing	pag. 8
Artikel 2:1	- Algemeen	
Artikel 2:2	- Plaatsingscommissie	
Artikel 2.3	- Volgorde plaatsingen	
Artikel 2:4	- Plaatsingsvolgorde bij meer ambtenaren dan (dezelfde) uitwisselbare functies (krimpfuncties)	
Artikel 2:5	- Plaatsingsvolgorde bij nieuwe functies	
Artikel 2:6	- Sleutelfuncties	
Artikel 2:7	- Boventaligheid	
Hoofdstuk 3	Procedurele bepalingen plaatsingsproces	pag. 11
Artikel 3:1	- Formatieplan	
Artikel 3:2	- Belangstellingsregistratie	
Artikel 3:3	- Bedenkingenprocedure	
Artikel 3:4	- Plaatsingsbesluit en rechtsmiddelen	
Hoofdstuk 4	Rechtspositie en garantiebepalingen	pag. 13
Artikel 4:1a	- Algemeen	
Artikel 4:2	- Salaris en salarisperspectief	
Artikel 4:3	- Omvang dienstbetrekking	
Artikel 4:4	- Dienstjaren en ambtsjubilea	
Artikel 4:5	- Rechten vakantie- en feestdagen	
Artikel 4:6	- Overgang verlof	
Artikel 4:7	- Overige arbeidsvoorwaarden	
Hoofdstuk 5	Aanvullende bepalingen	pag. 15
Artikel 5:1	- Flankerend beleid	
Artikel 5:2	- Verplichtingen werkgevers	
Artikel 5:3	- Verplichtingen ambtenaar	
Hoofdstuk 6	Slotbepalingen	pag. 16
Artikel 6:1	- Niet voorziene gevallen	
Artikel 6:2	- Overige afspraken	
Artikel 6:3	- Citeertitel	

Voorwoord

In de komende jaren komen er veel veranderingen op gemeenten af. Zo is per 1 januari 2015 de Participatiewet ingevoerd, waarbij er nieuwe doelgroepen een beroep doen op de dienstverlening van gemeenten. De budgetten om (nieuwe) taken uit te voeren, nemen echter tegelijkertijd af. Om de dienstverlening aan burgers in de toekomst kwalitatief goed en betaalbaar te houden, gaan de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam (MVS) samenwerken.

Eind 2014 hebben de gemeenteraden dan ook besloten tot het oprichten van de Gemeenschappelijke regeling Stroomopwaarts MVS. Halverwege 2015 zal de Gemeenschappelijke regeling staan en zal ook de personele organisatie vormgegeven zijn. Dit betekent dat vanuit de drie afzonderlijke gemeenten ambtenaren zullen overgaan naar de nieuwe organisatie.

De drie gemeenten hebben afzonderlijk in hun sociaal statuut bepalingen vastgelegd die van toepassing zijn op organisatiewijzigingen. Vervolgens bevat dit Sociaal plan - Stroomopwaarts MVS - gezamenlijk overeengekomen procedureafspraken, rechtspositionele afspraken en waarborgen die nodig zijn in verband met het vormen van deze Gemeenschappelijke regeling. Taken zullen worden overgedragen en ambtenaren worden geplaatst en benoemd binnen de GR. Voor veel ambtenaren betekent dit een ingrijpende verandering die ook onzekerheden met zich meebrengt. Met dit Sociaal plan wordt bijgedragen aan een eenduidige en zorgvuldige procedure voor de ambtenaren en worden rechtspositionele waarborgen gegeven.

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1:1 – Doel van het Sociaal plan

Dit Sociaal plan heeft tot doel de uitgangspunten vast te stellen, waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen die nodig zijn in verband met de overheveling van taken naar de Gemeenschappelijke regeling Stroomopwaarts MVS, welke consequenties heeft voor de dienstbetrekking of de rechtspositie van (groepen) ambtenaren van de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam.

Artikel 1:2 – Werkingsfeer en looptijd

Lid 1

Dit Sociaal plan is van toepassing op de ambtenaren in de zin van de CAR/UWO, werkzaam bij de gemeenten Maassluis, Vlaardingen of Schiedam, wiens werkzaamheden (gedeeltelijk) overgaan naar de Gemeenschappelijke regeling Stroomopwaarts MVS of wiens werkzaamheden vervallen of anders georganiseerd worden ten gevolge van de vorming van de GR.

Lid 2

Daar waar de bepalingen in dit Sociaal plan niet overeenkomen met het tijdens de vorming van de Gemeenschappelijke Regeling geldende Sociaal statuut van de huidige werkgever, prevaleren de bepalingen zoals overeengekomen in dit Sociaal plan.

Lid 3

Dit Sociaal plan MVS Stroomopwaarts treedt in werking vanaf datum van ondertekening en geldt tot en met 31 december 2015.

De in het kader van de overgang met de medewerker gemaakte rechtspositionele afspraken worden schriftelijk vastgelegd en blijven van toepassing na de afloop van dit sociaal plan.

Artikel 1:3 – Uitgangspunt en werkgelegenheid

Werkgevers zullen zich tot het uiterste inspannen om boventaligheid van ambtenaren te voorkomen. Als ambtenaren desondanks niet geplaatst kunnen worden, dan vallen zij onder formele verantwoordelijkheid van de huidige werkgever. Het is vervolgens een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en ambtenaar om er voor te zorgen dat de ambtenaar zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

Artikel 1:4 - Begripsomschrijvingen

- **Ambtenaar:** de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 van de CAR/UWO, werkzaam bij Maassluis, Vlaardingen of Schiedam, wiens functie (gedeeltelijk) vervalt in verband met het onderbrengen van taken bij de Gemeenschappelijke Regeling of wiens werkzaamheden vervallen of anders georganiseerd worden ten gevolge van de vorming van de GR.
- **Bevoegd gezag:** het bestuursorgaan dat bevoegd is omtrent die zaak besluiten te nemen of beschikkingen af te geven.
- **Bezoldiging:** de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, lid 2c van de CAR/UWO.

- **Boventallig:** status van de ambtenaar van wie zijn functie of een deel van zijn functie is vervallen en die (nog) niet geplaatst is in de formatie van de Gemeenschappelijke Regeling.
- **CAR/UWO:** de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten, waarbij de gemeenten en de GR zijn aangesloten.
- **Formatieplan:** het overzicht van de beschikbare formatie, functies, functieniveaus en functiebeschrijvingen van de GR.
- **Functie:** de door de werkgever opgestelde generieke beschrijving van hoofdtaken en het werk- en denkniveau van de activiteiten.
- **Gemeenschappelijke Regeling (GR):** Een vergaand publiekrechtelijk samenwerkingsverband tussen verschillende overheidsorganen met een eigen rechtspersoonlijkheid, waardoor het zelfstandig aan het rechtsverkeer kan deelnemen. De GR Stroomopwaarts is een publiekrechtelijk samenwerkingsverband van de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam.
- **Geschikte functie:** een functie binnen of buiten de organisatie die niet uitwisselbaar of passend is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de ambtenaar bereid is te vervullen. Het uitgangspunt hierbij is dat de functie maximaal twee salarisschalen lager of hoger is gewaardeerd dan de functie die de ambtenaar laatstelijk heeft vervuld.
Herplaatsen: het plaatsen van een boventallig verklaarde ambtenaar in een passende of geschikte functie binnen of buiten de (huidige) organisatie, overeenkomstig het sociaal statuut van betreffende gemeente.
- **MVS:** het samenwerkingsverband tussen de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam.
- **Nieuwe functie:** een functie waarvan het hoofdtakenpakket niet overeenkomt met een bestaande functie binnen MVS op het moment van de oprichting van de GR en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.
- **Nieuwe werkgever:** de gemeenschappelijke regeling Stroomopwaarts MVS.
- **Oude werkgever:** het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Maassluis, Vlaardingen of Schiedam.
- **Passende functie:** een functie van een gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten in redelijkheid kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde niveau als de oude functie maar kan tevens een functie zijn die hoger is gewaardeerd of maximaal één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die hij laatstelijk heeft vervuld.
- **Plaatsen:** het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een ambtenaar in een functie binnen de nieuwe organisatie.
- **Plaatsing:** een plaatsing waarbij de ambtenaar op de hoofdtaken één op één wordt overgeplaatst naar de GR op een uitwisselbare functie, óf waarbij de ambtenaar wordt geplaatst op een passende of geschikte functie. Bij de plaatsingen is er geen sprake van reflecteren of solliciteren.
- **Salaris:** het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR/UWO.
- **Salarisperspectief:** de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal (of indien van toepassing van de uitloopschaal) van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
- **Sleutelfunctie:** een functie die is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld. Het betreft de functies binnen de GR die (indicatief) zijn gewaardeerd op schaal 12 of hoger.

- **Uitwisselbare functie(s):** de functie waar de ambtenaar op kan worden geplaatst met een (nagenoeg) gelijkwaardig hoofdtakenpakket, als de functie die bekleed werd door de ambtenaar voorafgaand aan het plaatsingstraject.

Hoofdstuk 2: Plaatsing

Artikel 2:1 - Algemeen

- In het kader van de oprichting van de GR en de daarmee gepaard gaande overgang van ambtenaren, is het noodzakelijk dat de overgang op een zorgvuldige en transparante wijze geschiedt;
- Uitgangspunt is “Mens volgt werk”;
- Voor aanvang van het plaatsingsproces wordt voor alle betrokken ambtenaren het formatieplan van de GR ter beschikking gesteld;
- Ambtenaren worden zoveel als mogelijk geplaatst op één reguliere formatieplaats (dus niet meerdere deeltijdbetrekkingen of plaatsingen bij verschillende werkgevers of organisatieonderdelen).

Artikel 2:2 - Plaatsingsadviescommissie

Lid 1

Ter begeleiding van de plaatsingsprocedure wordt een adviescommissie ingesteld bestaande uit:

- één onafhankelijke voorzitter, gekozen door de vertegenwoordiger van de werknemer en de vertegenwoordiger van de werkgever;
- één vertegenwoordiger van de werknemers, aangewezen door het BGO;
- één vertegenwoordiger van de werkgever, aangewezen door de colleges;

De leden van de plaatsingsadviescommissie zijn niet in dienst bij MVS of de GR.

Lid 2

De plaatsingsadviescommissie heeft tot taak:

- het toetsen van- en advies uitbrengen over het plaatsingsplan;
- advies uitbrengen over de benoeming van de individuele ambtenaren binnen de GR op nieuwe- en sleutelfuncties (niet zijnde plaatsingen);
- advies uitbrengen over oplossingsrichtingen voor ambtenaren die in eerste instantie niet geplaatst kunnen worden en daardoor boventallig dreigen te worden.

Lid 3

De plaatsingsadviescommissie is bevoegd tot het inwinnen van informatie bij de directie, leidinggevend en ambtenaren. De ambtenaar wordt op de hoogte gesteld van het feit dat de commissie informatie inwint.

Lid 4

De plaatsingsadviescommissie kan beschikken over ambtelijke ondersteuning. De vergaderingen zijn niet openbaar en de leden hebben een verplichting tot geheimhouding.

Artikel 2:3 - Volgorde plaatsingen

Lid 1

Uitgangspunt bij het plaatsingsproces is dat de ambtenaar zoveel als mogelijk zijn werk volgt. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat ambtenaren zoveel als mogelijk worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare of passende functie.

Lid 2

Bij plaatsing wordt de volgende volgorde gehanteerd:

- * de ambtenaar wordt geplaatst op een uitwisselbare functie;
- * de ambtenaar wordt geplaatst op een passende functie;
- * de ambtenaar wordt geplaatst op een geschikte functie;
- * de ambtenaar wordt (vooralsnog) niet geplaatst.

Artikel 2:4 - Plaatsingsvolgorde bij meer ambtenaren dan uitwisselbare functies (krimpfuncties)

Lid 1

Indien het aantal dezelfde uitwisselbare functies kleiner is dan het aantal te plaatsen ambtenaren, geschiedt de plaatsing op basis van anciënniteit.

Lid 2

De ambtenaar met de meeste aaneengesloten dienstjaren (bij de huidige MVS werkgevers), komt als eerste voor plaatsing in aanmerking.

Lid 3

Als peildatum voor het bepalen van het aantal dienstjaren wordt 01 januari 2015 gehanteerd.

Lid 4

Plaatsing op basis van anciënniteit wordt alleen voor dit sociaal plan, Stroomopwaarts MVS, van toepassing verklaard.

Artikel 2:5 - Plaatsingsvolgorde bij nieuwe functies

Lid 1

In geval van plaatsing op een nieuwe functie wordt bij de plaatsing rekening gehouden met:

- de (toekomstige)geschiktheid van de ambtenaar voor de functie;
- de voorkeur van de ambtenaar.

Lid 2

Indien het aantal geschikte ambtenaren die in aanmerking komen voor plaatsing op een nieuwe functie groter is dan de beschikbare formatie, geschiedt de plaatsing op basis van anciënniteit, overeenkomstig lid 2 en 3 van artikel 2:4 van dit Sociaal plan.

Lid 3

Nieuwe functies, die niet vervuld zijn op basis van plaatsing, worden vervolgens binnen de gemeenten Maassluis, Vlaarding en Schiedam intern opengesteld.

Artikel 2:6 - Sleutelfuncties

Lid 1

Sleutelfuncties worden ingevuld door middel van werving en selectie. Bij het proces met betrekking tot het vervullen van sleutelfuncties, wordt rekening gehouden met:

- de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie. De geschiktheid wordt getoetst op basis van de bij de ambtenaar aanwezige relevante kennis, opleiding, werkervaring, competenties, waar nodig mede onderbouwd door een assessment;
- de voorkeur van de ambtenaar.

Lid 2

Het management is verantwoordelijk voor de werving en selectie met betrekking tot de sleutelfuncties en stelt een voorstel op tot benoeming dan wel afwijzing van de ambtenaar en legt deze ter toetsing voor aan de plaatsingsadviescommissie.

Lid 3

Zijn er meerdere geschikte kandidaten voor een functie, dan wordt de meest geschikte kandidaat benoemd. Ten behoeve van de selectie zijn criteria opgenomen in het formatieplan, dat vooraf beschikbaar wordt gesteld.

Lid 4

Sleutelfuncties worden eerst opengesteld voor de ambtenaren werkzaam bij de gemeenten Maassluis, Vlaardingen of Schiedam, wiens werkzaamheden (gedeeltelijk) overgaan naar de GR. Pas daarna worden de functies verder intern dan wel extern opengesteld.

Artikel 2:7 - Boventalligheid

Lid 1

Ambtenaren die niet in een functie binnen de formatie van de GR zijn geplaatst of benoemd, vallen onder formele verantwoordelijkheid van de huidige werkgever.

Lid 2

Voor de ambtenaren zoals genoemd in lid 1, gelden de lokaal overeengekomen bepalingen omtrent organisatiewijzigingen van de huidige werkgever.

Lid 3

Met betrekking tot de herplaatsing van de ambtenaren die niet zijn geplaatst binnen de GR, geldt dat hij/zij als interne herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt voor zowel Maassluis, Vlaardingen, Schiedam en Stroomopwaarts en daarmee voorrang geniet bij het solliciteren naar interne vacatures.

Lid 4

Boventalligheid van een medewerker met een niet uitwisselbare functie kan niet worden veroorzaakt door verdringing op een passende functie door iemand die na 1 juli 2014 tot aan de start van Stroomopwaarts in vaste dienst is getreden.

Hoofdstuk 3: Procedurele bepalingen plaatsingsproces

Artikel 3:1 – Formatieplan

Voorafgaand aan het plaatsingsproces zijn voor iedere betrokken ambtenaar het formatieplan, functieboek, de te volgen procedures en de samenstelling van de commissie op een toegankelijke wijze (via intranet) te raadplegen en indien gewenst te verkrijgen. Nieuwe- en sleutelfuncties binnen de GR worden als zodanig aangemerkt.

Artikel 3:2 – Belangstellingsregistratie en plaatsingsplan

Lid 1

Ambtenaren, zoals bedoeld in artikel 1:4, worden in de gelegenheid gesteld om hun belangstelling kenbaar te maken voor maximaal drie functies binnen de GR en/of te solliciteren op functies binnen de GR (sleutelfuncties). Aan de belangstellingsregistratie kunnen geen rechten worden ontleend.

Lid 2

Bij aanvang van de belangstellingsregistratie worden de ambtenaren op de hoogte gesteld van het voornemen of dat zij al dan niet hun functie volgen naar een uitwisselbare functie.

Lid 3

Alle ambtenaren waarvoor niet geldt dat zij hun functie volgen naar een uitwisselbare functie, zijn verplicht deel te nemen aan het proces dat moet leiden tot de vervulling van de overige functies bij de GR. Dit betreft ook de medewerkers die op basis van het anciënniteitsbeginsel hun functie niet volgen naar een uitwisselbare functie.

Lid 4

Na de belangstellingsregistratie maken oude werkgevers een concept plaatsingsplan op, op basis van de uitgangspunten zoals overeengekomen in dit Sociaal plan. Het concept plaatsingsplan bevat een overzicht van ambtenaren die geplaatst worden op uitwisselbare-, passende- en geschikte functies en van ambtenaren die (vooralsnog) niet geplaatst worden.

Lid 5

Het concept plaatsingsplan wordt getoetst door de plaatsingsadviescommissie. De plaatsingsadviescommissie brengt advies uit aan het bevoegd gezag over het concept plaatsingsplan.

Lid 6

Na het advies van de commissie neemt het bevoegd gezag een voorgenomen besluit en verstrekt dit schriftelijk aan de ambtenaar. Indien het besluit afwijkt van het advies zal dit schriftelijk gemotiveerd worden.

Artikel 3:3 – Bedenkingenprocedure

Lid 1

De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit over zijn plaatsing, respectievelijk tegen het voorgenomen besluit om hem vooralsnog niet op een uitwisselbare-, passende- of geschikte functie te plaatsen, kan schriftelijk een bedenking indienen bij het bevoegd gezag.

Lid 2

De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit van de GR over zijn benoeming op nieuwe- en of sleutelfuncties, dan wel tegen het voorgenomen besluit om niet over te gaan tot benoeming, kan schriftelijk een bedenking indienen bij het bevoegd gezag.

Lid 3

De termijn voor het indienen van een schriftelijke bedenking tegen het voorgenomen besluit bedraagt 2 weken na ontvangst van het voorgenomen besluit.

Lid 4

Het bevoegd gezag legt de bedenking binnen een week na ontvangst ter advies voor aan de plaatsingsadviescommissie. De commissie beoordeelt of de bedenking aanleiding geeft om het voornemen te herzien en streeft ernaar om het bevoegd gezag hierover binnen twee weken te informeren. Indien nodig kan de commissie de indiener van de bedenking of andere betrokkenen uitnodigen voor een toelichting. De betrokken medewerker wordt op de hoogte gesteld van het feit dat de commissie informatie inwint.

Lid 5

Het advies van de plaatsingsadviescommissie over de bedenking wordt voorgelegd aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag overweegt om het voorgenomen besluit al dan niet te herzien.

Artikel 3:4 – Plaatsingsbesluit en rechtsmiddelen

Lid 1

Na het doorlopen van de bedenkingenprocedure neemt het bevoegd gezag een definitief besluit. De ambtenaar die in het kader van dit Sociaal plan overgaat naar de GR ontvangt van de oude werkgever een definitief plaatsings- en ontslagbesluit, en ontvangt gelijktijdig een aanstellingsbesluit van de nieuwe werkgever.

Lid 2

Tegen een besluit staat bezwaar en beroep open conform de Algemene wet bestuursrecht. Het bezwaar moet binnen zes weken schriftelijk worden ingediend bij het bestuursorgaan dat het besluit heeft genomen en voorzien zijn van een motivering. Na een besluit op bezwaar staat de mogelijkheid tot beroep open.

Hoofdstuk 4: Rechtspositie en garantiebepalingen

Artikel 4:1 – Algemeen

Op de ambtenaar is met ingang van de datum van indiensttreding bij de GR de CAR/UWO alsook de op dat moment geldende lokale uitvoeringsregelingen van toepassing, met inachtneming van hetgeen is vastgesteld in dit Sociaal plan.

Artikel 4:2 - Salaris en salarisperspectief

Lid 1

De ambtenaar die ge- of herplaatst wordt ten gevolge van het onderbrengen van taken binnen de GR krijgt een garantie op zijn bruto salaris en salarisperspectief zoals gold voor zijn oude functie bij Maassluis, Vlaardingen of Schiedam.

Lid 2

Onder salarisperspectief wordt verstaan dat de ambtenaar recht heeft op de resterende periodieke verhogingen uit de functionele (en indien van toepassing uitloop-) schaal, waarin hij voorafgaande aan de (her)plaatsing formeel is geplaatst. Bevorderingen naar een hogere periodiek worden verstrekt conform het geldende belonings- en bevorderingsbeleid binnen de GR (CAR/UWO en lokale regelingen).

Lid 3

De ambtenaar die ge- of herplaatst wordt, behoudt zijn vaste bruto persoonlijke- en of garantietoelagen. De eventuele voorwaarden waaronder deze toelagen zijn verstrekt blijven onverkort gelden. Bij plaatsing in een hogere functionele schaal worden deze toelagen voor zover mogelijk geïncorporeerd in de nieuwe inschaling. Voor het niet in te passen bruto bestanddeel wordt een vaste bruto garantietoelage verstrekt. Bij onevenredige benadeling in individuele gevallen, kan hiervan worden afgeweken ten gunste van de ambtenaar.

Artikel 4:3 – Omvang dienstbetrekking

De omvang van de dienstbetrekking bij de huidige werkgever, wordt in geval van (her)plaatsing bij een nieuwe werkgever, gegarandeerd.

Artikel 4:4 – Dienstjaren en ambtsjubilea

Lid 1

Onder dienstjaren in het kader van de toepassing van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en bovenwettelijke re-integratiemaatregelen worden begrepen de dienstjaren bij de GR, inclusief de aaneengesloten dienstjaren opgebouwd bij de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en/of Schiedam.

Lid 2

Deze garantie zoals genoemd in het eerste lid blijft gelden, ook na beëindiging van de werkingssfeer van dit Sociaal plan.

Lid 3

Bij uitdiensttreding bij de oude werkgever worden opgebouwde rechten met betrekking tot ambtsjubilea, zoals bepaald in de CAR/UWO, niet proportioneel uitgekeerd maar gaan de opgebouwde rechten over naar de nieuwe werkgever.

Artikel 4:5 – Rechten vakantie- en feestdagenverlof

Lid 1

Vanaf 1 januari 2016 , heeft de ambtenaar recht op het basisvakantieverlof op basis van de CAR/UWO alsook op eventueel extra verlof op basis van de dan geldende verlofregeling van de GR.

Lid 2

Als de verlofregeling bij de nieuwe werkgever een achteruitgang betekent voor de ambtenaar, wordt het extra verlof en verlofperspectief van de huidige werkgever gegarandeerd. Op het moment van uitdiensttreding bij de huidige werkgever zal een verlofrenchtenberekening worden gemaakt en worden verstrekt aan de nieuwe werkgever.

Lid 3

Als het aantal feestdagen waarop de ambtenaar recht heeft bij de nieuwe werkgever lager uitvalt, dan wordt het verschil tussen het recht bij de oude en nieuwe werkgever toegevoegd aan het reguliere vakantieverlof van de ambtenaar.

Artikel 4:6 – Overgang verlof

Bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever behoudt de ambtenaar zijn volledige openstaande verlofsaldo (bestaande uit wettelijk en bovenwettelijk verlof) plus de eventuele over- en compensatie uren, opgebouwd bij de oude werkgever.

Artikel 4:7 – Overige arbeidsvoorwaarden

Lid 1

Vanaf de datum indiensttreding van de ambtenaar bij de GR, gelden voor de ambtenaar de CAR/UWO en de lokaal overeengekomen arbeidsvoorwaarden van de GR.

Lid 2

Daar waar er als gevolg van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel negatieve gevolgen ontstaan voor de ambtenaar, dan worden de huidige arbeidsvoorwaarden gegarandeerd tenzij anders overeengekomen in dit Sociaal plan.

Hoofdstuk 5: Aanvullende bepalingen

Artikel 5:1 – Flankerend beleid

Lid 1

In geval een ambtenaar na afloop van het plaatsingsproces niet geplaatst is binnen de GR, zijn de flankerende maatregelen zoals lokaal per gemeente bepaald, van toepassing.

Lid 2

Aanvullend op het lokale beleid is gesteld dat voor niet geplaatste ambtenaren geldt dat zij gezien worden als interne herplaatsingskandidaat voor zowel Maassluis, Vlaardingen, Schiedam en Stroomopwaarts en daarmee voorrang genieten bij het solliciteren naar interne vacatures.

Lid 3

In geval van plaatsing op een functie met een lager functieniveau dan het huidige salarisoniveau van de ambtenaar, geldt dat werkgever en ambtenaar beiden de inspanningsverplichting hebben om de ambtenaar weer werkzaam te laten zijn op een functie die overeenkomt met het huidige salarisoniveau.

Artikel 5:2 – Verplichtingen werkgevers

Werkgevers zullen zich tot het uiterste inspannen om de ambtenaren onder te brengen bij de GR. Als ambtenaren desondanks niet geplaatst kunnen worden bij de GR, dan vallen zij onder formele verantwoordelijkheid van de huidige werkgever. Huidige werkgever zal zich in dat geval inzetten om medewerker een passende of geschikte functie aan te bieden binnen of buiten de organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

Artikel 5:3 – Verplichtingen werknemer

Lid 1

De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, om een uitwisselbare of passende functie die hem wordt aangeboden met inachtneming van de procedurele bepalingen zoals vastgelegd in dit Sociaal plan, te aanvaarden.

Lid 2

Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een uitwisselbare- of passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing, kan de huidige werkgever overgaan tot ontslag op nader te bepalen gronden.

Hoofdstuk 6: Slotbepalingen

Artikel 6:1 – Niet voorziene gevallen

Voor situaties waarin dit Sociaal plan niet of niet in redelijkheid voorziet zal de nieuwe werkgever in overleg met oude werkgever naar redelijkheid en billijkheid een op de individuele situatie van de ambtenaar gerichte bijzondere regeling treffen in de voor de ambtenaar positieve zin.

Artikel 6:2 – Overige afspraken

Lid 1

Na de oprichting van de GR zal direct een GO i.o. worden ingericht. Met het GO i.o. wordt een agenda en planning opgesteld voor het jaar 2015 om nadere afspraken te maken over de geldende rechtspositie waarbij onder andere de volgende onderwerpen aan bod komen:

- sociaal statuut GR;
- reiskosten woon-werk.

Lid 2

In de Businesscase Stroomopwaarts MVS is een formatiereductie opgenomen van 24 fte tot en met 2019. Deze reductie zal geheel worden gerealiseerd door middel van natuurlijk verloop, onder voorwaarde dat de omstandigheden en uitgangspunten waarop de Businesscase is gebaseerd, ongewijzigd blijven.

Indien er andere maatregelen nodig zijn om de formatiereductie te realiseren dan wordt hierover in overleg getreden met de vakbonden.

Artikel 6:3 – Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Sociaal plan Stroomopwaarts MVS.

Vastgesteld door Burgemeester en wethouders van de gemeente Maassluis d.d. 2015,
Namens het college,

De secretaris

De burgemeester

Vastgesteld door Burgemeester en wethouders van de gemeente Vlaardingen d.d. 2015,
Namens het college,

De secretaris

De burgemeester

Vastgesteld door Burgemeester en wethouders van de gemeente Schiedam d.d. 2015,
Namens het college,

De secretaris

De burgemeester

Instemming met de vakorganisaties is verkregen in het Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d.
..... 2015.

Namens de vakbonden,

Vertegenwoordiger FNV Overheid,

Vertegenwoordiger CNV Overheid,