

Sociaal Plan Zandvoort-Omgevingsdienst IJmond 2015

Inhoudsopgave

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

SOCIAAL PLAN AMBTELLIJKE SAMENWERKING ZANDVOORT – OMGEVINGSDIENST LIMOND VOOR DE OVERDRACHT VAN TAKEN OP HET GEBIED VAN BELEID, VERGUNNINGVERLENING, TOEZICHT EN HANDHAVING INZAKE DE WABO

De gemeente Zandvoort, hierna te noemen gemeente Zandvoort, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer N. Meijer, burgemeester en portefeuillehouder P&O

en

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

namens de FNV-Overheid, de heer A. Laarhoven
namens CNV Publieke-Zaak-Overheid de heer F.H. van der Kwast

hebben zich beraden op de personele consequenties van de overname van gemeentelijke taken op het gebied van beleid, vergunningverlening, toezicht en handhaving inzake de WABO van de gemeente Zandvoort naar de Omgevingsdienst Limond.

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

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

1. De medewerkers van de gemeente Zandvoort, behorend tot de kring van betrokkenen, met een vast dienstverband komen in dienst van de Omgevingsdienst Limond per 1 januari 2016. Zij hebben recht op plaatsing op een voorgedzette, passende of geschikte functie bij Omgevingsdienst Limond met dezelfde urovername van hun dienstbetrekking. Er is derhalve sprake van een plaatsingsgarantie voor de kring van betrokkenen. Als peidatum voor het dienstverband geldt ... 2015.
2. Dit sociaal plan is van kracht per2015 tot 1 januari 2017. De formele indiensttreding bij de Omgevingsdienst Limond is per 1 januari 2016. Op deze datum vindt de daadwerkelijke overname van taken en werkzaamheden plaats. In de praktijk kan dit betekenen dat de medewerker van de gemeente Zandvoort voorafgaand aan 1 januari 2016 onder de rechtspositie van de gemeente Zandvoort taken gaat uitvoeren bij en onder regie van de Omgevingsdienst Limond in Beverwijk. Ter afsluiting van de werkzaamheden in Zandvoort kan per 1 januari 2016 van de omgekeerde situatie sprake zijn.
3. Per 1 januari 2016 gelden de bij de Omgevingsdienst Limond geplaatste medewerkers van Zandvoort dezelfde rechtsbescherming en rechtspositie als medewerkers van de Omgevingsdienst Limond. Dit betekent dat medewerkers van de gemeente Zandvoort met een vast dienstverband zekerheid hebben op een vast dienstverband bij de Omgevingsdienst Limond.
4. De ancienniteit (arbeidsijd) doorgebracht in dienst van de gemeente Zandvoort telt door. Dit betekent dat het aantal opgebouwde dienstjaren in Zandvoort wordt overgenomen door de Omgevingsdienst Limond als ware het bij deze dienst opgebouwde dienstjaren.
5. In het geval dat bovenformaliteit na de loopijd van dit sociaal plan er toch los leidt dat de functie van een medewerker ter discussie komt te staan, dan zal dat gelden voor alle medewerkers van de omgevingsdienst Limond met die functie, inclusief de uit Zandvoort geplaatste medewerkers op die functie, waarbij de dan geldende regelgeving omtrent vaststelling bovenmatigheid en herplaatsing van de Omgevingsdienst Limond geldend is.

6. De rechtspositieregelingen van de Omgevingsdienst Limond zijn onverkort van toepassing behoudens reeds geldende geïmplementeerde personeelsplannen arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in het personeelsstatuut van de medewerker van de gemeente Zandvoort. In Zandvoort anderzijds arbeidende arbeidsvoorwaarden worden geïmplementeerd ten wel afgebouwd conform de afspraken hierover in dit sociaal plan.

Daar waar in het sociaal plan de hi-j-vorm wordt gehanteerd kan tevens de zij-vorm worden gelezen.

Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Zandvoort;

Gelet op:
de bepalingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR) alsmede de Uitwerkingsovereenkomst (UWOC);
Gezien:

de in de vergadering van het Georganiseerd Overleg d.d. bereikte overeenstemming;
BESLUITEN vast te stellen het volgende Sociaal Plan Zandvoort-Omgevingsdienst Limond 2015:

Zandvoort,
VASTGESTELD BIJ COLLEGE BESLUIT NR D.D.

Het dagelijks bestuur van de Omgevingsdienst Limond, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de directeur;

Gelet op:
hetgeen is overeengekomen in het Sociaal Plan Zandvoort-Omgevingsdienst Limond 2015 Gezien:
de toekomstige rol als werkgever, waarbinnen zij uitvoering zullen geven aan hetgeen hierin is overeengekomen

BESLUITEN voor akkoord en uitvoering het Sociaal Plan Zandvoort-Omgevingsdienst Limond 2015 mede te ondertekenen

Beverwijk,
VOOR AKKOORD BIJ BESLUIT NR., D.D. 2015

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

AVWZ : Arbeidsvoorwaardenregeling Zandvoort;

Awb : Algemene wet bestuursrecht;

Werkgever : Het bevoegd gezag, zijnde het college van burgemeester en wethouders, van de gemeente Zandvoort of het dagelijks bestuur van de omgevingsdienst Limond;

Medewerker : De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, lid 1 onder a, van de CAR;

Organisatiewijziging : Een belangrijke inkomping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatste vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt met een minimum van 3 fte;

Sluurgroep : Een samenstelling van leden benoemd vanuit de directies van de omgevingsdienst Limond en de gemeente Zandvoort.

Personele gevolgen : De gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerkers;

Salaris : Het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegerekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;

Salarispectatief : De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de schaal volgens welke de medewerker zijn salaris ontvangt en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken, inclusief de algemene verhogingen conform de CAO van de sector gemeenten;

Bezoldiging : Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen, alsmede het bedrag van de functieeringtoelage;

Toelage : De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd en welke een tijdelijk karakter heeft;

Persoonlijke toelags : De toelags waarmee het salaris wordt vermeerderd en welke een tijdelijk karakter heeft. De toelage kan worden ingetrokken indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn conform art. 3:7.8. van de CARUWO;

Functiegebonden toelage : De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd vanwege het tijdelijk karakter heeft.

Garantietoelage : De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd (inclusief de algemene verhogingen conform de CAO van de sector gemeenten) als gevolg van een plaatsing in een functie met een lagere functionele

schaal en welke een tijdelijk karakter heeft;

Vergoedingen : De vergoedingen van kosten die de medewerker noodzakelijkerwijs in verband met de vervulling van zijn functie maakt;

Plaatsingsplan : Het plan waarin is vastgesteld op welke functies medewerkers van gemeente Zandvoort bij Omgevingsdienst Limond geplaatst zullen worden en derhalve hun aanstelling ontvangen.

Functie : Een functiebeschrijving, zoals die binnen het raam van de Omgevingsdienst Limond geldende regelingen door of namens het dagelijks bestuur is vastgesteld;

Functieschaal : De volgens geobjectiveerde regels voor een functie vastgestelde salarisschaal als bedoeld in bijlagen II en III van de CAR;

Functieboek : Het geheel van functiebeschrijvingen binnen de Omgevingsdienst Limond;

Voortgezette functie : Een functie die voor meer dan 50% gelijk is aan de functie die de medewerker vóór de plaatsing vervulde;

Passende functie : Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, dan wel maximaal een salarisschaal hoger; of twee salarisschalen lager dan de oude functieschaal. Het streven is binnen 2 jaar de medewerker minimaal op het oude functieniveau geplaatst te hebben, tenzij de inhoud van de functie voor 50% of meer gelijk blijft;

Geschiedte functie : Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen. Het streven is binnen 2 jaar de medewerker minimaal op het oude functieniveau geplaatst te hebben;

CARUWO : De collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling van de sector gemeenten, alsmede de Uitwerkingsovereenkomst;

GO : De commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CARUWO;

OR : De ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;

Leidinggevende : De benoemde teamleider bij de Omgevingsdienst Limond conform de omschrijving in het functieboek van deze dienst, met integrale bevoegdheden op het gebied van mensen en middelen;

Kring van betrokkenen : De medewerkers van de ambtelijke organisatie van de gemeente Zandvoort in vaste dienst, die voor 50% of meer werkzaam zijn op taken die aan de Omgevingsdienst Limond worden overgedragen op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving, het opstellen van uitvoeringsbeleid en bezwaar- en beroepszaken.

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

Plaatsingscommissie

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

- de hoofdtaakmanager, van het organisatieonderdeel, waar de functie valt (voorzitter);
- de afdelingsmanager van het organisatieonderdeel, waar de functie valt;
- een HRM-adviseur van de Omgevingsdienst Limond;
- een secretaris (ter administratieve/secretariele ondersteuning, geen stem)

bezuilencommissie: Voor de besluiten van de gemeente Zandvoort: De bezuilencommissie inzake personele aangelegenheden van gemeente Zandvoort.
Bezuilen op besluiten van de Omgevingsdienst Limond worden door adviescommissie bezwaarschiffen personele besluiten van de Omgevingsdienst Limond behandeld.

Artikel 1.2 Werkingsfeer

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

Artikel 1.3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging
Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zandvoort is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie Zandvoort.

Artikel 1.4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele medewerkers
De gemeentesecretaris van Zandvoort is namens het college bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van medewerkers, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2.1 Extern advies

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

Artikel 2.2 Taakverdeling tussen OR en GO

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

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

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor het sociaal beleid

Artikel 3.1 Rechtspositie algemeen

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

Iedere medewerker ontvangt in het vierde kwartaal 2015 een statusbrief, waarin opgenomen een overzicht van alle individuele rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke uitgangspunten voor plaatsing.

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

Het recht op het in deel III vervullen van de functie wordt bij de Omgevingsdienst IJmond gehandhaafd.

Artikel 3.2 Voorkeursvolgorde bij plaatsing

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

Het bepaalde in de artikelen 3.3 tot en met 3.9 is van toepassing op de besluiten zoals genoemd in artikel 5.4.

Het basisuitgangspunt is 'mens volgt werk'. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:

1. de medewerker wordt geplaatst op een voortgezette functie bij de Omgevingsdienst IJmond;
2. de medewerker wordt geplaatst op een passende functie bij de Omgevingsdienst IJmond;
3. de medewerker wordt geplaatst op een geschikte functie bij de Omgevingsdienst IJmond.

Artikel 3.3 Verplichting medewerker

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

De medewerker is levens verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, opgedragen werkzaamheden voorafgaand aan 1 januari 2016 onder regie van de Omgevingsdienst IJmond in Bavelwijk. Ter afsluiting van de werkzaamheden in Zandvoort geldt deze laatste zin na 1 januari 2016 vice versa ten behoeve van Zandvoort.

Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie, opgedragen werkzaamheden of niet bereid blijkt mee te werken aan het vinden van een oplossing, kan het dagelijks bestuur van de Omgevingsdienst IJmond overgaan tot ontslag, daarbij kan het dagelijks bestuur melding maken bij de instelling die de werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden of niet bereid is gebieden mee te werken aan het vinden van een oplossing zoals genoemd in het hoofdstuk flankerend beleid.

Artikel 3.4 Salarisgarantie

De medewerker die wordt geplaatst in een functie binnen de Omgevingsdienst IJmond, behoudt recht op het salaris en het salarisspectief in de functionele schaal, zoals die voor hem golden in de oude functie per in de gemeente Zandvoort. Eventuele wijzigingen

in de periode tussen en 31 december 2015 met effecten op het salarisspectief zullen voor de formele overgang nog meegenomen worden.

Artikel 3.5 Hogere functieschaal

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

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

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

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

Artikel 3.6 Lagere functieschaal

Als de medewerker geplaatst wordt in een functie waaraan een lagere functieschaal is verbonden wordt de medewerker een garantieloze loepkond. De hoogte van de garantieloze beslaat het verschil tussen het nieuwe salaris en het huidige salaris. Daarnaast geldt dat het bij Zandvoort geldende salarisspectief is gegarandeerd.

Artikel 3.7 Toelagen

Voor de medewerker met functiegebonden toelagen die wordt geplaatst in een andere functie zonder functiegebonden toelagen binnen de Omgevingsdienst IJmond, vervallen de functiegebonden toelagen. Conform art. 7.2 wordt een allopande compensatie toegekend.

Het recht op een persoonlijke toelage blijft behouden conform art. 7.3. Indien aan de orde, dan wordt dit in de Omgevingsdienst IJmond een garantieloze.

Artikel 3.8 Studiefaciliteiten

De medewerker die wordt geplaatst op een functie binnen de Omgevingsdienst IJmond, op grond van artikel 5.4 behoudt de rechten die hem op grond van de in Zandvoort gemaakte afspraken inzake studiefaciliteiten zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.

De medewerker die wordt geplaatst op een functie binnen de Omgevingsdienst IJmond, op grond van artikel 5.4 en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de in Zandvoort gemaakte afspraken inzake studiefaciliteiten.

Artikel 3.9 Aanvullende scholing

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

Hoofdstuk 4 Inrichting van de organisatie

Artikel 4.1 Taken, formatie en functies

De Omgevingsdienst IJmond maakt een overzicht van functies waarop de Zandvoortse medewerkers geplaatst zullen worden (de was-woord-lijst).

Het functieboek met bijbehorende functies van de Omgevingsdienst IJmond is van toepassing.

Hoofdstuk 5 Plaatsingsprocedure

Artikel 5.1 Plaatsingsprocedure

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

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

Uitgangspunten plaatsing.

Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3.2 onder 2 en 3 wordt met de volgende onderstaande volgorde rekening gehouden:

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

De ambtenaar werkt mee aan gesprekken en aan tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd onder a. Dit geldt niet voor de situatie onder art 3.2 onder 1. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever (Omgevingsdienst IJmond).

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

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

5. Op grond van haar bevindingen, adviseert de plaatsingscommissie de stuurgroep in de vorm van een concept-plaatsingsplan. Alvorens dit gebeurt, zal de plaatsingscommissie het concept-plaatsingsplan ter advisering voorleggen aan een vertegenwoordiging van het Georganiseerd Overleg van de gemeente Zandvoort. De plaatsingsadviezen worden schriftelijk gemotiveerd, en indien er geen sprake is van een unaniem advies, wordt het minderheidsstandpunt gemotiveerd weergegeven.

Hoofdstuk 6 Flankerend beleid

Artikel 5:1 Herhaalde plaatsing

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

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

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

Het dagelijks bestuur van de Omgevingsdienst Limond stelt middelen beschikbaar ter uitvoering van dit beleid.

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

Mogelijke maatregelen zijn:

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

Artikel 5:2 Voornemen tot plaatsing

Het bestuur van de Omgevingsdienst Limond, op advies van de stuurgroep, het concept plaatsingsplan vast.

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

Het bestuur oordeelt de medewerker schriftelijk mee in welke functie het bestuur voornemens is betrouwen te plaatsen.

Artikel 5:3 Bedenkingen tegen voornemen tot plaatsing

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

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

Artikel 5:4 Definitieve plaatsing

Het bestuur van de Omgevingsdienst Limond neemt het besluit tot plaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen als door de medewerker zijn ingediend.

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

Hoofdstuk 7 Harmonisering arbeidsvoorwaarden

Art. 7.1. Uitgangspunten

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

Art. 7.2. Functiegebonden toelagen

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

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

Artikel 7.3. Persoonsgebonden toelagen

De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de Omgevingsdienst Limond, behoudt het recht op zijn persoonsgebonden toelage. Indien een einddatum is opgenomen, vervalt de toelage op genoemde einddatum.
Indien de medewerker bij plaatsing bij de Omgevingsdienst Limond in een hogere salarisschaal komt, wordt de toelage verrekend met de hogere bezoldiging.

Artikel 7.4. Vakantieschorten

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

gemeente Zandvoort. Voor deelijders geldt de compensatie naar rato van betrekkingsovergang

4. Indien een medewerker bij de Omgevingsdienst Limond recht heeft op meer verlofdagen, dan in Zandvoort, dan wordt dit vermitsonterd met te compenseren dagen volgens dit artikel.
5. De medewerker mag maximaal 72 uur (deelijders naar rato) vakantieverlof meenemen naar de Omgevingsdienst Limond. De gemeente Zandvoort betaalt hierbov het bedrag overeenkomend met het totaal aantal uren vermenigvuldigt met het betreffende uurloon van de medewerker aan de Omgevingsdienst Limond.

Artikel 7.5. Onbenut ILB-budget 2014

Indien een medewerker, behorend tot de kring van betrokkenen een opleiding wil volgen bij de Omgevingsdienst Limond en deze hiervoor geen/te beperkte faciliteiten kan bieden, dan draagt de gemeente Zandvoort op verzoek van de medewerker het door die medewerker onbenutte ILB-budget over 2015 over aan de Omgevingsdienst Limond, ter facilitering van het volgen van de opleiding.

Artikel 7.6. Integriteitsverklaring

De in Zandvoort afgelegd ambtseede of ambtsbelofte geldt als een ondertekende integriteitscode voor de Omgevingsdienst Limond.
Indien geen ambtseede of ambtsbelofte in Zandvoort is afgelegd, dient de medewerker bij het in dienst treden de integriteitscode van de Omgevingsdienst Limond te ondertekenen.

Artikel 7.7. Nevenbetrokking

Als in Zandvoort toestemming is verleend voor het vervullen van een nevenbetrokking, dan neemt de Omgevingsdienst Limond deze toestemming over, onder het voorbehoud dat deze nevenbetrokking de uitoefening van de functie bij de Omgevingsdienst Limond niet (medelij) kan beïnvloeden.

Hoofdstuk 8 Stofbepalingen

Artikel 8.1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van dit sociaal plan in individuele gevallen niet voorziet of zou leiden tot een kennelijk onredelijk en onbillijke toepassing, kan het college van burgemeester en wethouders van Zandvoort van het sociaal plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

In gevallen waarin het sociaal plan voor de algemene toepassing daarvan niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders van Zandvoort naar redelijkheid en billijkheid.

Artikel 8.2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: 'Sociaal Plan Zandvoort-Orngevingdienst IJmond 2015'.

Artikel 8.3 Inwerkingtreding

Dit sociaal plan treedt in werking per.....

Artikel 8.4 Looptijd Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan vervalt van rechtswege per 1 januari 2018

Aldus overeengekomen op

Burgemeester en wethouders van Zandvoort,
in dezen vertegenwoordigd door

.....
De heer N. Meijer, burgemeester

Namens FNV-overheid,

.....
De heer A. Laanoven

Namens CNV Publieke-Zaak/Overheid

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

Het dagelijks bestuur van de Orngevingdienst IJmond, in dezen vertegenwoordigd door de directeur, accepteert de afspraken zoals vastgelegd in dit sociaal plan en draagt zorg voor een juiste uitvoering daarvan.

.....
De heer/mevrouw.....

Bijlagen:

I Kring van betrokkenen per functie gespecificeerd

Bijlage I

**Kring van
betrokkenen**

Toelker bouw- en
woningbezicht

Administratief
medewerker

Juridisch
beleidsmedewerker

Tabel met opmaak