

Sociaal Plan Zandvoort-Haarlem 2017

Inhoudsopgave

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

SOCIAAL PLAN AMBTELIJKE SAMENWERKING ZANDVOORT-HAARLEM

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 Overheid, de heer F.H. van der Kwast

hebben zich beraden op de personele consequenties van de overheveling van gemeentelijke taken¹ van de gemeente Zandvoort naar de gemeente Haarlem.

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 deze taakoverheveling van Zandvoort naar Haarlem 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 gemeente Haarlem per 1 januari 2018. Zij hebben recht op plaatsing op een voortgezette, passende of geschikte functie bij gemeente Haarlem met dezelfde urenomvang van hun dienstbetrekking. Er is derhalve sprake van een plaatsingsgarantie voor de kring van betrokkenen. Als peildatum voor het dienstverband geldt 1 april 2017.
2. Dit sociaal plan is van kracht 1 april 2017 tot 1 januari 2020. De formele indiensttreding bij de gemeente Haarlem is per 1 januari 2018. Op deze datum vindt de daadwerkelijke overheveling van taken en werkzaamheden plaats. In de praktijk kan dit betekenen dat de medewerker van de gemeente Zandvoort voorafgaand aan 1 januari 2018 onder de rechtspositie van de gemeente Zandvoort taken gaat uitvoeren bij en onder regie van de gemeente Haarlem in Haarlem. Ter afsluiting van de werkzaamheden in Zandvoort kan per 1 januari 2018 van de omgekeerde situatie sprake zijn.
3. Per 1 januari 2018 genieten de in Haarlem geplaatste medewerkers van Zandvoort dezelfde rechtsbescherming en rechtspositie als medewerkers van de gemeente Haarlem. Dit betekent dat medewerkers van de gemeente Zandvoort met een vast dienstverband zekerheid hebben op een vast dienstverband bij de gemeente Haarlem.
4. De anciënniteit (arbeidstijd doorgebracht in dienst van de gemeente Zandvoort) telt door. Dit betekent dat het aantal opgebouwde dienstjaren in Zandvoort wordt overgenomen door Haarlem als ware het in Haarlem opgebouwde dienstjaren.
5. In het geval dat bovenformativiteit na de looptijd van dit sociaal plan er toch toe leidt dat de functie van een medewerker ter discussie komt te staan, dan zal dat gelden voor alle medewerkers uit Haarlem met die functie, inclusief de uit Zandvoort geplaatste medewerkers op die functie, waarbij de dan geldende regelgeving omtrent vaststelling boventalligheid en herplaatsing van de gemeente Haarlem geldend is.
6. De rechtspositieregelingen van de gemeente Haarlem zijn onverkort van toepassing behoudens reeds geldende geformaliseerde persoonsgebonden arbeidsvoorwaarden,

¹ Dit betreft alle taken van de gemeente Zandvoort, met uitzondering van de taken van de gemeentesecretaris, de griffie en de taken waarvan de uitvoering wordt belegd bij Spaarnelanden.

vastgelegd in het persoonsdossier van de medewerker van de gemeente Zandvoort. In Zandvoort andersluidende arbeidsvoorwaarden worden geharmoniseerd dan wel afgebouwd conform de afspraken hierover in dit sociaal plan.

7. Dat ingevolge de overgang van taken van Zandvoort naar Haarlem per 1 januari 2018, de ambtenaren per die datum weliswaar formeel een boventallige status zouden krijgen. Doch dat tegelijkertijd met ingang van diezelfde datum deze status van boventalligheid weer wordt opgeheven door het verkrijgen van een voortgezette, passende of geschikte functie volgens het mens-volgt-werk principe bij de gemeente Haarlem. Derhalve is er geen sprake van boventalligheid voor de kring van betrokkenen.

Dit plan is van toepassing op medewerkers met een vast dienstverband bij de gemeente Zandvoort op 1 april 2017, met uitzondering van de gemeentesecretaris, de medewerkers van de griffie en de medewerkers die per 1 januari 2018 overgaan naar Spaarnelanden N.V.

Daar waar in het sociaal plan de hij-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 (UWO);

Gezien:

de in de vergadering van het Georganiseerd Overleg d.d. 11 april 2017 bereikte overeenstemming;

BESLUITEN vast te stellen het volgende Sociaal Plan Zandvoort-Haarlem 2017

Zandvoort,

VASTGESTELD BIJ COLLEGE BESLUIT NR. 8, D.D. 18 april 2017.

Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Haarlem, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.K.N. van Spijk, wethouder en portefeuillehouder bedrijfsvoering,

Gelet op:

hetgeen is overeengekomen in het Sociaal Plan Zandvoort-Haarlem 2017

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-Haarlem 2017 mede te ondertekenen

Haarlem,

VOOR AKKOORD BIJ COLLEGE BESLUIT NR. _____, D.D. _____ 2017

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 Haarlem;
Medewerker	: De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, lid 1 onder a, van de CAR;
Organisatiewijziging	: Een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst 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;
Ambtelijke Stuurgroep	: Een samenstelling van directieleden en leden benoemd vanuit de directies van de twee gemeenten;
Personele gevolgen	: De gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerkers;
Salaris	: Maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
Salarisperspectief	: 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, met inachtneming van de voorwaarden waaronder die afspraken zijn toegekend, inclusief de algemene verhogingen conform de CAO van de sector gemeenten;
Toelage	: De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd en welke een tijdelijk karakter heeft;
Persoonlijke toelage	: De toelagen genoemd in artikel 3:8 tot en met 3:10 van de AVWZ waarmee het salaris wordt vermeerderd en welke een tijdelijk karakter heeft;
Functiegebonden toelage	: De toelagen genoemd in artikel 3:11, 3:13 en 3:14 van de AVWZ waarmee het salaris wordt vermeerderd vanwege het takenpakket dat aan de functie verbonden is en welke een tijdelijk karakter heeft.
Garantietoelage	: De toelage genoemd in artikel 3:15 van de AVWZ
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 gemeente Haarlem geplaatst zullen worden en derhalve hun aanstelling ontvangen.

Functie	:Een functiebeschrijving, zoals die binnen het raam van de gemeente Haarlem geldende regelingen door of namens het college is vastgesteld;
Functieschaal	:De volgens geobjectiveerde regels voor een functie vastgestelde salarisschaal als bedoeld in bijlage IIa van de CAR;
Functieboek	:Het geheel van functiebeschrijvingen binnen de gemeente Haarlem;
Voortgezette functie	: een functie die qua inhoud, aard en niveau geheel of in grote lijnen gelijk is aan de oorspronkelijke functie, waarbij in ieder geval de helft of meer van de taken ongewijzigd blijven;
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;
Geschikte 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;
Maximale plaatsing:	Uitgangspunt is 'Mens volgt werkt'. Er is sprake van een werkgarantie voor de kring van betrokkenen. In uitzonderlijke gevallen kan in het kader van maximale plaatsing een medewerker op een andere dan zijn voortgezette functie geplaatst worden.
CAR/UWO	:De collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling van de sector gemeenten, alsmede de Uitwerkingsovereenkomst;
GO	:De commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR/UWO;
OR	:De ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
Leidinggevende	:Het benoemde afdelingshoofd in Haarlem conform de omschrijving in het functieboek Haarlem, met integrale bevoegdheden op het gebied van mensen en middelen;
Kring van betrokkenen	:De medewerkers van de ambtelijke organisatie van de gemeente Zandvoort met een vast dienstverband op 1 april 2017, die 50% of meer werkzaam zijn op taken die aan de gemeente Haarlem worden overgedragen en waarvoor de gemeente Haarlem de uitvoering op zich neemt. Voor de betrokken functies en omvang daarvan wordt verwezen naar bijlage 1 bij dit plan.

Plaatsings-
commissie

: Plaatsingscommissie (PC)

1. Een hoofdafdelingsmanager van de gemeente Haarlem, tevens voorzitter
2. Een lid aangewezen door de werkgever Gemeente Zandvoort
3. Een lid aangewezen door de werkgever Gemeente Haarlem
4. Een lid aangewezen door de werknemersdelegatie van het GO Zandvoort
5. Een vertegenwoordiger namens de OR Haarlem
6. Ondersteuning door een secretaris (afdeling HRM)

Adviescommissie

: Adviescommissie (AC)

1. De afdelingsmanager Haarlem van het organisatieonderdeel waar de functie onder valt
2. Een HRM adviseur van de gemeente Haarlem
3. Een lid aangewezen door de werknemersdelegatie van het GO Zandvoort

bezwarencommissie: Voor de besluiten van de gemeente Zandvoort: De bezwarencommissie inzake personele aangelegenheden van gemeente Zandvoort.
Bezwaren op besluiten van de gemeente Haarlem worden door de afdeling juridische zaken van de gemeente Haarlem behandeld.

Artikel 1:2 Werkingssfeer

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

Daar waar tijdens de werkingsduur het sociaal statuut /programma Flexibel en Veilig van de gemeente Haarlem conflicteert met dit sociaal plan, prevaleert dit sociaal plan.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zandvoort is tot 1 januari 2018 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 tot 1 januari 2018 bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van medewerkers, tenzij bij of krachtens wet of mandaatstatuut 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 verstrekken 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 1 april 2017 van toepassing is, geldt als uitgangspunt voor de plaatsing.

Indien een functiebeschrijving ontbreekt, dan worden de uitgevoerde taken als uitgangspunt van plaatsing gehanteerd. Daarbij wordt gekeken naar de door de medewerker ingevulde urenverantwoording over de afgelopen twee jaar en de door de medewerker geleverde productie. Deze taken worden vastgelegd als vervangende functiebeschrijving en ondertekend door het afdelingshoofd en de betrokken medewerker.

Iedere medewerker ontvangt in het tweede kwartaal 2017 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 aanstellingsbesluit in Haarlem in dezelfde enveloppe.

Het recht op het in deeltijd vervullen van de functie wordt in Haarlem 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 3:10 is van toepassing op de besluiten zoals genomen 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 in Haarlem;
2. de medewerker wordt geplaatst op een passende functie in Haarlem;
3. de medewerker wordt geplaatst op een geschikte functie in Haarlem.
4. In het kader van maximale plaatsing kan in uitzonderlijke gevallen van bovenstaande volgorde worden afgeweken.

Artikel 3:3 Belangstellingsregistratie

Voordat plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:2 worden genomen, wordt de betrokken medewerker in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor twee andere functies kenbaar te maken, naast de functie die het meest lijkt op de huidige functie. Hiertoe worden de plaatsingsfuncties binnen kring van betrokkenen verspreid in de organisatie Zandvoort.

Artikel 3.4 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 tevens verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, opgedragen werkzaamheden voorafgaand aan 1 januari 2018 onder regie van Haarlem en in Haarlem te aanvaarden. Ter afsluiting van de werkzaamheden in Zandvoort geldt deze laatste zin na 1 januari 2018 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 college van burgemeester en wethouders van Haarlem overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college van burgemeester en wethouders melding maken bij de instelling die de werkloosheidswet uitvoert, dat de

betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden of niet bereid is gebleken mee te werken aan het vinden van een oplossing zoals genoemd in het hoofdstuk flankerend beleid.

Artikel 3:5 Salarisgarantie

De medewerker die wordt geplaatst in een functie binnen de gemeente Haarlem, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief in de functionele schaal, zoals die voor hem golden in de oude functie per 1 april 2017 in de gemeente Zandvoort. Eventuele wijzigingen in de periode tussen 1 april 2017 en 31 december 2017 met effecten op het salarisperspectief zullen voor de formele overgang nog meegenomen worden.

Artikel 3:6 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 aanloopschaal worden benoemd voor een periode van maximaal een jaar.

Bevordering naar de functionele schaal vindt plaats door vaststelling van de leidinggevende dat de medewerker het gewenste functioneringsniveau heeft bereikt. Hiertoe 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 3:7 Lagere functieschaal

Als de medewerker geplaatst wordt in een functie waaraan een lagere functieschaal is verbonden wordt de medewerker een garantietoelage toegekend. De hoogte van de garantietoelage bedraagt het verschil tussen het nieuwe salaris en het huidige salaris. Daarnaast geldt dat het bij Zandvoort geldende salarisperspectief is gegarandeerd.

Artikel 3:8 Toelagen

Voor de medewerker met functiegebonden toelagen die wordt geplaatst in een andere functie zonder functiegebonden toelagen binnen de gemeentelijke organisatie Haarlem, vervallen de functiegebonden toelagen. Conform de voorwaarden en bepalingen van art. 3:16 van de AVWZ wordt een aflopende compensatie toegekend.

Het recht op een persoonlijke toelage blijft behouden conform art. 7.3. met inachtneming van de voorwaarden waaronder deze is toegekend.

Indien de medewerker bij plaatsing in Haarlem in een hogere salarisschaal komt, wordt zowel de garantietoelage, de afbouwtoelage (art 7.2) als de persoonlijke toelage (art. 7.3) verrekend met het hogere salaris.

Artikel 3:9 Studiefaciliteiten

De medewerker die wordt geplaatst op een functie binnen de gemeentelijke organisatie Haarlem, 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 gemeentelijke organisatie Haarlem, 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 3:10 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

Haarlem maakt een overzicht van functies waarop de Zandvoortse medewerkers als genoemd bij de kring van betrokkenen geplaatst zullen worden.

Het functieboek met bijbehorende functies van de Gemeente Haarlem is van toepassing.

Hoofdstuk 5 Plaatsingsprocedure

Artikel 5:1 Plaatsingsprocedure

1. De Plaatsingscommissie is verantwoordelijk voor de voorbereiding van het technisch plaatsingsplan, de verbinding gemeentebreed, het streven naar maximale plaatsing, de technische toetsing van de voordrachten van de Adviescommissies en de advisering aan de stuurgroep over de plaatsingen door middel van het plaatsingsplan. Ingeval van bedenkingen tegen een statusbepaling, kan de medewerker terecht bij deze Plaatsingscommissie. In deze gevallen adviseert de Plaatsingscommissie de stuurgroep die hierover beslist.

De Adviescommissies zijn verantwoordelijk voor de plaatsingsgesprekken binnen de afdelingen. Per afdeling bestaat er dus een adviescommissie. Zij toetsen de geschiktheid/passendheid van de voorgedragen kandidaten en koppelen daarover terug aan de Plaatsingscommissie. HRM heeft als procesbewaker een rol in de adviescommissie over de plaatsingsvoordrachten en levert de benodigde informatie aan voor de plaatsingsgesprekken.

Samenstelling

Plaatsingscommissie (PC)

1. Een hoofdafdelingsmanager van de gemeente Haarlem, tevens voorzitter
2. Een lid aangewezen door de werkgever Gemeente Zandvoort
3. Een lid aangewezen door de werkgever Gemeente Haarlem
4. Een lid aangewezen door de werknemersdelegatie van het GO Zandvoort
5. Een vertegenwoordiger namens de OR Haarlem
6. Ondersteuning door een secretaris (afdeling HRM)

De manager van de afdeling en de HRM adviseur kunnen door de PC uitgenodigd worden om in het overleg het advies van de Adviescommissie toe te lichten.

Adviescommissie (AC)

1. De afdelingsmanager Haarlem van het organisatieonderdeel waar de functie onder valt
2. Een HRM adviseur van de gemeente Haarlem
3. Een lid aangewezen door de werknemersdelegatie van het GO Zandvoort

2. De vastgestelde functies waarop plaatsing mogelijk is, worden binnen de kring van betrokkenen verspreid. De medewerker maakt zijn interesse kenbaar door middel van een belangstellingsregistratie gericht aan de Plaatsingscommissie. Deze registratie bevat de voorkeur voor maximaal twee andere functies, naast de aangeboden functie die het meest overeenkomt met de oorspronkelijke functie. De medewerker kan een gesprek met de Plaatsingscommissie aanvragen om zijn of haar keuze(s) toe te lichten.

3. De Plaatsingscommissie beoordeelt aan de hand van de beschikbare functies en de belangstellingsregistratie 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 medewerker voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, indien gewenst een gesprek met de plaatsingscommissie, de informatie van werkgeverzijde Zandvoort en eventuele geschiktheidstesten;
- b. de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies;
- c. de diensttijd van de medewerker bij de gemeente Zandvoort.

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 (Haarlem).

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

5. Indien de medewerker met een voortgezette of passende functie op die functie geplaatst wil worden, wordt een kennismakingsgesprek gehouden tussen de medewerker en de desbetreffende manager. Omdat feitelijk dan sprake is van technische plaatsing komt dit gesprek in de plaats van het plaatsingsgesprek. Indien de medewerker dat wenst kan de HRM adviseur van Haarlem van de desbetreffende afdeling bij het gesprek aansluiten.

6. De plaatsingscommissie heeft het recht om leidinggevend 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.

7. Als blijkt dat het om onvoorziene redenen niet mogelijk is een medewerker definitief in een voortgezette of passende functie te plaatsen, wordt dit de medewerker gemotiveerd meegedeeld. De medewerker zal in overeenstemming worden geplaatst in een geschikte functie.

8. Op grond van haar bevindingen, adviseert de plaatsingscommissie de ambtelijke stuurgroep in de vorm van een concept plaatsingsplan. De plaatsingsadviezen worden schriftelijk gemotiveerd, en indien er geen sprake is van een unaniem advies, wordt het minderheidsstandpunt gemotiveerd weergegeven.

Artikel 5:2 Voornemen tot plaatsing

Het college van B&W van Haarlem stelt, op advies van de ambtelijke stuurgroep, het concept plaatsingsplan vast.

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

Het college deelt de medewerker schriftelijk mee in welke functie het college voornemens is betrokkene 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 negen weken schriftelijk en gemotiveerd zijn bedenkingen bij het college van Haarlem naar voren brengen. Het college van Haarlem legt de bedenkingen voor advies voor aan de plaatsingscommissie.

Deze hoort vervolgens de betrokken medewerker en zo nodig de betrokken leidinggevende en een vertegenwoordiger van de gemeente Zandvoort na ontvangst van de ingediende bedenkingen. De plaatsingscommissie geeft een advies aan de ambtelijke stuurgroep. Deze geeft het college van Haarlem een definitief advies over de plaatsing van alle bij de inpassing betrokken medewerkers.

Artikel 5:4 Definitieve plaatsing

Het college van burgemeester en wethouders van Haarlem 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 die door de medewerker zijn ingediend.

De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten conform de Awb bij de gemeente Zandvoort.

Artikel 5:5 Hardheidsclausule

In gevallen waarin een uitzondering op de plaatsingsregels van belang is voor de organisatie of indien het individuele belang van een ambtenaar in hoge mate geschaad wordt, kan de plaatsingscommissie een gemotiveerd voorstel indienen bij de Stuurgroep om af te wijken van deze spelregels.

Hoofdstuk 6 Flankerend beleid

Artikel 6:1 Herhaalde plaatsing

Als de functie voor 1 januari 2020 ongeschikt blijkt voor de medewerker, zal de werkgever (Haarlem) 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 college van Haarlem stelt middelen beschikbaar ter uitvoering van dit beleid.

Indien zowel vanuit de optiek van de organisatie als vanuit de optiek van de medewerker onomstotelijk 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 opsomming 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
- outplacement

Artikel 6:2 Scholingsactiviteiten

Medewerkers zijn, in het kader van het plaatsingsplan als bedoeld in hoofdstuk 5, indien nodig op kosten van de werkgever (Haarlem) verplicht tot om-, her- of bijscholing.

In overleg met de werkgever kan medewerker de gelegenheid worden geboden, op kosten van de Haarlemse werkgever, zich met behulp van professionele derden een beeld te vormen over competenties en loopbaanperspectieven.

Hoofdstuk 7 Harmonisering arbeidsvoorwaarden

Art. 7.1. Uitgangspunten

1. De arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Haarlem is geldend;
2. Er heeft een vergelijking plaatsgevonden van de arbeidsvoorwaardenpakketten van de gemeenten Haarlem en Zandvoort.
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 afgebouwd of gecompenseerd, zoals nader uitgewerkt in de volgende artikelen;
5. Eventuele afbouw of compensatie van arbeidsvoorwaarden zal eenmalig en aan de voorkant in de gemeente Zandvoort worden afgekocht, voor de duur die in onderstaande artikelen 7:2, 7:4 en 7:5 wordt genoemd/verwezen, of zoveel korter als de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Art. 7.2. Functiegebonden toelagen

1. Voor de medewerker die wordt geplaatst in een andere functie bij gemeente Haarlem, vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de medewerker, wiens salaris als gevolg van het vervallen of het verlagen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend conform de bepalingen van art. 3:16 lid 3 tot en met 5 van de AVWZ indien wordt voldaan aan de voorwaarden van art. 3:16 lid 1 van de AVWZ.
3. Lid 2 van dit artikel geldt analoog voor de overwerk- of buitendagvenstervergoeding als genoemd in 3:12 resp. 3:18 van de AVWZ. Voor de bepaling van het percentage van de verlaging wordt een vergelijk gemaakt op jaarbasis, waarbij het bedrag dat een medewerker aan overwerk- of buitendagvenstervergoeding in 2017 ontving, exclusief vergoeding als gevolg van inzet voor de Veiligheidsregio, als uitgangspunt geldt.

Artikel 7.3. Persoonlijke toelagen

De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie Haarlem, behoudt het recht op zijn persoonlijke toelage met inachtneming van de voorwaarden waaronder deze is toegekend.

Artikel 7.4 Vakantierechten

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 2018 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 ambtenaar zijn geworden in de zin van de CAR-uwo 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. Medewerkers die de functie van bode vervullen: 14,4 uur verlof per jaar voor de duur van 3,5 jaar;
4. De compensatie wordt berekend op basis van het uurloon, geldend voor de medewerker per 1 april 2017 en wordt bruto uitgekeerd bij de laatste salarisbetaling van de gemeente Zandvoort. Voor deeltijders geldt de compensatie naar rato van betrekkingssomvang

5. Indien een medewerker in Haarlem recht heeft op meer verlofdagen², dan in Zandvoort, dan wordt dit verdisconteerd met te compenseren dagen volgens dit artikel.

Artikel 7.5 Reiskostenvergoeding woon-werk verkeer

1. Voor de medewerkers die in Zandvoort wonen, die behoren tot de kring van betrokkenen en op basis van de Haarlemse regeling geen vergoeding ontvangen voor reiskosten woon-werkverkeer, wordt een compensatie voor woon-werkverkeer verleend ad 2 jaar reiskostenvergoeding
2. Grondslag voor de vergoeding betreft een berekening van de afstand tussen het gemeentehuis van Zandvoort en de werklocatie in Haarlem. Volgens de berekening van Routenet, kortste route. De vergoeding is € 0,19 per km en rekenkundige afronding vindt plaats naar hele kilometers. De vergoeding voor deeltijders wordt berekend naar rato van het aantal werkdagen per week.
3. De compensatie wordt gebruteerd uitgekeerd bij de laatste salarisbetaling van de gemeente Zandvoort.
4. Bij uitdiensttreding bij Haarlem geldt geen terugbetalingsregeling

Artikel 7.6 Overgangsbepaling gratificatie

Voor medewerkers binnen de kring van betrokkenen, die binnen de looptijd van het sociaal plan een ambtsjubileum bereiken waarvoor de overgangsbepaling van de AVWZ geldt, wordt de hoogte van de gratificatie berekend op grond van het in Zandvoort geldende percentage in de overgangsbepaling bij een 12,5- of 25-jarig ambtsjubileum.

Artikel 7.7 Integriteitsverklaring & VOG

De in Zandvoort afgelegde ambtseed of ambtsbelofte geldt als een ondertekende integriteitscode voor de gemeente Haarlem. Indien geen ambtseed of ambtsbelofte in Zandvoort is afgelegd, dient de medewerker bij het in dienst treden de integriteitscode van Haarlem te ondertekenen.

Daarnaast is een afgifte van een positieve verklaring omtrent gedrag noodzakelijk voor in diensttreding bij de gemeente Haarlem. De kosten voor deze verklaring komen voor rekening van de gemeente Zandvoort.

Artikel 7.8 Nevenbetrekking

Als in Zandvoort toestemming is verleend voor het vervullen van een nevenbetrekking, dan neemt de gemeente Haarlem deze toestemming over, onder het voorbehoud dat deze nevenbetrekking de uitoefening van de functie in Haarlem niet (nadelig) kan beïnvloeden.

Artikel 7.9 Personeelsdossiers

Uit de personeelsdossiers van de kring van betrokkenen draagt de gemeente Zandvoort aan de gemeente Haarlem per medewerker de gegevens over inzake het functioneren over de laatste twee jaar.

De werknemer krijgt de mogelijkheid om vooraf zijn personeelsdossier in te zien en eventueel bepaalde gegevens te corrigeren. Een medewerker kan om correctie vragen als zijn persoonsgegevens feitelijk onjuist zijn, onvolledig zijn of niet ter zake doen voor het doel waarvoor ze zijn verzameld, op een andere manier in strijd met een wet worden gebruikt³.

² In incidentele gevallen valt de Zandvoortse medewerker na indiensttreding bij Haarlem onder een regeling inzake verlofdagen, die gunstiger is dan in Zandvoort.

³ Het correctierecht is niet bedoeld voor het corrigeren van professionele indrukken, meningen en conclusies waarmee iemand het niet eens is, voor zover deze ter zake doen. Wel mag diegene van de organisatie verwachten dat deze in ieder geval zijn schriftelijke mening toevoegt aan het dossier.

Hoofdstuk 8 Slotbepalingen

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 Haarlem-2017'.

Artikel 8:3 Inwerkingtreding

Dit sociaal plan treedt in werking per 1 april 2017.

Artikel 8:4 Looptijd Sociaal Plan

Dit sociaal plan vervalt van **rechtswege per 1 januari 2020**

Aldus overeengekomen op 20 april 2017.

Burgemeester en wethouders van Zandvoort,
in dezen vertegenwoordigd door

.....

De heer N. Meijer, burgemeester en portefeuillehouder P&O

Namens FNV Overheid,

.....

De heer A. Laarhoven

Namens CNV Overheid,

.....

De heer F.H. van der Kwast

Het college van burgemeester en wethouders van Haarlem, in dezen vertegenwoordigd door de heer J.K.N. van Spijk, accepteert de afspraken zoals vastgelegd in dit sociaal plan en draagt zorg voor een juiste uitvoering daarvan.

.....

J.K.N. van Spijk, wethouder

Bijlagen:

I Kring van betrokkenen per functie gespecificeerd