

Sociaal Plan Meerinzicht gemeente Zeewolde

Vooraf

Door de drie gemeenten Ermelo, Harderwijk en Zeewolde wordt gewerkt aan het ontwikkelen van de uitvoeringsorganisatie "Meerinzicht". De overgang van uitvoeringstaken van gemeenten naar "Meerinzicht" gaat gepaard met gevolgen voor medewerkers.

Het sociaal plan is van toepassing op alle medewerkers die vanuit de desbetreffende gemeenten en gemeenschappelijke regelingen van de drie gemeenten overgaan naar Meerinzicht en regelt de rechtspositionele gevolgen van die overgang. Dit sociaal plan en de afspraken die voortvloeien uit dit sociaal plan gelden voor alle medewerkers die hun werk volgen naar MIZ en als gevolg daarvan in dienst treden bij MIZ. Daar waar andere individuele afspraken worden gemaakt met medewerkers, worden deze vastgelegd en gewaarborgd in het aanstellingsbesluit.

Het sociaal plan is voor de individuele medewerker vanaf het moment van overgang naar Meerinzicht geldig voor een periode van 3 jaar.

Uitgangspunt van dit sociaal plan is:

- Medewerkers waarvan het takenpakket overgaat naar Meerinzicht, gaan over naar Meerinzicht. Dit noemen we het principe 'mens volgt werk'. Als gevolg van de overgang naar Meerinzicht en/of de functiewijzigingen binnen het Sociaal Domein hebben medewerkers recht op een baangarantie gedurende de looptijd van het Sociaal Plan (3 jaar).
- De medewerkers van Fase I Meerinzicht zijn in 2015 overgegaan met de functie die zij bij de latende organisatie hadden. Omdat er nog geen functieboek en formatieplaatsenplan voor de nieuwe situatie beschikbaar was, is voor het principe 'mens volgt functie' gekozen. Na overgang vond plaatsing op een HR 21 functie plaats. Dit gebeurde op basis van het principe 'technische omzetting'. Voor medewerkers van Fase II Meerinzicht is al eerder met het BGO overeengekomen een zelfde weg te bewandelen.
- Medewerkers die vanuit het Sociaal Domein overgaan naar Meerinzicht Bedrijfsvoering, gaan over op basis van het principe 'mens volgt functie', net als de medewerkers van Fase I en II.
- Medewerkers waarvan de taken vanuit het Sociaal Domein overgaan naar Meerinzicht Domein Sociaal worden door middel van een zorgvuldige plaatsingsprocedure, op een passende of geschikte functie geplaatst. Reden hiervoor is de vele wijzigingen die binnen dit werkveld (kanteling van de samenleving en als gevolg daarvan de consequenties in de dienstverlening) plaatsvinden. Voorwaarden zijn een vastgesteld functie/formatieplaatsenplan.
- Er worden door de directieraad sleutelfuncties benoemd die niet onder de plaatsingsprocedure vallen. Hierover wordt advies gevraagd aan de BOR.
- De kosten van het werk-naar-werktraject van deze medewerkers komen ten laste van de drie gemeenten.

In het opgestelde Sociaal Statuut Meerinzicht is de rechtszekerheid opgenomen die van toepassing is zodra medewerkers bij deze organisatie zijn aangesteld.

Hoofdstuk 1 BEGRIPSBEPALINGEN

Artikel 1:1 Begripsbepalingen

Bestuur	Het Bestuur van MIZ zoals omschreven in de Gemeenschappelijke Regeling MIZ.
Bezwarencommissie	Een externe bezwarencommissie voor de behandeling van personele aangelegenheden.
Deelnemers	De gemeenten Ermelo, Harderwijk en Zeewolde.
Gemeenschappelijke Regeling	Openbaar lichaam met volledige rechtsverantwoordelijkheid (zoals Meerinzicht en de Sociale Dienst Veluwerand)
Directeur	Verantwoordelijke leidinggevende van een domein binnen MIZ
Directieraad	De gemeentesecretarissen van de gemeenten Ermelo, Harderwijk en Zeewolde die gezamenlijk de directie van MIZ vormen
Domein	Organisatieonderdeel binnen MIZ dat bestaat uit een samenstel van werkzaamheden, welke wordt aangestuurd door de Directeur
Functie	Het geheel van werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn functiebeschrijving verricht of bij het ontbreken van een functiebeschrijving feitelijk verricht.
Functieboek	De lijst van de binnen MIZ voorkomende (generieke) functies en hun beschrijving en waardering.

Functie gebonden toelage	Toelagen toegekend aan een persoon op basis van de functie/betrekking die de persoon uitvoert zoals een toelage onregelmatige dienst, een BHV-toelage, een wachtdiensttoelage
Garantietoelage	De structurele toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd als gevolg van de voor die medewerker van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregeling.
Gelijke functie	Een functie die naar aard en inhoud geheel of in belangrijke mate overeenkomt met de functie bij zijn werkgever, direct voorafgaande aan de overgang naar MIZ.
Geschikte functie	Een functie die niet als een passende functie is aan te maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.
Kwaliteitscriterium	Een kwalificatie waaruit blijkt in welke mate de medewerker op grond van zijn opleiding, zijn werker- varing, zijn ontwikkelde competenties en ontwikkelpotentieel voldoet, dan wel binnen een redelijke termijn met een maximum van 1 jaar kan voldoen, aan de eisen die aan het uitoefenen van een functie dan wel aan werkzaamheden worden gesteld. Dit kan mede onderbouwd worden met behulp van een extern uit te voeren assessment.
Passende functie	Een functie die de ambtenaar in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten in redelijkheid kan worden opgedragen of een functie waarvoor de ambtenaar door middel van om- en bijscholing in de regel binnen een jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven, waarbij telkens geldt dat die functie (maximaal één salarisschaal lager inclusief tussenschalen) is gewaardeerd dan de functie bij zijn werkgever, direct voorafgaand aan de overgang naar MIZ.
Personeelsgegevens	Ten minste bestaande uit: woonplaats, leeftijd, soort dienstverband, bezoldigde uren, huidige schaal, functieschaal, uitloopschaal, salarisnummer/salaris, vakantietoelage, eindejaarsuitkering, bijdrage ziektekosten, levensloopbijdrage/vitaliteitsbijdrage, ongevallenverzekering en ziektekostenverzekering (indien gebruik wordt gemaakt van de collectiviteitsregeling), datum ambtsjubileum ten behoeve van gratificatie, IPAP, studieafspraken, fietsregeling, bijzondere verlofaanspraken waaronder deelname aan een seniorenregeling.
Regeling arbeidsvoorwaarden	De actuele CAR-UWO en de rechtspositie regelingen van MIZ (de laatste vastgesteld op d.d. 7 maart 2014 en geldend vanaf d.d.1 juli 2014).
Salaris	Maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
Sleutelfunctie	Een functie die van vitaal belang is voor het toekomstig functioneren van de nieuwe organisatie en waarbij afgeweken wordt van de normale plaatsingsprocedure.
Was-woord overzicht	Een lijst van alle bestaande functies bij de latende partijen met een voorstel tot een nieuwe generieke functie bij MIZ.

Hoofdstuk 2 UITGANGSPUNTEN

Artikel 2:1 Uitgangspunten

Lid 1

Dit sociaal plan vindt zijn basis in de Regeling Arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 1.

Lid 2

Dit sociaal plan is van toepassing op alle medewerkers die, anders dan op eigen verzoek, worden ge-
plaatst binnen MIZ.

Lid 3

De werkgever koppelt op basis van het leidend principe 'mens volgt werk' de medewerkers aan de taken
die naar MIZ overgaan.

Lid 4

Sleutelfuncties worden geselecteerd op basis van het kwaliteitsbeginsel.

Lid 5

Aan de medewerker die naar MIZ overgaat, wordt met toepassing van de voor hem geldende rechtsposi-
tierregeringen, van de latende partij, door de werkgever, ontslag verleend, onder gelijktijdige indienst-
neming door MIZ.

Lid 6

De medewerker krijgt bij MIZ een in aard, duur en omvang gelijk dienstverband als het dienstverband
bij zijn werkgever op de dag van ontslag.

Lid 7

De directieraad van MIZ is verantwoordelijk voor het vaststellen van sleutelfuncties.

Lid 8

Voor medewerkers van MIZ wordt in de nieuwe organisatie in de uitwerking zoveel mogelijk gestreefd
naar een eenduidige en gelijke invulling van de rechtspositie tussen de medewerkers onderling.

Lid 9

In alle gevallen waarbij het terugtrekken door de latende partijen, binnen de looptijd van dit Sociaal Plan, zou leiden tot het terugtrekken van taken en zou als gevolg hiervan sprake zijn van formatiereductie en/of boventaligheid, treden MIZ en de 'latende organisaties' in overleg hoe om te gaan met de rechtspositie van de betrokken medewerker(s).

Uitgangspunt daarbij is dat de desbetreffende medewerker(s) daardoor niet in een positie komen waarbij sprake is van een mindere rechtspositiebescherming dan zij in hun oorspronkelijke organisatie zouden genieten. Over de financiële consequenties hiervan maken partijen nadere afspraken, bijvoorbeeld om het verschil dat ontstaat bij een eventueel verlengde rechtsbescherming in financiële zin te compenseren.

Lid 10

Het sociaal plan heeft voor iedere medewerker die overgaat naar MIZ een werkingsduur van 3 jaar vanaf het moment van feitelijke plaatsing.

Hoofdstuk 3 Sleutelfuncties

Artikel 3:1 Sleutelfuncties

Lid 1

De directieraad van MIZ stelt de sleutelfuncties vast. Zij vraagt hierover advies aan de BOR.

Lid 2

Sleutelfuncties worden via een wervings- en selectieprocedure geworven en geselecteerd op kwaliteit.

Hoofdstuk 4 GARANTIES

Artikel 4:1 Arbeidsduur

De arbeidsduur per jaar blijft voor de medewerker die gaat naar MIZ van kracht zoals deze is overeengekomen in de laatst geldende aanstelling bij de latende partij.

Artikel 4:2 Salarisgarantie

Lid 1

De medewerker die overgaat van de latende organisatie naar MIZ, behoudt recht op het salaris, zoals dat voor hem gold bij zijn oorspronkelijke werkgever en in de oude functie, alsook het salarisperspectief dat de medewerker genoot.

Lid 2

Voor de toepassing lid 1 worden tot het salaris bij de latende organisatie en MIZ gerekend het salaris en:

1. Het IKB-budget bestaande uit:
 - a. de vakantie-uitkering;
 - b. de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling;
 - c. eindejaarsuitkering;
 - d. 14,4 uur bovenwettelijke verlof.

2. Overige vergoedingen

Lid 3

De garantietoelage wordt eenmalig vastgesteld op het moment van indiensttreding bij MIZ. De garantietoelage volgt de algemene salaris- ontwikkeling bij MIZ. Als een medewerker na indiensttreding een inkomen in een hogere schaal gaat ontvangen, leidt dat tot het vervallen van de toelage door het inbouwen van de toelage in het salaris.

Lid 4

De bij de werkgever als ABP-diensttijd aangemerkte jaren worden geacht ABP- diensttijd bij MIZ te zijn geweest en tellen derhalve mee voor de toepassing van de rechtspositieregelingen van MIZ waarin deze diensttijd van belang is.

Lid 5

De medewerkers gaan over met hun restant verlofuren. Dit restant verlof (*minus dat is vervallen per 1 januari 2018*) wordt gezien als bovenwettelijke verlofuren en heeft een vervalttermijn van 5 jaar met ingang

van 1 januari 2018. Bij de overgang van medewerkers naar Meerinzicht wordt het aantal restant verlofuren vastgelegd in een Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Overzicht (PAO). Eventueel meer gewerkte uren worden niet meegenomen. Minder gewerkte uren worden gecompenseerd met verlofrestanten. Indien er geen verlofrestant is, wordt het tekort in mindering gebracht op het salaris. Binnen Meerinzicht wordt niet gewerkt zon- en feestdagen. Er bestaat geen recht op feestdagencompensatie. Voor medewerkers die een feestdagencompensatie hebben komt deze te vervallen.

Lid 7

Doorbetaling tijdens ziekte: voor medewerkers die per datum overgang langer dan een half jaar ziek zijn, blijft de regeling doorbetaling salaris bij ziekte van de oude werkgever gelden.

Artikel 4:4 Functie gebonden toelage

Lid 1

De medewerker die wordt geplaatst in een functie binnen MIZ waaraan een functiegebonden toelage (hieronder wordt een structurele toelage verstaan) is verbonden, heeft geen recht meer op de aan de oude functie gebonden toelage, tenzij aan de nieuwe functie ook een functiegebonden toelage is gekoppeld.

Lid 2

De medewerker die bij de latende organisatie een functiegebonden toelage ontvangt welke door MIZ komt te vervallen, bouwt deze toelage af gedurende drie jaar vanaf het moment van overgang naar MIZ.

Voor de functiegebonden toelage geldt dat bij het vervallen van de toelage deze wordt afgebouwd conform onderstaand schema:

1. De eerste periode van negen maanden na functiewijziging ontvangt de ambtenaar 100% van de betreffende toelage;
2. De tweede periode van negen maanden na functiewijziging ontvangt de ambtenaar 75% van de betreffende toelage;
3. De derde periode van negen maanden na functiewijziging ontvangt de ambtenaar 50% van de betreffende toelage;
4. De vierde periode van negen maanden na functiewijziging ontvangt de ambtenaar 25% van de betreffende toelage.

Artikel 4:a Garantietoelage

De medewerker die een garantietoelage is toegekend behoudt deze toelage conform de voorwaarden zoals deze bij toekenning golden.

Artikel 4:5 Aanvullende scholing

Lid 1

MIZ onderzoekt in overleg met de medewerker, die is geplaatst in een passende of geschikte functie, of het nodig is bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing komen voor rekening van MIZ.

Lid 2

De medewerker die geplaatst wordt binnen MIZ en op het moment van overgang naar MIZ een opleiding volgt, behoudt de rechten die hem op grond van een studiefaciliteitenregeling bij de latende partij zijn toegekend, indien hij de studie voortzet. De kosten van de scholing komen, vanaf het moment van benoeming, voor rekening van MIZ.

Lid 3

Aan de medewerker die geplaatst wordt binnen MIZ en die bij de latende organisatie een opleiding volgt die niet langer als relevant of wenselijk wordt geacht, zal geen terugvordering worden gevraagd indien de opleiding wordt stopgezet.

Artikel 4:6 Van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregeling.

Lid 1

Medewerkers die onder de werkingssfeer van dit sociaal plan vallen, vallen vanaf het moment van aanstelling onder de Arbeidsvoorwaardenregeling van Meerinzicht.

Lid 2

De arbeidsvoorwaardenregeling van MIZ omvat niet alleen de CAR-UWO en overige landelijke tot stand gekomen regelingen voor zover die binnen de gemeenten van toepassing zijn, maar ook de voor MIZ, in het BGO, vastgestelde aanvullende rechtspositionele regelingen.

Hoofdstuk 5 SLOTBEPALINGEN**Artikel 5:1 Hardheidsclausule**

In individuele gevallen waarin dit sociaal plan niet voorziet of de toepassing van dit sociaal plan leidt tot een kennelijk onbillijke situatie voor een medewerker, handelt het bestuur in de geest van dit sociaal plan.

Artikel 5:2 Inwerkingtreding

Dit sociaal plan treedt in werking op de dag na de dag waarop deze regeling is vastgesteld.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het Bijzonder Georganiseerd Overleg
dd. 21 juni 2017*

*Namens de werknemersdelegatie BGO MIZ: Namens de werkgeversdelegatie BGO MIZ:
FNV Overheid
G.F. Gerritsen*

*Datum: 18 augustus 2017
CNV Overheid
C. van Zee*

*Datum: 18 augustus 2017
De voorzitter werknemersdelegatie
J. Rozenberg*

*Namens de werkgeversdelegatie BGO MIZ:
De bestuurder
G.J. Gorter*

*Datum: 18 augustus 2017 De secretaris
J.A.E. Spelhofen-Misset*