



# Sociaal Plan

## **SOCIAAL PLAN**

Voor de overgang van medewerkers van de gemeenten Son en Breugel, Nuenen c.a. en Geldrop-Mierlo naar de Dienst Dommelvallei op 1 januari 2014.

### **Inhoud**

#### **Inleiding**

#### **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

- Artikel 1 Begripsomschrijvingen
- Artikel 2 Werking
- Artikel 3 Aanwijzing betrokken medewerkers
- Artikel 4 Toepasselijkheid en bekendmaking rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden
- Artikel 5 Bekendmaking inrichting organisatie en functies

#### **Hoofdstuk 2 Plaatsing, benoeming, inschaling en ontslag**

- Artikel 6 Plaatsingsprocedure
- Artikel 7 Belangstellingsregistratie
- Artikel 8 Plaatsingscommissie
- Artikel 9 Eerste ronde
- Artikel 10 Bedenkingen afdelingshoofdfuncties
- Artikel 11 Voorlopige benoeming afdelingshoofden
- Artikel 12 Tweede ronde
- Artikel 13 Bedenkingen overige functies
- Artikel 14 Voorlopige benoeming overige functies
- Artikel 15 Inschaling
- Artikel 16 Ontslag en definitieve benoeming

#### **Hoofdstuk 3 Garanties**

- Artikel 17 Salarisaanspraken en omvang werkweek
- Artikel 18 Geen passende of geschikte functie binnen de Dommelvallei gemeenten
- Artikel 19 Terugkeergarantie

#### **Hoofdstuk 4 Flankerende maatregelen**

- Artikel 20 Meerkilometers woon-werkverkeer
- Artikel 21 Bezwarencommissie

#### **Hoofdstuk 5 Slotbepaling**

- Artikel 22 Onvoorzien omstandigheden
- Artikel 23 Citeertitel
- Artikel 24 Inwerkingtreding

## **Inleiding**

Dit Sociaal Plan bevat regels voor de plaatsing van medewerkers van de drie gemeenten in de Dienst Dommelvallei op 1 januari 2014.

Het is de bedoeling de meest geschikte personen in de diverse functies te benoemen.

De plaatsingvolgorde is in eerste instantie het beginsel van mens volgt functie. Indien dit niet mogelijk is volgt plaatsing in een passende functie en vervolgens in een geschikte functie.

Mocht het toch niet lukken medewerkers, die voor overgang naar de Dienst Dommelvallei zijn aangewezen, in een functie bij die dienst te plaatsen, dan blijven zij in dienst van hun huidige gemeente.

Naast de mogelijkheid, die in dit Sociaal Plan wordt opgenomen, bedenkingen in te dienen, hebben medewerkers het recht bezwaar te maken op grond van de Algemene wet bestuursrecht. Omdat die wet bepaalt wanneer dat mogelijk is, is dat niet opgenomen in dit Sociaal Plan.

Voor de benoeming van de (beoogd) directeur van de Dienst Dommelvallei wordt een afzonderlijke procedure gevolgd. Daarom bevat dit Sociaal Plan daarover geen bepalingen. Zolang er (nog) geen directeur is benoemd, zal de kwartiermaker van de Dienst Dommelvallei die rol vervullen.

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

Dienst Dommelvallei: de gemeenschappelijke regeling tussen de gemeenten Son en Breugel, Nuenen en Geldrop-Mierlo;

Medewerker: ambtenaar van één van de gemeenten Nuenen, Son en Breugel of Geldrop-Mierlo, die (aangewezen worden om) over (te) gaan naar de Dienst Dommelvallei en behoren tot de taakvelden financiën, interne control, personeel en organisatie, informatisering & automatisering, dienstverlening, sociale zaken en belastingen / WOZ. De ambtenaar beschikt over een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling met vooruitzicht op een vaste aanstelling.

Belangstellingsregistratieformulier:

formulier, waarmee de medewerker van zijn belangstelling blijk kan geven voor een functie binnen de Dienst Dommelvallei;

Passende functie: functie waarvoor de medewerker beschikt over de kennis en kunde, die noodzakelijk worden geacht om deze naar behoren te kunnen uitoefenen, dan wel waarvoor de medewerker naar het oordeel van het afdelingshoofd binnen een redelijke termijn om- her- of bijgeschoold kan worden én die hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande uitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen; een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook maximaal twee niveaus lager zijn dan de oude functie;

Geschikte functie: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de medewerker in staat is gezien zijn werk- en denkniveau en competenties; het betreft hier een functie, die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen in het kader van baanzekerheid;

Dagelijks Bestuur: het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Dienst Dommelvallei;

Salaris: aanspraak van medewerker op het voor de medewerker geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 CAR/UWO;

Aanspraken, verbonden aan de functie voorafgaande aan de nieuwe functie:

de opeenvolgende salarisperiodes tot en met het hoogste bedrag van de functionele schaal van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;

Functionele schaal: de voor de functie geldende schaal als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 van de CAR/UWO.

### Artikel 2 Werking

Dit sociaal plan is van toepassing op de overgang van medewerkers in vaste dienst, waarvoor het mens volgt functie principe van toepassing is. Dit geldt evenzeer voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband en zicht hebben op een vaste aanstelling bij goed functioneren.

**Artikel 3      Aanwijzing betrokken medewerkers**

De colleges van burgemeester en wethouders wijzen, gehoord het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Dienst Dommelvallei, hun medewerkers aan, die in aanmerking komen voor overgang naar de Dienst Dommelvallei. Het betreft medewerkers, die werkzaam zijn op de taakvelden die overgaan naar de Dienst Dommelvallei en waarvoor het mens volgt functie principe van toepassing is.

**Artikel 4      Toepasselijkheid en bekendmaking rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden**

Voor de medewerkers, die overgaan naar de Dienst Dommelvallei, gelden vanaf 1 januari 2014 de rechtspositieregelingen en overige arbeidsvoorwaarden, zoals die dan zullen gelden voor het personeel van de Dienst Dommelvallei. Die rechtspositieregelingen en overige arbeidsvoorwaarden worden tijdig bekendgemaakt aan de medewerkers, die in aanmerking komen voor overgang naar de Dienst Dommelvallei.

**Artikel 5      Bekendmaking inrichting organisatie en functies**

De inrichting van de organisatie van de Dienst Dommelvallei en de beschrijvingen van de functies, die in die organisatie zullen voorkomen, worden na definitieve vaststelling bekendgemaakt aan de medewerkers, die in aanmerking komen voor overgang naar de Dienst Dommelvallei.

## **Hoofdstuk 2 Plaatsing, benoeming, inschaling en ontslag**

### **Artikel 6 Plaatsingsprocedure**

De plaatsing van medewerkers gebeurt in drie ronden:

1. In de eerste ronde wordt de directeursfunctie ingevuld; dat gebeurt in een afzonderlijke procedure en is als zodanig geen onderdeel van dit Sociaal Plan.
2. In de tweede ronde worden de afdelingshoofdfuncties ingevuld; dat gebeurt overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 9, 10, 11 en 15;
3. vervolgens worden medewerkers geplaatst in de overige functies; dat gebeurt overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 12, 13, 14 en 15.

### **Artikel 7 Belangstellingsregistratie**

1. Aan de medewerkers, die met toepassing van artikel 3 zijn aangewezen, wordt gelegenheid geboden hun belangstelling kenbaar te maken voor maximaal drie functies waarbij zij tevens de volgorde van voorkeur kunnen aangeven.
2. Zij sturen daartoe een belangstellingsregistratieformulier in binnen twee weken na de datum van de bekendmaking van de mogelijkheid daartoe.

### **Artikel 8 Plaatsingscommissie**

Plaatsing van medewerkers gebeurt op voordracht van een plaatsingscommissie, bestaande uit:

- a. een lid, aangewezen door het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Dienst Dommelvallei,
  - b. een lid, aangewezen door de vakbonden, vertegenwoordigd in de commissies voor georganiseerd overleg van Son en Breugel, Nuenen c.a. en Geldrop-Mierlo en
  - c. een onafhankelijke voorzitter, aangezocht door de leden, bedoeld onder a en b.
- Zodra die benoemd is, wordt de beoogd directeur van de Dienst Dommelvallei als adviseur aan de commissie toegevoegd in de tweede plaatsingsronde. Totdat de benoeming van de beoogd directeur een feit is, vervult de kwartiermaker die rol.
- Zodra de afdelingshoofden voorlopig zijn benoemd, worden zij aan de commissie toegevoegd in de derde plaatsingsronde, als adviseur ten aanzien van de plaatsing van medewerkers op hun afdeling.
- Aan de commissie wordt in overleg met de commissie een externe als secretaris toegevoegd.

### **Artikel 9 Tweede ronde**

1. De plaatsingscommissie voert binnen twee weken na afloop van de in artikel 7, lid 2 bedoelde termijn een gesprek met degenen, die van hun belangstelling voor een afdelingshoofdfunctie blijk hebben gegeven.
2. Vervolgens stelt de plaatsingscommissie een voorlopig plaatsingsplan op voor de afdelingshoofdfuncties, waarbij rekening wordt gehouden met de geschiktheid van de kandidaten voor de betrokken functies. Een assessment maakt deel uit van de procedure. Medewerkers in vaste dienst hebben voorrang op medewerkers in tijdelijke dienst.
3. De plaatsingscommissie deelt aan allen, bedoeld in lid 1, schriftelijk mee of zij al of niet op het voorlopig plaatsingsplan voor de afdelingshoofdfuncties voorkomen en – indien zij daarop voorkomen – welke functie dat betreft.

### **Artikel 10 Bedenkingen afdelingshoofdfuncties**

1. Indien een medewerker bedenkingen heeft tegen de inhoud van de mededeling van de plaatsingscommissie, bedoeld in artikel 9, lid 3, kan hij binnen twee weken na dagtekening van die mededeling zijn zienswijze schriftelijk kenbaar maken en de plaatsingscommissie verzoeken haar oordeel te heroverwegen.
2. Op verzoek van de medewerker vindt een gesprek plaats met de plaatsingscommissie.

### **Artikel 11 Voorlopige benoeming afdelingshoofden**

Zo spoedig mogelijk na afloop van de in artikel 10 bedoelde termijn deelt de plaatsingscommissie haar beslissing op het verzoek tot heroverweging van haar aanvankelijke oordeel aan de betrokken medewerker(s) mee. Vervolgens stelt zij het definitieve plaatsingsplan op voor de afdelingshoofdfuncties en draagt het ter vaststelling voor aan het Dagelijks Bestuur. Het Dagelijks Bestuur stelt het definitieve plaatsingsplan zo spoedig mogelijk daarna vast en besluit gelijktijdig tot voorlopige benoeming van de afdelingshoofden.

### **Artikel 12 Derde ronde**

1. Zo spoedig mogelijk na afronding van de tweede ronde vindt plaatsing in de overige functies plaats.
2. De plaatsingscommissie voert in ieder geval met de medewerkers, die dat wensen, een gesprek en daarnaast met de medewerkers, ten aanzien van wie de commissie dat gewenst vindt.
3. Zo spoedig mogelijk daarna stelt de plaatsingscommissie het voorlopige plaatsingsplan op voor deze functies. De commissie doet dat op basis van de geschiktheid van de kandidaten. Daartoe kan voor de functie van concerncontroller en de senioren functies een assessment deel uitmaken van de procedure.
4. Zijn aldus nog niet alle functies vervuld, dan vindt vervolgens zoveel mogelijk plaatsing van medewerkers plaats in een passende functie. Medewerkers in vaste dienst hebben daarbij voorrang op medewerkers in tijdelijke dienst.  
Het uitgangspunt dat medewerkers worden geplaatst in een passende functie, gaat vóór op individuele loopbaanwensen van medewerkers uit de belangstellingsregistratie.
5. Is het naar het oordeel van de commissie ook niet mogelijk medewerkers in een passende functie te plaatsen, dan kunnen die medewerkers geplaatst worden in een geschikte functie.
6. De plaatsingscommissie deelt aan alle medewerkers, die een belangstellingsregistratie formulier hebben ingezonden, schriftelijk mee of zij al of niet op het voorlopige plaatsingsplan voor deze functies voorkomen en – indien zij daarop voorkomen – welke functie dat betreft.

### **Artikel 13 Bedenkingen overige functies**

1. Indien een medewerker bedenkingen heeft tegen de inhoud van de mededeling van de plaatsingscommissie, bedoeld in artikel 12, lid 6, kan hij binnen twee weken na dagtekening van die mededeling zijn zienswijze schriftelijk kenbaar maken en de plaatsingscommissie verzoeken haar oordeel te heroverwegen.
2. Op verzoek van de plaatsingscommissie vindt een gesprek plaats met de medewerker.
3. Op verzoek van de medewerker vindt een gesprek plaats met de plaatsingscommissie.

#### **Artikel 14 Voorlopige benoeming overige functies**

Binnen twee weken na afloop van de in artikel 13 bedoelde termijn deelt de plaatsingscommissie haar beslissing op het verzoek tot heroverweging van haar aanvankelijke oordeel aan de betrokken medewerker(s) mee. Vervolgens stelt zij het definitieve plaatsingsplan op en draagt het ter vaststelling voor aan het Dagelijks Bestuur.

Het Dagelijks Bestuur gaat zo spoedig mogelijk daarna over tot vaststelling van het definitieve plaatsingsplan en besluit gelijktijdig tot voorlopige benoeming van de betrokken medewerkers.

#### **Artikel 15 Inschaling**

Met inachtneming – voor zover van toepassing - van het bepaalde in artikel 17, geldt ten aanzien van de inschaling het volgende:

1. Voorlopige benoeming vindt plaats in de aan de functie verbonden functionele schaal als is vastgesteld dat de medewerker de taken al vervulde, behoudens het bepaalde in lid 2.
2. Indien daartoe naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur aanleiding bestaat, vindt - in afwijking van het bepaalde in lid 1 - inschaling plaats in de aanloopschaal, mits het bezoldigingstelsel van de Dienst Dommelvallei voorziet in toepassing van aanloop-schalen.
3. Wanneer de voorlopige benoeming inhoudt, dat de medewerker wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris en de medewerker wordt niet in de aanloopschaal geplaatst, maar direct in de functionele schaal, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op een periodiek hoger dan het naasthogere bedrag in die nieuwe schaal.
4. Andere toelagen dan die bedoeld in lid 2 van artikel 17, waarop de medewerker aanspraak had op 31 december 2013, en die vallen onder het bepaalde in lid 1 van artikel 17, worden geïncorporeerd voor zover dat met het nieuwe salaris mogelijk is.

#### **Artikel 16 Ontslag en definitieve benoeming**

Aan de medewerkers, die door het Dagelijks Bestuur voorlopig worden benoemd, wordt met ingang van 1 januari 2014 door het bevoegd gezag van de gemeente waar ze vandaan komen, eervol ontslag verleend uit hun huidige functie.

Het Dagelijks Bestuur van de Dienst Dommelvallei is gehouden de afdelingshoofden en de overige medewerkers, die door het Dagelijks Bestuur voorlopig zijn benoemd, definitief te benoemen met inachtneming van de garanties, bedoeld in artikel 17.



## Hoofdstuk 3 Garanties

### Artikel 17 Salarisaanspraken en omvang werkweek

1. De medewerkers, die over gaan naar de Dienst Dommelvallei behouden hun salaris en de aanspraken, zoals opgenomen in de begripsomschrijving bij artikel 1, verbonden aan hun functie die zij onmiddellijk voorafgaande aan de plaatsing in hun nieuwe functie vervulden (inclusief de garanties, die op 1 juli 2010 aan medewerkers van Nuenen c.a. en Son en Breugel zijn verleend in het kader van het Sociaal Plan Project Backoffice Bedrijfsvoering), alsook de omvang van hun werkweek, met inachtneming van het hierna bepaalde.
2. Toelagen en vergoedingen, specifiek verbonden aan de functie, die de medewerker vervulde, worden afgebouwd, met dien verstande dat het aan de nieuwe functie verbonden salaris, vermeerderd met de afbouwtoelage, bruto nooit hoger kan zijn dan het oude brutosalaris, vermeerderd met de oude bruto-toelage(n). Deze toelagen bedragen in de eerste 12 maanden na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 75 % van de laatstelijk verleende toelagen, in de daarop volgende 12 maanden 50% en tenslotte in een laatste periode van 12 maanden 25%. Daarna wordt de toelage beëindigd.
3. Toelagecomponenten verbonden aan de nieuwe functie zullen in elk geval op de afbouw van de (oude) functiegebonden toelagen en vergoedingen in mindering worden gebracht.
4. Waar voor de toepassing van de rechtspositieregelingen het aantal jaren in dienst van de Dienst Dommelvallei van belang is, wordt geen onderscheid gemaakt tussen de jaren in dienst van de gemeente Son & Breugel, resp. Nuenen c.a., resp. Geldrop-Mierlo of haar rechtsvoorgangers Geldrop en Mierlo en de jaren in dienst van de Dienst Dommelvallei.
5. De persoonsgebonden en/of (oude) garantietoelagen blijven behouden.
6. Medewerkers, die uiterlijk op 1 januari 2014 in hun huidige gemeente het maximum van de functieschaal zouden bereiken en na het doorlopen van de wachttermijn (4 jaar) op basis van een beoordeling in aanmerking kunnen komen voor toekenning van een uitlooperperiode of inpassing in de uitloopschaal, behouden dit perspectief. Dit gebeurt dan overeenkomstig de regeling bij de latende organisatie. Dit is gekoppeld aan de huidige functie van de medewerker. Indien de medewerker in de Dienst Dommelvallei wordt geplaatst in een functie met een hogere salarisschaal dan vervalt dit recht.
7. De aan medewerkers toegekende uitlooperperiodieken, uitloopschaal of de in het vijfde lid opgenomen toelagen die onderdeel uitmaken van de pensioengrondslag, worden geïncorporeerd in het nieuwe salaris op het moment dat een medewerker wordt ingepast in een hogere functieschaal.
8. De salarisgaranties zijn niet van toepassing op medewerkers die op eigen verzoek een functie gaan vervullen met een lager functieniveau, als sprake is van meer dan één schaalniveau verschil ten opzichte van de functie die zij vervulden in de latende organisatie.

### Artikel 18 Geen passende of geschikte functie binnen de Dommelvallei gemeenten

1. Indien de gemeente er niet in slaagt om de medewerker een passende of geschikte functie binnen de eigen gemeentelijke organisatie of de andere Dommelvallei gemeenten aan te bieden, zullen de gemeente en de medewerker zich inspannen om gezamenlijk een (structurele) oplossing te vinden.

2. Indien de gemeente na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen (structurele) oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de medewerker eervol ontslag worden verleend wegens reorganisatie, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR/UWO met toepassing van hoofdstuk 10d van de CAR/UWO.
3. Een ontslag zoals bedoeld in dit artikel gaat, tenzij de medewerker daar zelf om verzoekt, niet eerder in dan na het verstrijken van de Van-Werk-Naar-Werk-termijn (maximaal 2 jaar) zoals bedoeld in het akkoord cao-gemeenten 2011-2012.

#### **Artikel 19 Terugkeergarantie**

Medewerkers die geplaatst zijn binnen de Dienst Dommelvallei en die door omstandigheden buiten eigen toedoen geen werk meer hebben binnen deze Dienst, kunnen gedurende een periode van twee jaar gebruik maken van de mogelijkheid om terug te keren naar de eigen gemeente. De terugkeergarantieperiode van twee jaar gaat in op 1 januari 2014.

## **Hoofdstuk 4 Flankerende maatregelen**

### **Artikel 20 Meerkilometers woon-werkverkeer**

De drie gemeenten kennen geen reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer.

De extra te rijden kilometers voor woon-werkverkeer ten opzichte van de huidige situatie worden na aftrek van een ondergrens van 6 km (enkele reis) gedurende 2 jaar vergoed op basis van 19 ct per km. Het gaat om daadwerkelijk gereden kilometers. Een en ander betekent dat deze kilometers dan niet meegenomen kunnen worden bij de regeling omruil eindejaarsuitkering (woon-werkverkeer).

Ter voorkoming van een verhoging van de administratieve last kan worden gekozen voor een eenmalige afhandeling middels een afkoop. Dit is fiscaal gezien dan alleen mogelijk als een bruto bedrag.

### **Artikel 21 Bezwarencommissie**

Bezwaren tegen de definitieve plaatsingsbesluiten worden behandeld door een nog in te stellen commissie. De bezwarencommissie bestaat uit drie leden:

- a. een lid, aangewezen door het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Dienst Dommelvallei,
- b. een lid, aangewezen door de vakbonden, vertegenwoordigd in de commissies voor georganiseerd overleg van Son en Breugel, Nuenen c.a. en Geldrop-Mierlo en
- c. een onafhankelijke voorzitter, aangezocht door de leden, bedoeld onder a en b.

Aan de commissie wordt in overleg met de commissie een secretaris toegevoegd.

Een lid van de plaatsingscommissie Dienst Dommelvallei kan geen lid zijn van de bezwarencommissie

## **Hoofdstuk 5 Slotbepaling**

### **Artikel 22 Onvoorziene omstandigheden**

In gevallen, waarin dit sociaal plan niet of niet in redelijkheid voorziet, neemt het Dagelijks Bestuur van de Dienst Dommelvallei een beslissing.

### **Artikel 23 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als "Sociaal Plan Dienst Dommelvallei".

### **Artikel 24 Inwerkingtreding**

Dit Sociaal Plan treedt direct na vaststelling in werking en heeft een looptijd tot uiterlijk 1 januari 2016.

Met instemming van de vakbonden vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van de Dienst Dommelvallei van .....

Algemeen Bestuur van de Dienst Dommelvallei,  
Namens deze,

M.J. Houben MBA,  
voorzitter