

Bijlage I Sociaal kader GR RUD LN

Procedure Sociaal kader GR RUD LN (2017)

1. Alle colleges krijgen ter besluitvorming het sociaal kader, als onderdeel van het zogenaamde voorgenomen besluit over de inrichting van de GR RUD LN, voorgelegd.
2. De colleges wijzen de plv. directeur aan om de onderhandelingen te voeren met de werknemersdelegatie van het GO van Venray.
3. De colleges besluiten onder voorbehoud van de overeenstemming tussen de werknemersdelegatie van het GO van Venray en de plv. directeur. De colleges machtigen het college van de nieuwe gastorganisatie (Roermond) om de benoemingsbesluiten, op advies van de huidige plv. directeur¹, namens de GR RUD LN te nemen/ondertekenen. In het proces wordt dit zo ingericht dat de GR vóór 1-1-2018 wordt opgericht en de medewerkers per 1-1-2018 worden benoemd.
4. Het sociaal kader wordt aangeboden aan de werknemersdelegatie van het GO van Venray. Plv. directeur van de RUD LN en werknemersdelegatie van het GO Venray bereiken overeenstemming over dit sociaal kader.
5. Daarnaast wordt de nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling (en een vergelijking met de oude regeling) aangeboden aan de werknemersdelegatie van het GO van Venray. De plv. directeur en werknemersdelegatie van het GO Venray bereiken hieromtrent overeenstemming.
6. Tegelijkertijd wordt het voorliggende beslisdocument GR RUD LN als zogenaamd 'voorgenomen besluit' aangeboden aan de BOR en de OR van de gemeente Venlo (voor advies). De WOR-bestuurder (plv. directeur RUD LN) voert dit overleg.

Sociaal kader GR RUD LN (2017)

Aanleiding

Per 1 december 2017 richten de provincie Limburg en de gemeenten Beesel, Bergen L, Echt-Susteren, Gennep, Horst aan de Maas, Leudal, Maasgouw, Mook en Middelaar, Nederweert, Peel en Maas, Roerdalen, Roermond, Venlo, Venray en Weert de "gemeenschappelijke regeling regionale uitvoeringsdienst Limburg Noord (GR RUD LN)" op. De medewerkers van het huidige coördinatiecentrum RUD LN treden uit dienst bij de gemeente Venray en komen per 1 januari 2018 in dienst van GR RUD LN.

Doel en werkingssfeer

Dit sociaal kader is beperkt tot de overgang van de medewerkers van het coördinatiecentrum (CC) van de huidige RUD LN naar de GR RUD LN. De medewerkers van het CC van de huidige RUD LN hebben op dit moment een aanstelling bij de gemeente Venray en volgen momenteel de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Venray. Het gaat om de huidige functies "Programmacoördinator" en "medewerker coördinatiecentrum". Het "sociaal plan voor reorganisaties" van de gemeente Venray is voor deze medewerkers expliciet niet van toepassing. Het gaat hier weliswaar formeel om medewerkers in dienst van de gemeente Venray, maar de medewerkers van het CC vallen onder de verantwoordelijkheid van de huidige netwerkorganisatie RUD LN en vanuit dat perspectief is een eigen sociaal kader passend. De medewerkers behouden uiteraard individueel overeengekomen rechten ten opzichte van de gemeente Venray. De oprichters van de GR RUD LN

¹ Zodra de beoogd directeur van de GR RUD LN in dienst treedt zal de huidige plv. directeur met hem overleggen over de uitvoering van de aan de plv. directeur toegewezen taken/verantwoordelijkheden uit dit sociaal kader.

leggen in dit sociaal kader, na overeenstemming tussen de werknemersdelegatie van het GO van Venray en de plv. directeur van de RUD LN, de spelregels vast voor de overgang van de medewerkers van het coördinatiecentrum naar de GR RUD LN. Indien in de toekomst deelnemers uitvoerende formatie inbrengen, wordt een nieuw sociaal plan opgesteld en overeengekomen in een BGO. Naast dit sociaal kader zal een arbeidsvoorwaardenvergelijking worden opgesteld en besproken tussen plv. directeur en de medewerkersdelegatie van het GO van Venray.

Het sociaal kader gaat over het borgen van rechten en plichten bij de overstap van de genoemde medewerkers naar de GR RUD LN en over de opvang van eventuele negatieve effecten van de overgang naar de arbeidsvoorwaarden van de GR RUD LN.

Preambule

Bij de overstap van de medewerkers van het coördinatiecentrum naar de GR RUD LN zal de GR RUD LN zich inspannen om boventalligheid van medewerkers te voorkomen. Indien desondanks een medewerker boventallig wordt, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de GR RUD LN en de betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de organisatie, of om een andere (maatwerk)-oplossing te realiseren.

De 'Van werk naar werk-begeleiding' bij boventalligheid is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CARUWO. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met dit kader een geheel te vormen.

De betreffende medewerkers zullen - bezien over het gehele arbeidsvoorwaardenpakket – geen negatieve effecten ondervinden van de overgang naar de GR RUD LN. Aangezien het om een beperkt aantal medewerkers gaat zullen hierover individueel afspraken worden gemaakt. De huidige plv. directeur RUD LN treedt – in deze - op namens de GR RUD LN. De medewerker kan zich laten bijstaan.

De procedures om tot plaatsing te komen, worden zo compact mogelijk ingericht. De functies binnen de GR RUD LN zijn vastgelegd in een functieboek. Van de bestaande functies is vastgesteld in welke mate ze ongewijzigd terugkeren in de GR RUD LN. Voor ongewijzigde functies neemt de huidige plv. directeur een voorgenomen plaatsingsbesluit, dat hij vervolgens bespreekt met de medewerker. Uiteindelijk worden deze voorgenomen besluiten bevestigd in een DB-besluit van de GR RUD LN, waarna voor de medewerker bezwaar- en beroepsprocedures open staan.

Voor functies die niet ongewijzigd terugkeren in de GR RUD LN zal de huidige plv. directeur vaststellen of een andere passende of geschikte functie beschikbaar is binnen de GR RUD LN. Indien dit niet het geval is start "de van werk naar werk-begeleiding (conform CARUWO 10d)". Uiteindelijk worden deze voorstellen bevestigd in een DB-besluit van de GR RUD LN, waarna voor de medewerker bezwaar- en beroepsprocedures open staan.

Garanties

De colleges van de deelnemers van de RUD LN garanderen met dit Sociaal kader het volgende:

1. De medewerkers die overgaan naar GR RUD LN krijgen een werkgelegenheidsgarantie gedurende de looptijd van dit Sociaal kader.
2. Alle medewerkers die overgaan naar GR RUD LN krijgen een salarisgarantie, tot het maximum van hun huidige salarisoniveau, in casu hun huidige salarisschaal inclusief eventuele toelagen.
3. Het volume van het huidig pakket arbeidsvoorwaarden zal niet worden gekort als gevolg van de overgang naar de GR RUD LN.

Definities

1. *Boventallig verklaarde medewerker*: de medewerker in dienst van het huidige coördinatiecentrum RUD LN (formeel dienstverband bij de gemeente Venray) die als gevolg van de oprichting van de GR RUD LN zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de GR RUD LN.
2. *Geschikte functie*: een functie binnen of buiten de GR RUD LN die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.
3. *Passende functie*: een functie binnen of buiten de GR RUD LN waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld. Een functie is niet passend als niet tenminste een gelijke aanstellingsomvang wordt geboden.
4. *Plaatsen*: het plaatsen van een medewerker in een uitwisselbare functie binnen de GR RUD LN.
5. *Herplaatsen*: het plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de GR RUD LN.
6. *Sleutelfunctie*: een functie die (met instemming van de OR) is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de GR RUD LN en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.
7. *Uitwisselbare functie(s)*: een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de start van de GR RUD LN heeft vervuld.
8. *Werkgever*: het DB van de GR RUD LN.

Hoofdstuk I Plaatsing

Artikel 1.1 Uitgangspunten

1. Bij overgang naar de GR RUD LN geldt het principe 'mens volgt werk'. Dit principe heeft tot gevolg dat medewerkers zoveel mogelijk worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.
2. Indien een medewerker boventallig wordt verklaard, heeft de medewerker de mogelijkheid zijn/haar belangstelling kenbaar te maken voor een sleutelfunctie. Deze belangstelling wordt gelijkwaardig meegewogen in een open sollicitatieprocedure (boventallige medewerker is geen voorkeurskandidaat).

Artikel 1.2 Plaatsingsproces mens volgt functie / besluit tot boventalligheid

1. De HRM-adviseur van de gemeente Venray maakt in samenspraak met de plv. directeur RUD LN een concept voorgenomen plaatsingsbesluit volgens het principe mens volgt functie.
2. Alle medewerkers krijgen het sociaal kader, het functieboek en het concept voorgenomen plaatsingsbesluit dan wel een concept voorgenomen besluit tot "boventalligheid" – in persoon - aangeboden. De HRM-adviseur van de gemeente Venray geeft bij deze gelegenheid een toelichting.
3. De plv. directeur RUD LN en de HRM-adviseur van de gemeente Venray voeren gesprekken met de medewerkers.
4. De HRM-adviseur van de gemeente Venray maakt in opdracht van de plv. directeur RUD een voorgenomen plaatsingsbesluit/boventalligheidsbesluit.
5. De plv. directeur neemt een voorgenomen besluit.

6. De betrokken medewerkers krijgen de gelegenheid een zienswijze in te dienen.
7. De plv. directeur neemt een definitief besluit tot plaatsing/boventalligheid.
8. De betrokken medewerkers hebben de mogelijkheid tot bezwaar- en beroep.
9. Het college van de gemeente Venray stelt de ontslagbrief vanuit de gemeente Venray op en het college van de nieuwe gastorganisatie maakt de benoemingsbrief c.q. boventalligheidsbrief met alle bijbehorende documenten (namens de GR RUD LN). Deze brieven worden in één envelop verstuurd aan de medewerker.
10. Het AB wijst in haar eerste vergadering een DB aan. Het DB bekrachtigt in haar eerste vergadering de benoemings- en boventalligheidsbesluiten.

Artikel 1.3 Sleutelfuncties

1. In de nieuwe organisatie worden sleutelfuncties ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig de beschrijving van de functies in het functieboek van de GR RUD LN.
2. De nieuwe functie van directeur is een sleutelfunctie voor de GR RUD LN.

Artikel 1.4 Plaatsingsproces sleutelfuncties

1. De huidige plv. directeur stelt een selectiecommissie en een adviescommissie samen voor de werving van de directeur. De selectiecommissie bestaat uit de huidige plv. directeur, één vertegenwoordiger van het platform secretarissen en één bestuurder. Deze laatste wordt aangewezen tijdens een BO. De HRM-adviseur van de nieuwe gastorganisatie begeleidt de selectiecommissie. De adviescommissie bestaat uit één vertegenwoordiger van het CC, één vertegenwoordiger van de BOR en één VTH-lijnmanager van een deelnemer. De HRM-adviseur van de nieuwe gastorganisatie begeleidt de adviescommissie. De selectiecommissie schakelt een werving- en selectiebureau in en er wordt een assessment uitgevoerd.
2. De sleutelfunctie wordt gepubliceerd.
3. Een werving- en selectiebureau doet een briefselectie.
4. De selectiecommissie bepaalt welke kandidaten voldoende interessant zijn voor een gesprek.
5. De selectiecommissie voert oriënterende gesprekken met de kandidaten en komt tot een "top twee".
6. De twee kandidaten ondergaan een assessment.
7. De selectiecommissie voert selectiegesprekken met de twee kandidaten en de adviescommissie voert een gesprek met de twee kandidaten.
8. De selectiecommissie bespreekt de bevindingen van de beide commissies.
9. De selectiecommissie maakt een keuze, gehoord het advies van de adviescommissie en rekening houdend met de uitkomsten van het assessment.
10. De HRM-adviseur van de nieuwe gastorganisatie voert het arbeidsvoorwaardengesprek.
11. Het college van de nieuwe gastorganisatie maakt de benoemingsbrief met alle bijbehorende documenten.
12. Het AB wijst in haar eerste vergadering een DB aan. Het DB bekrachtigt in haar eerste vergadering het benoemingsbesluit.
13. Voor de extra formatieruimte die in de GR RUD LN ontstaat voor de functie van medewerker CC wordt voorgesteld om deze functie in eerste aanleg open te stellen voor alle interne kandidaten van de aangesloten partners. Alleen indien in deze ronde geen geschikte kandidaten worden gevonden zal de functie extern worden opengesteld.

Boventalligheid

Artikel 2.1 Boventalligverklaring

Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de GR RUD LN zijn geplaatst, verklaart de huidige plv. directeur boventallig.

Artikel 2.2 Inzet boventallig verklaarde medewerkers

Boventallig verklaarde medewerkers worden met in achtneming van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de - op dat moment – beschikbare formatie ingezet in de werkorganisatie van de GR RUD LN.

Van werk naar werk

Artikel 3.1 Doorlopen vwnw-traject

Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CARUWO van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject.

Artikel 3.2 Herplaatsing

Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de GR RUD LN, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Interne herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie.

Artikel 3.3 Onderbreken vwnw-traject

Wanneer een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de vwnw-overeenkomst, kan in goed overleg met de medewerker worden besloten om het (resterende deel van het) vwnw-traject op te schorten.

Artikel 3.4 Lager gewaardeerde functie

Medewerkers kunnen worden herplaatst in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie. In het geval van een passende functie is dat maximaal 2 salarisschalen lager. Uiteraard blijven salaris, inclusief eventuele toelagen en perspectieven van de oude functie gegarandeerd.

Mobiliteit bevorderende maatregelen

Artikel 4.1 Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de CARUWO stelt de werkgever op grond van artikel 17:7 van die regeling een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal kader ondersteunen.

Artikel 4.2 Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een vwnw-contract.

Artikel 4.3 Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 4.1 genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de oprichting van de GR RUD LN aan medewerkers

beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard en daarmee mogelijk de boventalligheid wordt voorkómen.

Paritaire commissie

Artikel 5 Taak

1. De op grond van artikel 10d:24 van de CARUWO ingestelde paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werk-trajecten', is tevens belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.
3. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

Hoofdstuk II Arbeidsvoorwaarden

Uitgangspunten

1. De besturen van de deelnemers van de GR RUD LN garanderen dat reorganisatie-ontslag als laatste middel zal worden ingezet in het kader van de vorming van de GR RUD LN.
2. Aan de medewerker die naar GR RUD LN overgaat, wordt met toepassing van de voor hem/haar geldende rechtspositieregelingen, door de gemeente Venray ontslag verleend, onder gelijktijdige aanstelling door de GR RUD LN.
3. De medewerker krijgt bij GR RUD LN een in aard, duur en omvang gelijk dienstverband als het dienstverband bij de gemeente Venray op de dag van ontslag.

Artikel 6 Salaris- en inkomensgarantie

1. De medewerker die wordt geplaatst in een functie bij de GR RUD LN waaraan een gelijk of lager salaris is gekoppeld dan de functie waaruit hij vertrekt, behoudt het recht op het salaris en het salarisperspectief in de aan de functie gekoppelde functieschaal.
2. Indien er bij aanstelling sprake zou zijn van een lager salaris bij de GR RUD LN, wordt het verschil hem gegarandeerd in de vorm van een garantietoelage. De garantietoelage wordt aangemerkt als salaris en kan niet worden ingetrokken. Tegelijkertijd hebben werkgever en medewerker een gezamenlijke inspanningsverplichting, om te zorgen dat de medewerker binnen redelijke termijn alsnog geplaatst wordt op een functie die qua niveau overeenkomt met de salarisschaal.
3. De garantietoelage wordt eenmalig vastgesteld op het moment van indiensttreding bij de GR RUD LN. De garantietoelage volgt de algemene salarisontwikkeling van de CAR-UWO.
4. Als de medewerker in de toekomst een hoger bruto-bezoldiging (met uitzondering van de functionele toelagen) gaat ontvangen bij de GR RUD LN, leidt dit tot een even zo grote bruto verlaging van de garantietoelage.
5. Indien de medewerker individueel verworven rechten heeft en deze rechten middels een rechtspositioneel besluit zijn vastgelegd, garandeert de GR RUD LN deze rechten.

Artikel 7 Periodiekdatum

Medewerkers kennen periodiekdata verspreid over het jaar. Er wordt geen standaard periodiek datum ingevoerd bij de GR RUD LN. De bestaande situatie wordt in stand gelaten. Eventuele periodieke verhogingen vinden dus plaats op de eerder gebruikelijke datum.

Artikel 8 Diensttijd

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

Artikel 9 Studiefaciliteiten

1. De medewerker die wordt geplaatst bij GR RUD LN, behoudt de studiefaciliteiten die hem op grond van de bepalingen in de CAR zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De medewerker die wordt geplaatst bij de GR RUD LN en die besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van de terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit hoofdstuk 17 van de CAR.

Artikel 10 Verlof

1. Medewerkers nemen het saldo aan vakantieverlof, waarover zij beschikken op het moment van overgang mee naar de GR RUD LN, met een maximum van 57,6 uren bij een voltijds aanstelling. Deeltijders nemen het saldo aan vakantieverlof mee naar rato van de omvang van hun aanstelling met inachtneming van het maximum van 57,6 uren bij een voltijds aanstelling. Indien het aantal verlofuren op de overgangsdatum (1 januari 2018) voorzienbaar hoger is dan het maximum van 57,6 uren wordt dit uitbetaald aan de medewerker of krijgt de medewerker de mogelijkheid het verlof voor het moment van overgang op te nemen.
2. Een medewerker die in 2017 diensttijd- of leeftijdsverlofdagen heeft en op het moment van vaststellen van deze regeling een aanstelling heeft, behoudt het recht op deze dagen. Het aantal dagen waarop de medewerker in 2017 recht heeft, wordt gemaximeerd tot dit aantal en zal dus niet meer stijgen, tenzij de CARUWO hierover anders bepaalt. Voor medewerkers die (nog) geen recht hebben op deze dagen, geldt dat zij geen recht hebben op verhoging van vakantieverlof op grond van leeftijd en/of diensttijd.

Hoofdstuk III slotbepalingen

Artikel 11 Inwerkingtreding en looptijd

Dit sociaal kader treedt in werking op 1 juli 2017 en eindigt op 1 december 2019.

Indien voor het verstrijken van de einddatum tussen werkgever en de betrokken werknemersorganisaties geen overeenstemming is bereikt over de voortzetting van dit sociaal statuut, komen de daarin opgenomen bepalingen te vervallen.

Artikel 12 Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin dit sociaal plan niet voorziet beslist het DB, rekening houdend met de belangen van de medewerker.

Artikel 13 Citeertitel

Dit sociaal kader kan worden aangehaald als "Sociaal kader GR RUD LN 2017".

Namens het college van:

Getekend;