

Sociaal Plan van de RUD Zuid-Limburg

Inhoud

Inleiding - 3

Besluit vast te stellen het Sociaal Plan van de RUD Zuid-Limburg - 4

Preambule - 5

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen, werkingssfeer en uitgangspunten bij plaatsing - 6

Artikel 1 Begripsbepalingen - 6

Artikel 2 Werkingssfeer - 7

Hoofdstuk 2 Ontslag en indiensttreding - 7

Artikel 3 ontslag en indiensttreding - 7

Hoofdstuk 3 Plaatsingsprocedure - 7

Artikel 4 Uitgangspunten bij plaatsing in de RUD Zuid-Limburg - 7

Artikel 5 Plaatsingsvolgorde en –criteria bij sleutelfuncties (functieboek 1a en 1c) - 8

Artikel 6 Plaatsingsvolgorde en –criteria bij overige functies (functieboek 1b) - 8

Artikel 7 Belangstellingsregistratie - 8

Artikel 8 Plaatsingscommissie en plaatsing in functieboek 1b - 8

Artikel 9 Verplichting ambtenaar - 9

Hoofdstuk 4 Inkomensgaranties - 9

Artikel 10 Inkomensgaranties - 9

Artikel 11 Periodiekdatum - 10

Artikel 12 Uitvoeringsregeling - 10

Artikel 13 Studiefaciliteiten - 10

Artikel 14 Woon- werkverkeer - 10

Hoofdstuk 5 Rechtsmiddelen - 10

Artikel 15 Bezwaar en beroep - 10

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen - 10

Artikel 16 Werkgelegenheidsgarantie - 10

Artikel 17 Hardheidsclausule - 11

Artikel 18 Citeertitel, inwerkingtreding en looptijd - 11

Toelichting - 12

Inleiding

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Beek, Brunssum, Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittern, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Maastricht, Meerssen, Nuth, Onderbanken, Schinnen, Simpelveld, Sittard-Geleen, Stein, Vaals, Valkenburg aan de Geul en Voerendaal alsmede het college van gedeputeerde staten van de provincie Limburg hebben besloten een regionale uitvoeringsdienst op te richten. Zij zijn daartoe een gemeenschappelijke regeling overeengekomen met de naam Regionale Uitvoeringsdienst Zuid-Limburg (RUD Zuid-Limburg). De missie van deze gemeenschappelijke regeling luidt als volgt :

De RUD Zuid-Limburg draagt bij aan een goede omgevingskwaliteit. De missie en visie die geformuleerd zijn straalt deze ambitie uit : “wij als RUD Zuid-Limburg werken samen met onze partners aan de totstandkoming van een veilige leefomgeving en een goede omgevingskwaliteit. Wij zijn voor onze opdrachtgevers de gezaghebbende milieuautoriteit en wij bieden meerwaarde door bundeling van specialistische kennis, door een goede kennis van de lokale situatie, een efficiënte bedrijfsvoering en continuïteit van dienstverlening”

Dit sociaal plan beoogt te voorzien in afspraken en maatregelen waarmee de sociale en financiële gevolgen die rechtstreeks voortvloeien uit de totstandkoming van de RUD Zuid-Limburg voor de betrokken ambtenaren worden geregeld.

Op grond van de binnen de latende organisaties geldende sociale plannen wordt door de bestuursorganen van de genoemde gemeenten en provincie bepaald welke medewerkers de vervallen taken volgen naar de RUD Zuid-Limburg en onder welke condities. Het uitgangspunt van het sociaal plan is het begeleiden van de betrokken ambtenaren van werk naar werk. Dit door plaatsing van de ambtenaar in een ongewijzigde, passende, geschikte of nieuwe functie bij de RUD Zuid-Limburg.

De toepasselijke rechtspositieregeling in de RUD is de arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR-UWO). Totdat binnen de RUD Zuid-Limburg in overleg met de vakbonden eigen uitvoeringsregelingen zijn vastgesteld, volgt de RUD de uitvoeringsregelingen van de gemeente Heerlen naar de toestand van 1 oktober 2013. Hiervan is uitgezonderd het sociaal statuut gemeente Heerlen 2006 alsmede de regeling m.b.t. beschikbaarheid- en bereikbaarheidsdienst. Ten aanzien van woonwerkverkeer gelden de daartoe in dit sociaal plan afzonderlijk gemaakte afspraken.

Kenmerk 2017/45483

Het Dagelijks Bestuur van de RUD Zuid-Limburg;

Gezien de besluiten van gedeputeerde staten van de provincie Limburg en de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Beek, Brunssum, Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittern, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Maastricht, Meerssen, Nuth, Onderbanken, Schinnen, Simpelveld, Sittard-Geleen, Stein, Vaals, Valkenburg aan de Geul en Voerendaal tot oprichting van de RUD Zuid-Limburg;

Gezien de bereikte overeenstemming d.d. 23 januari 2017 in het (bijzonder) georganiseerd overleg;

Overwegende dat;

- de RUD Zuid-Limburg een aantrekkelijk werkgever wenst te zijn;
- de RUD Zuid-Limburg een veilige werkomgeving biedt, waarin medewerkers open en respectvol met elkaar omgaan en waar integriteit hoog in het vaandel staat;
- de RUD Zuid-Limburg de (persoonlijke) ontwikkeling, professionaliteit en duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers wil bevorderen;
- de RUD Zuid-Limburg wil werken op basis van inspirerend leiderschap;
- de RUD Zuid-Limburg beoogt een dynamische, professionele en slagvaardige organisatie te zijn;

Besluit vast te stellen het Sociaal Plan van de RUD Zuid-Limburg.

Preambule

Ambitie van overlegpartijen is dat medewerkers graag bij de RUD Zuid-Limburg willen werken. Ze hebben goede mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen, hebben uitdagend werk, werken in een professionele omgeving en het feit dat ze voor de RUD Zuid-Limburg werken staat goed op hun CV.

Overlegpartijen hebben de inspanningsverplichting om deze ambitie waar te maken. Overlegpartijen hechten daarom veel waarde aan een goed opleidings- en ontwikkelingsbeleid, arbeidsvoorwaarden die gelijkwaardig zijn aan die van de latende werkgevers en duurzame inzetbaarheid binnen de RUD Zuid-Limburg.

Uitgangspunten

Overlegpartijen zijn voor dit sociaal plan gezamenlijke uitgangspunten overeengekomen. Deze uitgangspunten zijn kaderstellend voor de inhoud van dit sociaal plan.

De uitgangspunten zijn:

1. Overlegpartijen regelen zoveel mogelijk centraal in het sociaal plan RUD Zuid-Limburg
2. De latende werkgevers koppelen, op basis van het principe "mens volgt taak", de ambtenaren aan de taken die naar de RUD Zuid-Limburg overgaan. De uitkomst hiervan geldt voor de RUD Zuid-Limburg als een gegeven.
3. Een reorganisatie bij de latende werkgever voortvloeiende uit de vorming van de RUD Zuid-Limburg, valt onder de bepalingen van het vigerende sociaal plan van de latende werkgever.
4. Van elke medewerker die wordt aangewezen zijn taken te volgen naar de RUD Zuid-Limburg wordt door de latende werkgever een 'foto' gemaakt overeenkomstig het formulier arbeidsvoorwaarden / competenties / opleidingen.
5. Met de medewerker gemaakte maatwerkafspraken in de latende organisatie worden bij overgang naar de RUD Zuid-Limburg gerespecteerd.
6. Partijen vinden het wenselijk om voor eventueel toekomstig aan de RUD Zuid-Limburg over te dragen personeel dat niet valt onder de werking van dit sociaal plan RUD Zuid-Limburg, waar mogelijk, gelijklopende afspraken te maken. Overlegpartijen realiseren zich dat zij met deze wens derde partijen, zoals latende organisaties, niet kunnen binden.

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen, werkingsfeer en uitgangspunten bij plaatsing

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder :

RUD Zuid-Limburg : De regionale uitvoeringsdienst Zuid-Limburg;

Latende werkgever : De provincie, de gemeente c.q. de door gemeenten ingestelde gemeenschappelijke regeling IMD waarvan taken en ambtenaren overgaan naar de RUD Zuid-Limburg en waar de ambtenaar direct voorafgaande aan zijn overgang naar de RUD Zuid-Limburg werkzaam was;

Ambtenaar : De medewerker die door of vanwege de provincie c.q. gemeente c.q. gemeenschappelijke regeling IMD is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn dan wel met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan en van wie taken overgaan naar de RUD Zuid-Limburg;

CAR-UWO : De arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;

Diensttijd: De tijd die de ambtenaar onafgebroken heeft doorgebracht in dienst van de gemeente, gemeenschappelijke regeling of provincie, waar hij direct voorafgaande aan indiensttreding bij de RUD Zuid-Limburg werkzaam was, inclusief de tijd dat de ambtenaar werkzaam is geweest bij een overheidsinstelling waarvan de betreffende gemeente, gemeenschappelijke regeling IMD of provincie geacht moet worden rechtsoptvolger te zijn. Voor provinciale medewerkers geldt de tijd dat zij werkzaam zijn geweest in dienst van de provincie als diensttijd sector gemeenten als bedoeld in hoofdstuk 10d CAR;

Omvang aanstelling: Het aantal uren per week waarvoor de ambtenaar is aangesteld of op basis van arbeidsovereenkomst werkzaam is;

Functie : Het geheel van vastgestelde werkzaamheden dat een ambtenaar volgens functiebeschrijving en/of functieprofiel verricht;

Functieboek : Het overzicht van de binnen de RUD Zuid-Limburg voorkomende functies, hun beschrijving en waardering;

Ongewijzigde functie : Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is (en daarmee voor ten hoogste 30% wijzigd) ten opzichte van de functie die de ambtenaar bij de latende werkgever laatstelijk vervulde;

Gewijzigde functie : Een functie die niet ongewijzigd is;

Passende functie : Een functie die aan de ambtenaar redelijkerwijs kan worden opgedragen gelet op zijn kennis, ervaring en persoonlijke omstandigheden of welke ten hoogste binnen één jaar door middel van om- en/of bijscholing door hem naar behoren kan worden vervuld. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde salarisoniveau als de oude functie, maar kan ook een salarisschaal hoger of maximaal twee salarisschalen lager zijn gewaardeerd dan de oude functie;

Geschikte functie : Een functie die niet valt onder het begrip 'passend' maar die de ambtenaar wel bereid is te vervullen en waarvoor hij in potentie de capaciteiten bezit of bereid is zich deze eigen te maken;

Sleutelfuncties : De functies opgenomen in deel 1a en 1c van het functieboek waarvoor afwijkende plaatsingscriteria gelden;

Taakvolger : Een ambtenaar die zijn taak of taken volgt naar de RUD Zuid-Limburg waar deze ta(a)k(en) terugkomt(en);

Geschiktheid : Een kwalificatie waaruit blijkt dat de ambtenaar op grond van zijn werk- en denk/opleidingsniveau, zijn (gerichte) werkervaring, zijn ontwikkelpotentieel, zijn motivatie en zijn ontwikkelde competenties voldoet aan de eisen die aan het uitoefenen van een functie als opgenomen in het functieboek worden gesteld of hier binnen één jaar aan kan gaan voldoen. Het geschiktheidsoordeel kan mede onderbouwd worden met behulp van een extern uit te voeren geschiktheidsonderzoek /assessment, een loopbaan oriëntatie /EVC rapportage, een persoonlijk portfolio en/of recente beoordelingsverslagen;

Salaris : Het bedrag van de functieschaal dat aan de ambtenaar is toegekend of indien voor zijn functie een vast bedrag geldt, dat bedrag;

Toelage : Het bedrag, niet zijnde een onkostenvergoeding, waarmee het salaris wordt vermeerderd op grond van individueel schriftelijk vastgelegde afspraken of de toepasselijke rechtspositieregeling.

Standplaats : De plaats waar of van waaruit de ambtenaar formeel zijn werkzaamheden moet verrichten;

Anciënniteit: De duur van de diensttijd waarmee voor bepaling van de plaatsingsvolgorde rekening wordt gehouden;

Plaatsingscommissie: De commissie bedoeld in artikel 8 van dit sociaal plan;

Bezwarencommissie : De commissie bedoeld in artikel 15 van dit sociaal plan;

TOR: Toelage Overgangsrecht H3, paragraaf 7, artikel 3:37 van de CAR-UWO;

BGO : Bijzonder georganiseerd overleg van de RUD Zuid-Limburg.

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Dit sociaal plan is van toepassing op de ambtenaar in vaste dan wel tijdelijke dienst met uitzicht op een vaste aanstelling van één van de latende werkgevers als bedoeld in artikel 1 die op 1 oktober 2016 is gedetacheerd naar de RUD Zuid-Limburg, inclusief de provinciale medewerkers die plustaken vervullen van fase 1 en fase 2 en 3, er vanuit gaande dat het huidige college van GS vasthoudt aan deze overgang van fase 2 en 3.
2. Dit sociaal plan regelt de plaatsingsprocedure van ambtenaren in de RUD Zuid-Limburg en de rechtspositionele gevolgen die daaraan verbonden zijn. Welke ambtenaar geacht wordt binnen de RUD Zuid-Limburg te worden geplaatst en de wijze van compensatie dan wel afkoop van arbeidsvoorwaarden die niet met de ambtenaar mee overgaan naar de RUD Zuid-Limburg, wordt geregeld in de binnen de latende organisaties geldende lokale sociale plannen / sociale statuten.

Hoofdstuk 2 Ontslag en indiensttreding

Artikel 3 Ontslag en indiensttreding

1. De ambtenaar die aangewezen is als taakvolger naar de RUD Zuid-Limburg, wordt door de latende werkgever eervol ontslag verleend onder gelijktijdige aanstelling door het Dagelijks Bestuur van de RUD Zuid-Limburg.
2. De ambtenaar krijgt bij de RUD Zuid-Limburg een naar aard, duur en omvang gelijke aanstelling als de omvang van de taken die hij vanuit de latende organisatie volgt naar de RUD Zuid – Limburg.

Hoofdstuk 3 Plaatsingsprocedure

Artikel 4 Uitgangspunten bij plaatsing in de RUD Zuid-Limburg

1. Er is bij de RUD Zuid-Limburg een functieboek, aansluitend op de hoofd- en detailstructuur van de RUD Zuid-Limburg. Dit functieboek bevat drie delen. Functieboek 1a bevat de sleutelfuncties van het management (directeur en afdelingshoofden). Functieboek 1b bevat de 'mens volgt taak' functies. Functieboek 1c bevat de overige sleutelfuncties;
2. Het Dagelijks Bestuur laat zich over de plaatsing van ambtenaren adviseren door een plaatsingscommissie;
3. Elke ambtenaar heeft in beginsel gelijke kansen bij plaatsing binnen de RUD Zuid-Limburg. Verschillen in waardering van dezelfde werkzaamheden bij de onderscheidenlijke latende werkgever mag niet leiden tot een verschil in de uitgangspositie bij plaatsing;
4. De ambtenaar is verplicht medewerking te verlenen aan de plaatsingsprocedure;
5. De ambtenaar wordt geacht geschikt te zijn voor een functie als sprake is van een voor hem ongewijzigde functie. In beginsel wordt hij in die functie geplaatst, tenzij sprake is van te weinig formatieruimte, als bedoeld in lid 7;
6. De ambtenaar met een ongewijzigde functie waarvoor in de RUD Zuid-Limburg voldoende formatieruimte beschikbaar is en die niet kan worden geplaatst in een andere functie waarvoor hij belangstelling heeft aangegeven, behoudt zijn recht van plaatsing in zijn ongewijzigde functie;
7. Indien er voor de ambtenaar met een ongewijzigde functie te weinig formatieruimte in de organisatie van de RUD Zuid-Limburg beschikbaar is, kan de ambtenaar worden geplaatst in een passende functie, waarbij de voorkeur van de ambtenaar wordt meegewogen. Indien plaatsing in een passende functie niet mogelijk is, kan de ambtenaar na diens instemming geplaatst worden in een geschikte functie;
8. De ambtenaar met een gewijzigde of vervallen functie kan worden geplaatst in een passende functie. Indien plaatsing in een passende functie niet mogelijk is dan kan de ambtenaar worden geplaatst in een geschikte functie;
9. Het in deeltijd uitoefenen van een functie is geen selectie criterium

Artikel 5 Plaatsingsvolgorde en –criteria bij sleutelfuncties (functieboek 1a en 1c)

1. Plaatsing van de personen die op basis van de eerder gehouden sollicitatieprocedure een functie, (sleutelfunctie) al dan niet op detacheringbasis, uitoefenen die opgenomen is in deel 1a of deel 1c van het functieboek, vindt plaats op basis van geschiktheid, vastgelegd in de functiebeschrijving en gaat vooraf aan de plaatsing in overige functies (functieboek 1b).

Artikel 6 Plaatsingsvolgorde en –criteria bij overige functies (functieboek 1b)

1. Plaatsing in een functie opgenomen in functieboek 1b gebeurt met in achtneming van de volgende uitgangspunten:
 - a. Het functieboek 1b en de beschikbare formatie;
 - b. Als het gaat om een bestaande functie, welke ongewijzigd in de RUD Zuid-Limburg terugkomt, wordt de ambtenaar, voor zover hij niet wordt geplaatst in een andere functie waarvoor hij zijn belangstelling kenbaar heeft gemaakt, geplaatst op basis van 'mens volgt taak';
 - c. Als er meer ambtenaren voor plaatsing in een ongewijzigde functie in aanmerking komen dan er formatieplaatsen zijn, geschiedt plaatsing op grond van anciënniteit;
 - d. Als sprake is van een gewijzigde functie of indien de ambtenaar vanwege overtolligheid als bedoeld onder c niet op grond van 'mens volgt taak' geplaatst kan worden, wordt de ambtenaar in een passende functie geplaatst. In dat geval vindt selectie plaats op basis van geschiktheid en, uitsluitend indien meerdere ambtenaren voor dezelfde functie geschikt zijn, op basis van anciënniteit, waarbij de ambtenaar waarvoor 'mens volgt taak' geldt vóór gaat op anderen;
 - e. Als de onder b, c en d vermelde mogelijkheden niet tot resultaat leiden, wordt de ambtenaar na diens instemming in een geschikte functie geplaatst;
 - f. Als de onder b, c, d en e vermelde mogelijkheden niet tot resultaat leiden, vindt van werk naar werk begeleiding plaats als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR-UWO.
2. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid onder f kan het Dagelijks Bestuur met de medewerker maatwerkafspraken maken als hij niet in een passende dan wel geschikte functie geplaatst kan worden.
3. De medewerker die wegens overtolligheid in het eerste lid onder c niet geplaatst kan worden in een passende functie met tenminste hetzelfde waarderingsniveau als de functie die hij in de latende organisatie vervulde, heeft bij gelijke geschiktheid voorrang op andere in- en/of externe sollicitanten als deze functie binnen vijf jaar vacant wordt.
4. Van de voorrang als bedoeld in het vorige lid is eveneens sprake als de functie door middel van opleiding en scholing van de medewerker binnen één jaar alsnog voor hem passend te maken is.
5. Het bepaalde in het derde lid ziet niet op een verschil in waardering dat ontstaan is door functie-waarderingsstelsel HR21 of het teniet gaan van een uitloopschaal-/rang.

Artikel 7 Belangstellingsregistratie

1. Voorafgaand aan de plaatsingsprocedure geven de ambtenaren de voorkeur aan voor maximaal 3 functies uit het functieboek 1 b van de RUD Zuid-Limburg. De ambtenaar wordt gevraagd zijn voorkeur in de gewenste volgorde aan te geven. Uitgangspunt in de plaatsingsprocedure is dat wanneer sprake is van een ongewijzigde functie, deze als eerste voorkeur wordt aangemerkt.
2. Bij het kenbaar maken van de voorkeur vermeldt de ambtenaar de naar zijn mening relevante gegevens betreffende kennis en vaardigheden, werkervaring en eventueel van belang zijnde persoonlijke omstandigheden.
3. In geval de ambtenaar geen voorkeur aangeeft zoals bedoeld in lid 1 heeft de plaatsingscommissie de bevoegdheid zelf keuzes te maken op basis van de beschikbare gegevens van de ambtenaar.

Artikel 8 Plaatsingscommissie en plaatsing in functieboek 1b

1. Het Dagelijks Bestuur benoemt een plaatsingscommissie, die als volgt is samengesteld:
 - a. Een lid namens het Dagelijks Bestuur;
 - b. Een lid namens de vakbonden vertegenwoordigd in het BGO;
 - c. Een onafhankelijke (externe) voorzitter aangewezen op voordracht van de onder a en b genoemden samen;
- a. De leden zoals vermeld onder 1 a en b wijzen plaatsvervangers aan.
- b. De plaatsingscommissie wordt bijgestaan door een secretaris die aangewezen wordt door het Dagelijks Bestuur. De secretaris is geen lid van de plaatsingscommissie en heeft geen stemrecht.

- c. Op verzoek van de plaatsingscommissie kunnen derden, zoals een HR-21deskundige als adviseur van de plaatsingscommissie optreden. De adviseurs hebben geen stemrecht.
- d. Op de plaatsingscommissie, de plaatsvervangers, de secretaris en de adviseurs rust de verplichting tot geheimhouding.
2. De plaatsingscommissie heeft tot taak het adviseren over het plaatsen van kandidaten in de RUD Zuid-Limburg aan de hand van functieboek 1b. De plaatsingscommissie brengt schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan het Dagelijks Bestuur.
3. De plaatsingscommissie kan om zwaarwichtige redenen voorstellen doen om in individuele gevallen af te wijken van de plaatsingsvolgorde als vermeld in artikel 6, eerste lid.
4. De plaatsingscommissie ontvangt alle voor de plaatsing relevante informatie. De medewerker is gerechtigd om relevante gegevens aan te vullen of onjuiste gegevens te corrigeren, na overleg met de personeelsfunctionaris van de latende werkgever.

De plaatsingscommissie beschikt naast het functieboek in elk geval over de volgende gegevens :

- a. de bestaande functie en salarisschaal, opleiding, diensttijd en werkervaring van de ambtenaar;
- b. het type dienstverband en het aantal arbeidsuren van de ambtenaar;
- c. de voorkeur voor bepaalde functies (belangstellingsformulier) van de ambtenaar.
5. De plaatsingscommissie dient in ieder geval de ambtenaar die daarom verzoekt, te horen alsmede de ambtenaar ten aanzien waarvan het voornemen bestaat om deze niet in een van de door hem aangegeven voorkeursfuncties te plaatsen.
6. Voorafgaand aan het advies aan het Dagelijks Bestuur, stelt de plaatsingscommissie de ambtenaar van het concept plaatsingsadvies schriftelijk in kennis.
7. De ambtenaar kan binnen twee weken na bekendmaking van het concept plaatsingsadvies zijn bedenkingen aan de plaatsingscommissie kenbaar maken. De ambtenaar kan gemotiveerd om uitstel van deze twee weken vragen.
8. De plaatsingscommissie betreft in haar advies aan het Dagelijks Bestuur de bedenkingen van de ambtenaar en past zonodig haar eerdere advies daarop aan. De eventuele bedenkingen van de ambtenaar voegt de plaatsingscommissie aan haar advies toe.
9. Het Dagelijks Bestuur neemt met in achtneming van het plaatsingsadvies binnen vier weken een besluit tot plaatsing van de ambtenaar. Het Dagelijks Bestuur kan op zwaarwegende gronden gemotiveerd afwijken van het advies van de plaatsingscommissie.
10. De ambtenaar ontvangt bij het besluit een afschrift van het plaatsingsadvies.

Artikel 9 Verplichting ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een aangeboden ongewijzigde of passende functie te aanvaarden.

Hoofdstuk 4 Inkomensgaranties

Artikel 10 Inkomensgaranties

1. De ambtenaar behoudt het recht op salaris en het perspectief tot en met het maximum van zijn functieschaal inclusief een individuele persoonsgebonden garantie, die bij de latende organisatie schriftelijk is vastgelegd vermeerderd met het bedrag van de TOR, zoals die voor hem geldt in zijn functie op de dag voorafgaande aan plaatsing in de RUD en, zoals gegarandeerd door de latende organisatie.
2. De ambtenaar ontvangt voor het verschil tussen het salaris op basis van zijn benoeming in de RUD Zuid-Limburg en salaris op basis van het bepaalde in het eerste lid inclusief individuele persoonsgebonden garantie, een garantietoelage, waarvan de TOR is uitgezonderd. De TOR wordt separaat betaalbaar gesteld.
3. De in het tweede lid bedoelde garantietoelage wordt eenmalig vastgesteld op het moment van indiensttreding bij de RUD Zuid-Limburg en volgt de algemene salarisontwikkeling bij de RUD Zuid-Limburg.
4. Toelagen die in de latende organisatie aan de functie waren verbonden komen te vervallen.
5. De in het tweede en derde lid bedoelde garantietoelage respectievelijk TOR wordt betaalbaar gesteld door de RUD Zuid-Limburg.
6. Indien de ambtenaar een hoger salaris gaat ontvangen bij de RUD Zuid-Limburg, anders dan als gevolg van algemene salarisontwikkeling bij de RUD Zuid-Limburg, leidt dat tot evenredige verlaging van de garantietoelage.

Artikel 11 Periodiekdatum

1. De periodiekdatum is 1 januari van elk jaar.
2. De wijziging van de periodiekdatum mag voor de medewerker bij indiensttreding geen groter verschil hebben dan vier maanden.

Artikel 12 Uitvoeringsregeling

De Uitvoeringsregelingen van de gemeente Heerlen met als peildatum 1 oktober 2013 zijn geldend met uitzondering van het sociaal statuut gemeente Heerlen 2006 en de regeling met betrekking tot de beschikbaarheids- en bereikbaarheidsdienst, totdat binnen de RUD Zuid-Limburg nieuwe, eigen uitvoeringsregelingen zijn vastgesteld en voor zover de Uitvoeringsregelingen Heerlen niet strijdig zijn met wet- en regelgeving.

Artikel 13 Studiefaciliteiten

De ambtenaar behoudt de lopende studiefaciliteiten die hem door de latende werkgever zijn toegekend voor een nog niet afgeronde studie en wordt in de gelegenheid gesteld deze studie onder de daarvoor geldende condities af te ronden.

Artikel 14 Woon- werkverkeer

1. De ambtenaar die als gevolg van een gewijzigde standplaats een grotere afstand woon- werkverkeer heeft, ontvangt een tegemoetkoming in de meerkosten van het reizen per auto van € 0,19 per kilometer.
2. Voor de afstand wonen – werken geldt het feitelijk aantal kilometers van deur tot deur, uitgaande van de snelste route volgens de ANWB routeplanner.
3. De ambtenaar die met het openbaar vervoer reist ontvangt een tegemoetkoming in de meerkosten van een trein-, busticket.
4. Er is geen sprake van reistijdcompensatie. In uitzonderlijke gevallen kan de directeur met de ambtenaar een individuele afspraak maken.

Hoofdstuk 5 Rechtsmiddelen

Artikel 15 Bezwaar en beroep

1. De ambtenaar die het niet eens is met een op dit Sociaal Plan gebaseerd besluit kan op grond van de Algemene wet bestuursrecht binnen zes weken na bekendmaking daarvan, een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij het Dagelijks Bestuur.
2. Het Dagelijks Bestuur laat zich ter zake het onder het eerste lid bedoelde bezwaarschrift adviseren door de daarvoor door het Dagelijks Bestuur aan te wijzen bezwarencommissie Sociaal Plan RUD Zuid-Limburg.
3. De bezwarencommissie bestaat overeenkomstig artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht uit een onafhankelijk voorzitter, die niet werkzaam is voor het Dagelijks Bestuur of daaraan verantwoording moet afleggen, en twee leden waarvan één lid wordt aangewezen door het Dagelijks Bestuur en één lid door de vakbonden.
4. De bezwarencommissie wordt ondersteund door een secretaris, die geen stemrecht heeft in de beraadslaging van de bezwarencommissie.
5. De bezwarencommissie brengt een gemotiveerd advies uit aan het Dagelijks Bestuur met daarbij gevoegd een verslag van de hoorzitting.
6. Het Dagelijks Bestuur neemt een beslissing op het bezwaar waartegen de mogelijkheid van beroep openstaat. Bij de beslissing op bezwaar wordt een kopie van het advies en verslag van de hoorzitting gevoegd.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 16 Werkgelegenheidsgarantie

Bestuur en medewerkers zijn erbij gebaat dat maximaal wordt ingezet op de inzetbaarheid van de medewerker in arbeid nu en in de toekomst. Reorganisatieontslag wordt niet verleend voor zolang het takenpakket van de RUD Zuid-Limburg per 1 januari 2017 niet afneemt en medewerkers bereid zijn zich door te ontwikkelen en te groeien in toekomstige veranderingen binnen de organisatie. Hiertoe ontwikkelt het bestuur strategisch personeelsbeleid, gericht op de duurzame en langdurige kwaliteit en inzetbaarheid van de medewerker van de RUD Zuid-Limburg. Dit beleid en de controleerbaarheid daarvan komt in dialoog met de ondernemingsraad en de vakbonden tot stand.

Artikel 17 Hardheidsclausule

- a. In die gevallen waarin toepassing van het sociaal plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties voor de ambtenaar, kan het Dagelijks Bestuur van het plan afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
- b. In gevallen waarin dit sociaal plan niet voorziet beslist het Dagelijks Bestuur na overleg in het BGO.

Artikel 18 Citeertitel, inwerkingtreding en looptijd

1. Dit sociaal plan kan worden aangehaald als Sociaal Plan van de RUD Zuid-Limburg.
2. Dit sociaal plan treedt in werking met ingang van de dag van bekendmaking en blijft van kracht totdat de medewerkers die vanuit de latende organisaties zijn gedetacheerd per 1 oktober 2016 zijn geplaatst in de RUD Zuid-Limburg, inclusief de provinciale medewerkers die plustaken vervullen van fase 1 en fase 2 en 3, er vanuit gaande dat het huidige college van GS vasthoudt aan deze overgang van fase 2 en 3.
3. Dit sociaal plan is niet van toepassing op andere dan in het tweede lid vermelde ambtenaren.
4. Onverminderd de in het tweede lid bepaalde looptijd van dit sociaal plan blijven de daaruit voortvloeiende rechten en plichten ook na einde looptijd van kracht.

Vastgesteld door het Dagelijks van de RUD Zuid-Limburg d.d. 28 juni 2017

het Dagelijks Bestuur van de RUD Zuid-Limburg,

De secretaris,

De voorzitter,

L.M. Kobes

G.J.M. Cox

Toelichting

Algemeen

De toelichting maakt integraal onderdeel uit van het sociaal plan.

Artikelsgewijs

Artikel 1 begripsbepalingen

Sleutelfuncties zijn functies gericht op de bedrijfsvoering. Zij worden voorafgaand aan de feitelijke inrichting van de organisatie al ingevuld omdat ze bij daarbij een cruciale rol spelen. De selectie van sleutelfunctionarissen vindt dan ook buiten de in het sociaal plan opgenomen plaatsingsprocedure plaats. Toekomstige werving van personeel buiten dit sociaal plan om gebeurt op grond van het werving- en selectiebeleid van de RUD Zuid-Limburg.

Artikel 2 werkingssfeer

Ten aanzien van de restrictie dat dit sociaal plan, naast de andere in artikel 2 vermelde provinciale medewerkers, uitsluitend ziet op de op 1 oktober 2016 gedetacheerde medewerkers, kan zich de situatie voordoen waarin de per 1 oktober 2016 gedetacheerde medewerker na deze datum maar vóór definitieve overgang naar de RUD Zuid-Limburg wordt vervangen door een andere taakvolger van dezelfde organisatie. Ook kan het voorkomen, dat één van de latende organisaties die nu geen medewerker(s) detacheert, besluit dit na 1 oktober 2016 alsnog te doen of besluit medewerkers aan te wijzen om hun taken te volgen naar de RUD Zuid-Limburg, welk besluit dan uiterlijk moet zijn genomen vóór de definitieve plaatsing van de overige medewerkers in de RUD Zuid-Limburg. Strikt genomen zou het sociaal plan dan niet op deze andere medewerker(s) van toepassing zijn. Onder de voorwaarde dat de latende organisatie garandeert dat ook op deze andere medewerker(s) de in dit sociaal plan overeengekomen garanties van toepassing zijn en de kosten daarvan conform afspraak draagt, is dit sociaal plan ook op de taakvervanger van de per 1 oktober 2016 gedetacheerde medewerker van toepassing alsmede op de hiervoor bedoelde, later aangewezen taakvolger.

Het sociaal plan RUD Zuid-Limburg is niet van toepassing op mogelijke toekomstige medewerkers, anders dan genoemd in artikel 2 eerste lid. De reden dat een uitzondering wordt gemaakt voor provinciale medewerkers die plustaken vervullen fase 2 en 3, er vanuit gaande dat het huidige college van GS vasthoudt aan de overgang van fase 2 en 3, is dat er ten tijde van het opstellen van dit sociaal plan een verzoek hiervoor al geruime tijd ligt. Op andere organisaties die mogelijk plustaken zouden willen inbrengen is geen concreet zicht en deze mogelijke situatie is daarmee te ver weggelegen om daarop in dit sociaal plan RUD Zuid-Limburg te anticiperen.

Artikel 12 uitvoeringsregeling

Op het moment van het daadwerkelijk ingericht zijn van de personele organisatie van de RUD Zuid-Limburg wordt uitgegaan van alle op dat moment bekende en niet bekende uitvoeringsregelingen van de gemeente Heerlen.

Dit betekent dat uitvoeringsregelingen van de gemeente Heerlen die nu nog niet in beeld zijn maar wel in Heerlen per peildatum 1 oktober 2013 van toepassing zijn, ook binnen de RUD Zuid-Limburg van toepassing zijn, tenzij de RUD Zuid-Limburg in het GO tot een eigen uitvoeringsregeling is gekomen.

Artikel 14 woon- werkverkeer

De meerkosten worden vastgesteld door het bedrag van reiskosten dat gold / geldt tot de vorige plaats van tewerkstelling (de latende organisatie) in mindering te brengen op de nieuwe reiskosten.

Afhankelijk van de regeling IKB kunnen ambtenaren ook kiezen voor uitruil kosten woon- werkverkeer via het IKB.